

# BOLETÍN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

▣ Año LXVIII

▣ Núm. 2168

▣ Julio de 2014

## ESTUDIO DOCTRINAL



**La tipificación expresa del acoso laboral en el Código Penal.  
Modelos explicativos y fases del mismo**

**Carmen Soto Suárez**

# CONSEJO DE REDACCIÓN BOLETÍN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

## Director

D. Antonio Pau  
Registrador de la Propiedad y Académico de Número de la Real Academia de Jurisprudencia y  
Legislación

## Secretario

D. Máximo Juan Pérez García  
Profesor Titular de Derecho Civil

## Consejo de Redacción

D. Enrique Peñaranda Ramos  
Catedrático de Derecho Penal

D. Alfonso Luis Calvo Caravaca  
Catedrático de Derecho Internacional Privado

Excmo. D. Francisco Marín Castán  
Presidente de la Sala Primera del Tribunal Supremo

Excmo. D.<sup>a</sup> Encarnación Roca Trías  
Magistrada del Tribunal Constitucional

Catedrática de Derecho civil  
Académica de número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación

D.<sup>a</sup> Magdalena Nogueira Guastavino  
Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

D.<sup>a</sup> Nieves Fenoy Picón  
Profesora Titular de Derecho Civil

D. Ángel Menéndez Rexach  
Catedrático de Derecho Administrativo

D.<sup>a</sup> Teresa Armenta Deu  
Catedrática de Derecho Procesal

## Enlaces de contacto:

Contacto Boletín

Normas de publicación en el Boletín del Ministerio de Justicia

Suscripción al Boletín

# La tipificación expresa del acoso laboral en el Código Penal. Modelos explicativos y fases del mismo\*

**CARMEN SOTO SUAREZ**

Licenciada en Derecho. Licenciada en Criminología. Técnico Superior en PRL de las Tres Especialidades

## **RESUMEN**

*La tipificación, por primera vez en el CP, de una conducta ¿disuade de su comisión?. Mediante la LO 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se creó el nuevo delito de Acoso Laboral del 173 CP. La prevención, general y especial, que se atribuye a la ley penal, no producirá efectos determinantes, cuando la conducta castigada se encuentre “arraigada” en el ser humano.*

## **ABSTRACT**

*The criminalization, for the first time, in the Criminal Code, a conduct, dissuades their commission?. Through the LO 5/2010, dated June 22, amending the 10/1995, of 23 November, the Criminal Code, created a new offense of harassment at work the 173 Criminal Code. Prevention, general and special, which is attributed to the criminal law, not determining effects occur, when the conduct punishable where is “rooted” in humans.*

## **PALABRAS CLAVE**

*Prevención general. Prevención especial. Pena. Acoso. Intimidación. Mobbing. Violencia psicológica.*

## **KEY WORDS**

*General prevention. Particular prevention. Punishment. Harassment. Bullying. Mobbing. Psychological Violence.*

## **Sumario**

I.- Introducción.

II.- Función de la pena.

III. Necesidad de tipificación expresa del acoso laboral en el Art. 173 CP.

IV.- Modelos explicativos del acoso laboral.

V.- Fases del acoso laboral.

VI.- Conclusión.

VII.- Bibliografía.

\* Fecha de recepción: 25-4-2014. Fecha de aceptación: 8-7-2014

## INTRODUCCIÓN

*“No se ahorca a un cuatrero por robar un caballo, se le cuelga para que no robe más caballos”.  
(Aforismo texano.)*

Con la LO 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se creó el nuevo delito de Acoso Laboral del artículo 173 CP. El hecho de tipificar una conducta como delictiva, en este caso el mobbing, ¿supone un freno para su comisión?, la amenaza de una pena, ¿hace que los posibles sujetos activos desistan de su realización?

Para poder contestar a estas preguntas, hay que estudiar dos puntos:

Función de la pena. Es necesario determinar la finalidad que cumple la pena en una sociedad como la actual.

Modelos explicativos y Fases del acoso laboral. Si la conducta de acoso fuese instintiva en el ser humano, carecería de importancia la pena que se establezca, no va a disuadir al sujeto activo. Mediante la amenaza de un castigo no se va a acabar, de ningún modo, con un comportamiento que se encuentra inserto en los genes del homo sapiens.

## FUNCIÓN DE LA PENA

El legislador que pretende proteger un determinado valor social, es decir, un concreto bien jurídico, tiene en cuenta las diversas hipótesis de como el hombre puede actuar para vulnerar la norma jurídica, que contiene el bien jurídico que desea proteger, y entonces, describe dicha conducta antijurídica y la enlaza con una pena. Esta descripción la hace a través de la Ley, del Código Penal, que por contener una sanción especial llamada “pena”, se la conoce con el nombre de ley penal. El tipo de delito, pues, surge en función de la Ley como una descripción típicamente antijurídica. El tipo de delito, desde el punto de vista conceptual, no es mas que el delito-tipo objetivado y delineado con características especiales, que lo hacen único<sup>1</sup>.

La función de la pena debe informar todo el sistema penal, de manera tal que, de una u otra manera, tiene que influir en su operatividad. Tanto la previsión legal de la pena, como su imposición judicial y ejecución deben tener como punto de partida la función que la sanción penal cumple. En el plano legislativo, la determinación de la función de la pena permitiría, en primer lugar, hacer un juicio crítico sobre la legitimidad de la pena legalmente establecida. Una pena que no se ajuste a su función, no podrá aceptarse aunque se encuentre prevista en la ley. Así, por ejemplo, si la función de la pena es la sola retribución, resultará legítimo castigar a una persona por la comisión de un delito aunque en el momento de la sentencia este delito se encuentre despenalizado, lo cual desde la lógica de la prevención general resultaría claramente improcedente. Pero, además, la función de la pena es también relevante para discutir los marcos penales previstos en la ley, en la medida que si se entiende, por ejemplo, que la función de la pena es la resocialización, difícilmente podrán considerarse legítimas penas privativas de libertad como la cadena perpetua que niegan la posibilidad de reinserción social del condenado. Roxin indicó en relación a la pregunta acerca del sentido de la pena estatal, “no se trata en primer término de un problema teórico, ni por tanto de reflexiones como las que se suelen hacer

<sup>1</sup> Zavala Baquerizo J. “El fenómeno Criminal”. Revista Jurídica on line. Facultad de Derecho. Universidad Católica de Guayaquil. <http://www.revistajuridicaonline.com>. 12,00 horas 06/04/2014.

en otros campos sobre el sentido de esta o aquella manifestación de la vida, sino de un tema de acuciante actualidad práctica<sup>2</sup>.

Hay teorías penales que legitiman la pena en atención a sus objetivos sociales, evitar el delito. En este grupo, las teorías de la Prevención, también llamadas T. Relativas, consideran que la pena “no hace justicia”, por ello, la pena se legitima porque protege a la sociedad, su fin es evitar, o cuanto menos prevenir la comisión de delitos. Se distingue entre:

A-La Prevención general negativa. El fin social que persigue la pena consiste en la intimidación de la generalidad, inhibir los impulsos delictivos de autores potencialmente indeterminados que todavía no han delinquido, para que no lleguen a hacerlo.

Los defensores de la prevención general negativa perciben los peligros de una perspectiva únicamente disuasoria de la pena, por lo que sus actuales formulaciones no se centran exclusivamente en la función intimidatoria de la pena, sino que intentan precisar criterios de limitación para evitar caer en situaciones de terror penal (el principio de culpabilidad, por ejemplo). La principal objeción que encuentran estas concepciones de la prevención general negativa, reside en la dificultad de fijar el punto de equilibrio entre los criterios de prevención y la limitación de la potestad punitiva. No puede dejar de aceptarse un cierto decisionismo a la hora de fijar la frontera entre lo que se puede motivar mediante una pena y los límites a esta motivación, lo que, por otra parte, lo hace muy sensible a situaciones emotivas o subjetivas de la comunidad. Una muestra clara de esta situación son los delitos que afectan la seguridad ciudadana.

B-La Prevención especial. La comisión de un delito revela en el autor la posibilidad de comisión de otros nuevos delitos, así que la pena, sirve para evitar que ese concreto delincuente, vuelva a cometer futuros delitos.

Esta Teoría, logró abrir paso a una segunda vía del Derecho penal, las llamadas medidas de seguridad, las cuales se asentaron sobre la lógica de la peligrosidad del autor y el tratamiento. En el plano propiamente de las penas, la prevención especial tuvo una fuerte influencia a través de la doctrina de la resocialización, la cual se desarrolló fuertemente en países escandinavos y en USA en los años sesenta. No obstante, después de una década de gloria, la doctrina de la resocialización ha sido duramente cuestionada. Se le criticó llevar a penas indeterminadas o muy severas, en la medida que la liberación del delincuente sólo podría tener lugar si se le ha conseguido resocializar.

C-La Prevención general positiva. Otro sector doctrinal, considera que la pena tiene una función comunicativa, el delito es expresión de una norma personal del autor-delincuente, que pretende configurar la sociedad “a su manera”, y la pena es la respuesta de su desautorización y la ratificación de la norma vigente. De tal modo, que la función de la pena es la prevención general positiva, reforzar la convicción de la sociedad en relación a la norma vulnerada, fomentando la integración social contra los delincuentes infractores, afianzando la confianza en el sistema, distinguiendo entre “nosotros” y el “delincuente”. Así, la pena tiene un fin directo, asegurar la vigencia fáctica de las normas de conducta, y un fin indirecto, la protección mediata de los bienes jurídicos a través de la protección de las normas de conducta que los protegen de manera inmediata<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> García Caverro P. “Acerca de la Función de la Pena”. Revista Jurídica on line. Facultad de Derecho. Universidad Católica de Guayaquil. <http://www.revistajuridicaonline.com>. 11,00 horas 06/04/2014.

<sup>3</sup> Zugaldia Espinar JM y otros. “Fundamentos de Derecho Penal (Parte General). Tirant lo Blanch. 4ª Edición. 2010. Págs. 54-59.

La teoría de la prevención general positiva no está, sin embargo, libre de objeciones. Se le ha cuestionado realizar una labor pedagógica y educativa que penetra indebidamente en la esfera de autonomía atribuida jurídicamente al ciudadano. En este sentido, esta teoría tendría cierto corte autoritario, al imponer a los ciudadanos ciertos valores éticos-sociales de carácter elemental. Desde Kant el Derecho solamente puede exigir el cumplimiento externo de sus mandatos y prohibiciones, pero no procurar que el ciudadano asuma las razones de tales mandatos y prohibiciones. El reconocimiento actual del derecho al libre desarrollo de la personalidad, haría poco viable una teoría de la prevención general positiva como la descrita, en nuestro sistema jurídico<sup>4</sup>.

Para Melossi, las funciones instrumentales del derecho penal verdaderamente importantes, verificado el fracaso de la prevención o la incapacitación, son las educativas, o sea las teatrales: la representación moral del bien y del mal. La función simbólica hipotéticamente provechosa es una “dosificación” de la tolerancia de las numerosísimas transgresiones: muchas más que las definidas en tipos penales. No se trata de garantismo, ni de reducción, ni de abolición del derecho penal ya que el problema del control social es ineludible. No obstante la dudosa instrumentalidad del derecho penal para defender la vida asociada, es una lucha que igualmente debe llevarse a cabo<sup>5</sup>.

Terradillos, indica que es necesario partir de los fines latentes u ocultos del sistema penal. Distingue las funciones instrumentales, la tutela de bienes jurídicos, de las funciones simbólicas, el reforzamiento de valores. A estas últimas las considera desmesuradas y propicia su limitación así como la reivindicación de los bienes jurídicos<sup>6</sup>.

Para Diez Ripollez<sup>7</sup>, la pena cumple también una función social, las sanciones penales producen consecuencias sociales, la legitimidad para producirlas deriva de su correspondencia con las decisiones fundamentadoras de la utilización de sanciones penales. Tal correspondencia se establece mediante el respeto de los principios de la sanción penal, que son:

Ppio. de proporcionalidad. La existencia y entidad de la pena debe reflejar la importancia de la afcción al bien jurídico y la intensidad de la responsabilidad del autor.

Ppio. teleológico. Los efectos sociopersonales que se quieren lograr con la pena. Estos se legitiman en la medida en que sean necesarios para cumplir las decisiones político criminales que fundamentan la pena. Deben coadyuvar a la protección de bienes jurídicos, han de guardar relación con las necesidades de control social, deben prestar consideración a la mayor o menor proximidad de la persona afectada con la pena, a su responsabilidad por la lesión o el riesgo de bienes jurídicos.

Ppio. de humanidad de las penas. Garantiza que las sanciones penales no sobrepasen los niveles que son admisibles en el marco de las condiciones de aceptación del contrato social.

<sup>4</sup>García Caveró P. Ya citado.

<sup>5</sup>Darío Melossi. Ideología y Derecho penal. “¿El garantismo jurídico y la criminología crítica como nuevas ideologías subalternas?”. Revista Pena y Estado, n°1, 1991. Ediciones P.P.U. Págs. 57-66.

<sup>6</sup>Terradillos Basoco Juan. “Función simbólica y objeto de protección del Derecho penal”. Revista Pena y Estado, n.º1, 1991. Ediciones P.P.U. Págs. 9-22.

<sup>7</sup>Diez Ripolles José Luis. “El Derecho Penal simbólico y los efectos de la pena”. Revista Jurídica, Boletín Mexicano de Derecho Comparado. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/103/art/art3.htm>. 10,00 horas, 10/04/2014.

Los efectos sociopersonales de la pena serían los siguientes:

1-La inocuización del delincuente. Se consigue prevenir la comisión de delitos, al incidir sobre delincuentes, que previamente han cometido un delito. Se logra mediante la ejecución de la pena, tales como: prisión, inhabilitaciones, suspensiones, privaciones de derechos y prohibiciones. Son “males”, que sufre el delincuente.

2-La resocialización del delincuente. Mediante la alteración de pautas de comportamiento ligadas a las causas sociopersonales relevantes para la realización futura de delitos de la misma naturaleza o incluso de delitos en general.

3-La intimidación del delincuente. Creando representaciones mentales en el delincuente, que se constituyen en factores relevantes en futuros procesos motivacionales, de forma que puedan tener efectos refrenantes de decisiones de cometer delitos de la misma naturaleza o de delitos en general.

4-La intimidación de posibles delincuentes. Se consigue la prevención directa de la comisión de delitos, al incidir sobre ciudadanos que se están planteando delinquir, es decir sobre delincuentes potenciales próximos. Creando representaciones mentales que influyen en las decisiones a adoptar por los miembros de la sociedad que se plantean la comisión de un delito, frenando el planteamiento de estas decisiones.

5-La socialización de posibles delincuentes. Se previene la comisión del delito de manera indirecta, mediante la prevención de socializaciones defectuosas que puedan llevar a la comisión de delitos. Tiene lugar sobre ciudadanos que tienen una lejana potencialidad delincuencia, no son delincuentes, pero si tienen dificultades para identificar correctamente determinados presupuestos esenciales para la convivencia.

6-La confirmación del orden social básico. En sujetos con capacidad delictiva, pero que aún no muestran un riesgo apreciable de realizar conductas delictivas, mientras las consideren como tales. Se trata de prevenir la desorganización social, la pérdida de las pautas sociales básicas de referencia comportamental.

La Prevención de los delitos constituye una estrategia de Control Social de entidad criminológica destinada a reducir la delincuencia mediante la eliminación de sus determinantes causales y condicionantes en los niveles macrosocial (sociedad general) y microsociales (comunitario) e individual.

## **NECESIDAD DE TIPIFICACIÓN EXPRESA DEL ACOSO LABORAL EN EL ART. 173 CP.**

Mediante LO 5/2010, de 22 de junio, se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, añadiéndose al art. 173.1, los párrafos II y III. En el II se recoge: “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”

¿Cuáles son las razones para la tipificación expresa del acoso laboral en el art. 173 CP?. ¿Es que antes del año 2010 no había acoso laboral?, ¿o acaso se pretendía una mayor protección por el efecto disuasorio que produce el CP?.

El Código Penal aprobado por LO 10/1995, de 23 de noviembre estableció en el Libro II, el Título VII, "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral", un nuevo delito, en el Art. 173, que castigaba a quien infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, con la pena de prisión de seis meses a dos años. Se dudaba, si de conformidad con dicho tipo penal podían ser castigadas conductas de mobbing no funcional, pues para el mobbing funcional se aplicaría el tipo penal del Art. 175, que castiga a la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona, con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo fuera, imponiéndose además al autor, pena la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años.

En realidad, el problema radica en que el mobbing, acoso moral en el trabajo, o acoso laboral, no aparece definido como tal en el Código Penal. La elaboración de un concepto normativo del fenómeno tiene indudables ventajas, fundamentalmente en el ámbito de la seguridad jurídica, y se reduce el ámbito, necesario e inevitable, de discrecionalidad de los Tribunales. Cuando se establece una estructura normativa, se facilita la tarea de subsunción de los hechos en el tipo, y la aplicación del derecho es mucho más previsible. Mientras mayor sea el grado de abstracción del concepto, menos dificultades habrá en el encaje de la acción, pero a costa de tener el mismo problema, de discrecionalidad en el Tribunal. De tal modo que si el concepto normativo es muy abstracto, nada habremos solucionado.

Para Sánchez Garrido J.A.<sup>8</sup>, la consideración penal del mobbing no parecía encontrar obstáculo en la inexistencia en el Código Penal, aprobado por LO 10/1995, de 23 de noviembre, de un tipo específico que sancionara tales conductas, al entenderse que éstas podían ser penalmente perseguidas mediante los recursos existentes en ese Código Penal, con la ventaja de que, llegado el caso, no parecía necesario acreditar tanto el acoso en sí mismo como los hechos integradores de los tipos supuestamente aplicables.

En este sentido, se consideró que los comportamientos de mobbing podían encontrar cabida con carácter general en el art. 173.1 CP (castiga a quien infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral) o en el art. 311 CP (que castiga con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses a los que, mediante engaño

<sup>8</sup>Sánchez Garrido J.A. "La consideración penal del mobbing", Diario La Ley, Nº 7612, Sección Tribuna, 15 Abr. 2011, Año XXXII, Ref. D-168, Editorial La Ley. En el caso de los funcionarios públicos, en el art. 175 CP (que, como ya se ha indicado, sanciona a la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona). En cambio, desde el punto de vista de la práctica jurisdiccional, no era en absoluto infrecuente tratar de sancionar las conductas de mobbing, como constitutivas de un delito de coacciones, con arreglo al art. 172 CP. Y, desde ambos puntos de vista, se reconocía la posibilidad de que existiera un concurso ideal entre esos delitos, el del art. 173.1 CP, el del art. 175 CP, el del art. 311 CP o el del art. 172 CP, con un delito de lesiones psíquicas del art. 147.1 CP, siempre y cuando a resultados de la actividad presumiblemente constitutiva de mobbing se produjera además en la víctima una lesión de carácter psíquico para cuya curación precisara ésta, además de una primera asistencia facultativa, de tratamiento médico. Lo cual tenía una previsión específica en los delitos de torturas y contra la integridad moral, pues, para éstos, el art 177 CP, establece que si en dichos delitos, además del atentado a la integridad moral, se produjera lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la Ley. Sin embargo, la situación no era satisfactoria. Y no lo era porque, excluida la aplicación del art. 311 CP, por tratarse de un delito más protector de los derechos de los trabajadores que de la dignidad humana, y excluida la aplicación del art. 175 CP, por quedar hipotéticamente reducido, su ámbito sancionador al ámbito de las relaciones funcionariales, resultaba que el delito del art. 173 CP parecía previsto para hechos de mayor gravedad que los hechos integradores del mobbing. Pudieran existir otros hechos constitutivos de mobbing que, por cualesquiera circunstancias, no alcanzaran esa gravedad y, en consecuencia, no pudieran ser sancionados por esa vía, planteándose entonces si la consecuencia de dicha dificultad debería ser la atipicidad de esas conductas o, en último caso, su sanción por los tipos del delito o la falta de coacciones, residuales en todo ataque a la libertad.

o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, y a los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro, siendo de especial interés, en lo que ahora se trata, la disposición del último párrafo del indicado artículo, según la cual, si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación, se impondrán las penas superiores en grado).

En la misma línea, Villegas Fernández J.M.<sup>9</sup>, “El artículo 173 del Código Penal, como garante de la integridad moral, basta para reprimir cualesquiera conductas de acoso, tanto si se producen en la empresa, en la escuela, o en otros contextos, como el urbanístico. No es, por tanto, necesaria la creación de un tipo penal nuevo, si bien en otras ramas del Derecho tal vez sería provechosa una definición legal. A pesar de la aparente diversidad de situaciones que caen bajo la denominación de «acoso», existe un substrato ontológico que funciona como denominador común en áreas tan distantes como la Lingüística o la Psicología. Sin embargo, únicamente el Derecho Penal otorga al fenómeno la coherencia que lo convierte en un concepto socialmente inteligible y apto para elaborar una teoría general”.

Molina Navarrete C., tampoco era partidario de la tipificación concreta: “Como sucediera en otras experiencias comparadas, la legislación específica no sólo no garantiza una mayor aplicación sino que la puede perjudicar”<sup>10</sup>.

El Observatorio Vasco sobre el Acoso moral en el trabajo<sup>11</sup>, en líneas generales, consideraba que con el abanico de tipos penales, se podía responder suficientemente ante las conductas

<sup>9</sup> Villegas Fernández Jesús Manuel, “Teoría Penal del acoso moral: “mobbing”, “bullyng”, “blockbusting”. Estudios. Boletín núm. 1997. Pág. 5.

<sup>10</sup> Molina Navarrete Cristóbal. “El “acoso” ¿riesgo laboral a prevenir en las empresas o delito a punir por el Estado?”. Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral, 2010; (234), págs. 9-20. Pero mi crítica va más allá del plano técnico-jurídico-criminalista para afectar también, como se decía, al plano de la política del Derecho, esto es, al modelo regulador que traduce esta opción técnica, pésimamente llevada a cabo. A mi juicio, y sabiendo plenamente que de este modo «nado de nuevo contracorriente» pero sólo los peces vivos lo hacen, los muertos se dejan arrastrar por la corriente», no es la vía criminal la más adecuada para atajar las gravísimas consecuencias de todo tipo, también para los costes globales del sistema económico, y los más particulares de las empresas, amén de la laceración que se hace de derechos de la personalidad inalienables-. Si el legislador quería intervenir, y seguramente debe, podía haber elegido otras fórmulas mejores, y que, en términos generales, deberían tener como ámbito de referencia, el ordenamiento laboral en general y, muy en particular, el preventivo. Asimismo, sin necesidad de una intervención directa, reguladora en el plano sustancial, podía haber optado, con menores costes de aceptación en relación a los empresarios, por lo que hubiera habido un cierto acuerdo al respecto, o al menos las resistencias estarían bastante menos justificadas, por un «modelo de regulación promocional preventiva». De este modo, se daba una imagen, como antes decía, mucho más «positiva», más favorable a la introducción de políticas de empresa, y también públicas, orientadas a atajar la lacra ya desde sus inicios, desde antes de su configuración como una conducta lesiva de modo actual de derechos básicos, de derechos fundamentales. Un modelo análogo al elegido por Francia y por Italia recientemente en relación al estrés laboral, para lo que han preferido universalizar o generalizar el modelo regulador flexible, pero más viable, concertado por los sujetos socio-económicos en el plano comunitario.

<sup>11</sup> Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo-mobbing-. El acoso moral -“mobbing”- en los lugares de trabajo: comprender para intervenir. En el plano jurídico, se discute agriamente sobre la necesidad o no de una legislación específica que nos ayude a afrontar este problema, hasta el punto de promover múltiples iniciativas parlamentarias y legislativas, amén de crear un nuevo espacio para el conflicto entre Administraciones Públicas Territoriales, por supuesto dentro del Estado pero también en la UE; se abren graves fallas institucionales en torno a cuestiones como el “bien jurídico” a proteger en estos casos, hasta el punto de dividir o generar un cisma en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; se multiplican los conflictos entre grupos o movimientos sociales, entre las asociaciones de personas afectadas y los sindicatos, entre éstos y el empresariado... Además, siguiendo la popular máxima “a río revuelto...”, cada juez aprovecha para fijar su propia doctrina en esta materia, siguiendo una técnica de emulación del análisis “extrajurídico” que amén de errónea resulta peligrosa.

de mobbing. Para el Observatorio, el cuadro general de tipos penales susceptibles de incluir el acoso moral en el trabajo son:

*Conductas de menoscabo profesional.*

-Delito de coacciones del art.172. Se puede incluir el menoscabo laboral injustificado como forma de intimidación ya que también los actos de presión laboral o medidas de menoscabo profesional, atendida la importancia de la vida profesional en el desarrollo personal y material de una persona, puede producir una compulsión anímica en la persona integrable en el concepto de intimidación, pero tiene el inconveniente que requiere un ánimo tendencial consistente en el deseo de restringir la libertad ajena. Se trataría de un elemento subjetivo que hay que inferir de la conducta del sujeto activo.

-Delito de prevaricación del art. 404. Se puede sostener que quien de forma injustificada aplica un trato desigual a un funcionario público, realiza un comportamiento injusto pero las exigencias jurisprudenciales sobre un dolo directo en quien adoptó la decisión atacada, una conciencia maliciosa sobre la injusticia de la resolución adoptada que “no cabe deducirla de consideraciones más o menos fundadas sino que necesariamente debe estar apoyada por una prueba evidente que no deje duda alguna sobre este dato anímico”. Esto determina que esta posibilidad sea poco viable en la práctica.

*Vejaciones personales que normalmente acompañan al acoso moral.*

-Delito de lesiones físicas o psíquicas del art. 147 CP y ss., o falta de lesiones cuando se hayan producido agresiones psíquicas o mentales.

-Falta de vejaciones del art.620.2º. Burlas, insultos o críticas hirientes.

-Delito de injurias del art. 208, en los casos de difusión de rumores, que atenten al honor de la víctima.

-Delito contra la integridad moral del art.173, que castiga a todo aquel que “infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral”, aquí es donde mejor encajaría el mobbing, ya que el bien jurídico protegido es el mismo que ataca el acoso, la integridad moral.

-Difícilmente aplicable el art. 316. Debe ser integrado con la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales. El principio de tipicidad y de interpretación restrictiva de los elementos que integran el tipo penal se proyecta también sobre dicha normativa por lo que no cabe acudir a interpretaciones extensivas a la hora de aplicar el art. 316.

-Delito del art. 525. El escarnio público de que pudiera hacerse objeto a una o un trabajador por profesar o practicar determinada confesión religiosa o creencia, o por no hacerlo.

Estimaba Pérez Machío Ana I.<sup>12</sup>, que no hacía falta la creación de un tipo específico de acoso laboral “Por lo tanto, la identificación del acoso moral laboral con las conductas constitutivas de

<sup>12</sup> Pérez Machío Ana I., “Concreción del concepto jurídico de mobbing, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal”. Revista electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06. Sorprende, en este sentido, la existencia de voces que apuntan hacia la necesaria tipificación jurídica del acoso moral en el Estatuto de los Trabajadores. Según estos autores una delimitación y definición de dicho concepto redundaría en beneficio del trabajador potencialmente afectado y del propio empresario, que

tratos degradantes facilita una efectiva sanción de todos ellos a través del artículo 173.1 CP. No resulta necesaria ni la construcción de un tipo específico sancionador del acoso moral en el trabajo, ni la creación en el artículo 173.1 CP de un nuevo párrafo en el que se defina dicho concepto. La convicción de que estas conductas generan graves sentimientos de humillación y degradación lesivos de la integridad moral, y surgidos con motivo de la especial relación que une al sujeto activo con el pasivo conforma el elemento sustantivo y caracterizador de todos estos comportamientos. La alusión a la finalidad teleológica (que el trabajador abandone el puesto de trabajo), apuntada desde la Psiquiatría y la Psicología, y la exigencia de que estas conductas operen en el ámbito laboral como consecuencia de la existencia de una relación laboral no constituye un dato determinante en la tipificación de estas conductas, ni supone una modificación del marco punitivo, habida cuenta de los límites punitivos previstos en las proposiciones legislativas analizadas”.

En realidad, cabrían dos opciones para la persecución de los actos de acoso laboral, castigar por cada una de las acciones de hostigamiento que ha padecido la víctima, individualmente consideradas, con el inconveniente de que debido a su escasa entidad puedan ser atípicas, o sólo constitutivas de falta. O bien, por el total de las acciones, consideradas en su conjunto, como un único delito de acoso, contra la integridad moral, del art. 173. No siendo necesario tampoco, en ninguno de los dos casos, la creación de un tipo específico de acoso laboral.

Pomares Cintas Esther<sup>13</sup>, establece que para entender la relevancia penal del acoso, es necesario considerar las características que lo definen, y que son:

-Comparte los rasgos esenciales de todo acoso moral, que es un proceso de hostigamiento, reiterado de violencia física, psíquica, o ambas, de por si idóneo para humillar, o reducir a la condición de objeto a la víctima.

-No basta un solo acto, debe existir reiteración o habitualidad.

---

tendría una mayor capacidad para el control y represión disciplinaria de este tipo de actuaciones. En este sentido, no se puede perder de vista la reforma operada en el ET a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE de 31 de diciembre de 2003). Según el artículo 37 de la presente ley el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos: “e) al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

<sup>13</sup> Pomares Cintas Esther. El Derecho Penal ante el acoso en el trabajo: El Proyecto de reforma penal de 2009. Desde hace algunos años, se viene señalando la falta de necesidad de un delito que sancione expresa y genéricamente el acoso en el trabajo, pues su ausencia no es obstáculo para reprimirlo conforme al Código penal vigente, que cuenta ya con un delito de acoso sexual<sup>6</sup>. Por otro lado, tampoco se puede afirmar hoy que exista una absoluta falta de concienciación sobre la trascendencia jurídico-penal de unos hechos susceptibles de ser resueltos por el derecho laboral sancionador. En este sentido, se observa la tendencia de los jueces y tribunales de lo penal que se han pronunciado en esta materia a utilizar en sus resoluciones el término “acoso laboral”, aunque no exista una infracción penal relativa a esta modalidad de maltrato. Es un dato que no cabe ignorar: dicha alusión terminológica posee un significativo valor instrumental, no sólo sirve para identificar una situación penalmente insoportable, también es vehículo portador de esa toma de conciencia del fenómeno y la posibilidad de ser resuelto por la vía penal<sup>7</sup>. Incluso el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo reconoce una labor principal de la ITSS a la hora de promover la persecución penal del acoso: el Inspector debe comunicar al Ministerio Fiscal el contenido del acta de infracción “en el caso de que el Jefe de Inspección apreciase la posible concurrencia de hechos delictivos”. Al mismo tiempo, dicho Criterio Técnico ha querido orientar esa tarea planteando un abanico de tipos penales aplicables en el que encuadrar una situación de acoso en el trabajo. En efecto, el Código Penal vigente ofrece varias alternativas de resolución que no se agotan en una simple valoración aislada de las conductas que integran la situación de acoso. Ante todo, la respuesta penal más adecuada dependerá de la forma en que se manifieste el hostigamiento, esto es, según afecte predominante e ilegítimamente al ejercicio, contenido o forma de desempeño de la prestación laboral, o bien, a la esfera más personal del trabajador, mediante comportamientos que se proyectan contra su reputación, por ejemplo, a través de reiterados comentarios injuriosos o despreciativos.

- La concreta finalidad perseguida por el acosador, no es intrínseca al concepto de acoso.
- Puede tener lugar en el sector público o privado, siendo esto indiferente para el acoso.
- Tiene lugar en un concreto espacio de regulación<sup>14</sup>, el centro de trabajo, donde tienen lugar relaciones asimétricas de poder, que originan relaciones dominación-sumisión entre las partes.

Esto último tiene importantes consecuencias prácticas, al existir abuso de superioridad, el prevalimiento de la situación de superioridad por el sujeto activo, invalida el consentimiento, la aceptación del maltrato por la víctima.

Lo anterior tiene una gran importancia, ya que en ocasiones, las personas víctimas de este fenómeno, no se dan cuenta de que sufren esta situación, experimenta el acoso moral en el trabajo como un fallo suyo, piensa que es él quien hace las cosas mal. En otras ocasiones la víctima, no tiene capacidad de reacción, con patologías como cuadros ansiosos depresivos, con pérdida de autoestima, se siente inútil y culpable de todo. Los efectos del “mobbing” son negativos, tanto para las víctimas primarias (las que lo sufren directamente) como para las secundarias (testigos de la situación). Además de lo anterior, las víctimas se suelen enfrentar a un entorno traumático debido a los procesos por los que tienen que pasar en la propia organización, en el sistema sanitario, y en el judicial, lo que siempre empeora sus patologías.

Establecidos, estos presupuestos, el Código Penal, tendría alternativas de resolución que no se agotan en una simple valoración aislada. Cabría acudir al art. 311, apartados 1º y 3º, imposición de condiciones ilícitas mediante violencia o intimidación que perjudiquen los derechos laborales, o al delito de trato degradante contenido en el art. 173.1, que protege la integridad moral.

Pero lo que más destaca, es que cabe la posibilidad de aplicar la pena accesoria de suspensión de empleo o cargo público o inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, “si estos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, debiendo determinarse expresamente en la sentencia esta vinculación”, art 56.1, 1º y 3º C.P.). Esto permite alejar al sujeto activo del acoso, y no al revés como suele suceder.

El criterio más extendido, ha sido aplicar, cuando se ha aplicado, el art. 173.1 del C.P., el cual, por su versatilidad permite englobar y unificar cualquier modalidad de acoso, siempre que implique una grave lesión de la integridad moral de la víctima. Pero con todo, fundamentalmente por la indeterminación de este delito, ha dado lugar a relativamente escasas sentencias condenatorias, y las que si lo han sido, no han previsto la pena accesoria de inhabilitación como forma de alejar al sujeto activo de la víctima.

Pomares Cintas Esther, hace la siguiente valoración:

#### *Ámbito Interno de la Administración Pública:*

- La mayor parte de las sentencias condenatorias no emplea el término acoso laboral, a pesar de describir las características de una situación de acoso laboral.
- Las formas de acoso laboral logran la degradación de la víctima.

<sup>14</sup> Pomares Cintas Esther. La adecuación del Derecho Penal Español al ordenamiento de la Unión Europea. La Política criminal europea. Tirant lo Blanch. 2009.

-Se manifiesta una tendencia a no ofrecer una respuesta penal autónoma y específica a la situación de acoso laboral<sup>15</sup> .

### *Ámbito de la Empresa Privada*<sup>16</sup> .

-En relación a la empresa privada, son significativos los escasos pronunciamientos condenatorios en contraste con las mayores posibilidades de condena en el ámbito de la Administración pública.

-La mayor parte de los casos han sido destinados por falta de acreditación p relevancia penal de los hechos imputados.

-Esto se debe a que el trato degradante del art. 173.1 está compuesto por elementos exclusivamente valorativos, y por ello indeterminados.

-Una solución hubiese sido, si alternativamente se hubiese formulado acusación por el art. 311, imposición de condiciones laborales ilícitas, que no depende de elementos valorativos, sino de elementos normativos.

<sup>15</sup> Pomares Cintas Esther. Panorama Jurisprudencial en materia penal sobre el acoso en el trabajo antes de la vigencia del nuevo delito de acoso moral laboral. Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo. Esa cosificación de la víctima trabajadora, la creación de una situación insoportable y humillante en el lugar de trabajo, deberían haber encontrado una respuesta penal específica al margen del delito de prevaricación administrativa (dirigido a la protección genérica del correcto funcionamiento de la Administración pública) y más allá de una compensación económica por daños morales (responsabilidad civil ex delicto). La integridad moral de las personas se encuentra tutelada a través del delito de trato degradante del arto 173. 1 CP. Incluso, dentro de los delitos laborales, el arto 311 CP castiga el atropello, mediante la imposición (por acción u omisión) de condiciones ilícitas, de los derechos laborales, y no cabe duda que el derecho a la integridad moral del trabajador en el desempeño de sus funciones lo es, en concreto, el derecho a la protección frente al acoso según los arts. 4.2.e) ET y 14 h) EBEP, como manifestación del derecho a la consideración debida a la dignidad del trabajador. En esta línea, el Consejo Fiscal ha reivindicado el espacio de aplicación del delito del arto 311 en materia de acoso laboral por la impronta intimidatoria en la alteración de condiciones laborales (Informe sobre el Anteproyecto de reforma penal de 2008, y, recientemente, los jueces Abascal Junquera/Acón Ortega, Práctica Penal, noviembre-diciembre, n.º 61, 2010). Este delito laboral prevé un marco penal superior, que puede alcanzar la pena de prisión de 3 a 4 años y 6 meses y multa de 12 a 18 meses cuando se utilicen medios coactivos o intimidatorios (art. 311. 3º CP). Conviene subrayar aquí que la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 diciembre 1994 y la SAP Castellón de 5 julio 1999 valoraron de modo separado (y junto al delito de prevaricación) la privación de desempeñar la prestación laboral y la imposición de condiciones laborales ilícitas a la víctima.

<sup>16</sup> Pomares Cintas Esther. Panorama Jurisprudencial en materia penal sobre el acoso en el trabajo antes de la vigencia del nuevo delito de acoso moral laboral. Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo. Escaso o nulo efecto disuasorio de las condenas: -Tomando como referencia exclusiva las sentencias condenatorias, éstas, en realidad, no despliegan efecto disuasorio alguno, sino un efecto vacío de contenido: la respuesta penal queda reducida al importe indemnizatorio (que tiene naturaleza civil). Teniendo en cuenta el perfil criminológico de los autores de acoso laboral, que no cuentan con antecedentes penales, las penas de prisión impuestas (se tiende a aplicar la mínima) no superan los 2 años de prisión, lo que significará la posibilidad de suspenderles el cumplimiento de la pena. -Hay otras alternativas. Sorprende que no se utilicen también recursos que están al alcance del Ministerio Fiscal o la acusación particular en el proceso penal por acoso laboral. El Código penal ofrece herramientas suficientes que permiten responder a la problemática de este fenómeno: es posible aplicar la pena accesoria de suspensión de empleo o cargo público o inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, "si estos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, debiendo determinarse expresamente en la sentencia esta vinculación" (art. 56. 1, 10 Y 30 CP). Es también plausible, en función de "la gravedad de los hechos o el peligro que el delincuente represente" (así, tomar represalias o insistir en el acoso de la víctima), imponer penas accesorias que impliquen el alejamiento del acosador del entorno laboral o de relación de la víctima. Esta posibilidad se prevé en el artículo 57 CP (y 48 CP), siendo obligatoria en los supuestos de violencia ocasional o habitual en el ámbito familiar, que guardan un estrecho paralelismo con el acoso laboral. Tales penas accesorias no sólo despliegan efectos disuasorios, también permite el alejamiento del acosador (o la acosadora), respecto de la víctima maltratada, y no al revés, como es habitual, pues es la víctima la que acaba abandonando o trasladándose de puesto de trabajo. Curiosamente, es el tratamiento penal que se dispensa en el ámbito del acoso laboral en la Administración pública porque la pena (principal) anudada al delito de prevaricación administrativa es la inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de siete a diez años.

-Las sentencias condenatorias no tienen efecto disuasorio, en la práctica se reducen al pago de una indemnización.

-Sorprende que no se impongan penas accesorias, como suspensión de empleo o cargo público o inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, si estos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, art. 56.1 1º 3º C.P. E igualmente penas accesorias que impliquen el alejamiento del sujeto activo del entorno de la víctima, art. 57 C.P.

Recoge que no es necesario crear un precepto que englobe todas las manifestaciones de acoso laboral, sino aplicar los ya existentes, en función de su gravedad, y aplicando, en su caso, las penas accesorias<sup>17</sup>.

Otro sector doctrinal, con notables influencias de carácter psicológico, eran partidarios de una tipificación expresa del acoso laboral, debido fundamentalmente a la disparidad de criterios jurisprudenciales. Una tipificación, además de aumentar la seguridad jurídica, evitaría la impunidad de muchas de estas conductas de hostigamiento que no tienen un adecuado encaje en el C.P. (antes de la introducción de los párrafos II y III en el art. 173.1, por LO 5/2010, de 22 de junio). También por razones de política criminal y de prevención general.

Las razones para la regulación expresa y autónoma del acoso laboral se pueden dividir en:

- Poner fin a la disparidad de criterios en las sentencias judiciales, en muchas de las cuales se recogía que era un supuesto atípico.

-Por razones de prevención general, para dejar claro, que el legislador quería castigar tales conductas, con todos los medios a su alcance, entre ellos con la sanción penal.

-La gravedad, cuantitativa y cualitativa, de este fenómeno, hacía considerar al legislador que la protección de otros sectores del ordenamiento jurídico, laboral y administrativo, no serían suficientes para la protección de los trabajadores y funcionarios.

Mir Puig C., era partidario de la tipificación expresa del acoso laboral. Establecía que el bien jurídico protegido es la integridad moral, en los casos más graves podría ser de aplicación el art. 173.1. Sin perjuicio, que en ocasiones, la conducta concreta puede ser sancionada por otros tipos penales, como delito de calumnia o injuria (arts. 205 y 208 C.P.), amenazas graves o menos graves (arts. 169 y 171 C.P.), atentados contra la intimidad (arts. 197 y ss. C.P.), coacciones genéricas y agravadas (art. 172 C.P.), imposición de condiciones ilegales

<sup>17</sup> Pomares Cintas Esther. "El acoso en el trabajo basado en la alteración de las condiciones de prestación de la actividad laboral. Análisis de los planteamientos prelegislativos, jurisprudenciales y doctrinales sobre su regulación pena I" No se trata -no es necesario- de encontrar un precepto capaz de albergar todas las manifestaciones de acoso en el trabajo, o de ofrecer una visión global del fenómeno, sino de aplicar los ya existentes en función de sus modalidades y su relevancia penal. Además, según lo previsto en el art. 56. 1, 1.º y 3.º CP, y atendiendo a la gravedad del delito aplicado, no habría obstáculo para imponer, como pena accesoria a la de prisión (inferior a 10 años), la suspensión de empleo o cargo público o la inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, cuando «estos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, debiendo determinarse expresamente en la sentencia esta vinculación». Ni el acoso laboral es un problema nuevo ni es una novedad la tónica general de inaplicación de los mecanismos penales encaminados a proteger los derechos del colectivo de los trabajadores. El reconocimiento del carácter insoportable de la violencia en el trabajo ya existe desde que se ha convertido en un fenómeno mediático, desde que recibió la primera denominación de «mobbing». No es, por tanto, un problema de necesidad de tipificación expresa, sino de voluntad de aplicar de forma efectiva los recursos existentes que contemplan su relevancia penal, de lo contrario, se vaticina el mismo futuro que otros preceptos específicos, como el art. 316 CP, que se enmarca en la lucha contra la siniestralidad laboral, también intolerable por su especial gravedad y frecuencia.

de trabajo o de seguridad social (art. 311 C.P.), incumplimiento de normas de prevención de riesgos laborales (art. 316 C.P.), lesiones físicas o psíquicas (art. 147 y ss. C.P.), acoso sexual (art. 184). El Derecho Penal, como todo medio de control social, tiende a evitar determinados comportamientos que se reputan indeseables, acudiendo para ello a la amenaza de imposición de las sanciones más graves (las penas) como forma de evitar los comportamientos que juzga especialmente peligrosos (los delitos). Y el mobbing vulnera derechos fundamentales y constituye un comportamiento especialmente peligroso, particularmente a los ojos de nuestra sociedad actual. Ahora bien, el postulado de precisión de la ley penal, que supone una garantía del principio de legalidad, da lugar al llamado mandato de determinación, que exige que la ley determine de forma suficientemente diferenciada las distintas conductas punibles y las penas que pueden acarrear. Y en punto a la determinación de conductas tenemos que atender bien a actuaciones concretas, bien a la intención de la persona culpable. Tendría que ser un tipo doloso, ya que los delitos de intención no son compatibles con la imprudencia, pero ello no excluiría la punición del que por omisión da lugar a que se produzca el acoso estando en posición de garante de que tal situación no se produzca. Mantenía que en el Código Penal, a pesar de la existencia de numerosos preceptos en los que puede subsumirse parcialmente el fenómeno del acoso moral en el trabajo, no existe precepto alguno que abarque la totalidad del injusto del mismo<sup>18</sup>.

Este autor, en marzo de 2006, dirigió a la comisión General de Codificación, Sección Penal, del Ministerio de Justicia, una propuesta de tipificación expresa del acoso moral o psicológico en el trabajo. Partiendo de la base de que el bien jurídico protegido era la integridad moral, con independencia de que el delito se cometiera en el ámbito de las relaciones laborales. Por tal motivo la ubicación sistemática debía ser en el art. 173.1 C.P., mediante la adición de un nuevo párrafo. Siendo el texto el siguiente:

“El que mediante reiterado y grave acoso moral, degrade o consienta que se degraden las condiciones de trabajo de una persona, afectando dicha degradación los derechos laborales e integridad moral de la misma, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o la de trabajo en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días.

Si el culpable de acoso moral hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una relación de superioridad, la pena será de uno a dos años de prisión e inhabilitación especial para el empleo o cargo público o, en su caso, inhabilitación especial para profesión, oficio, industria o comercio por tiempo de uno a dos años”.

Lo formula como un delito de lesión y de resultado, de producirse un ulterior resultado de lesiones, también se aplicaría el art. 147 y ss. C.P.

Sólo se castiga como delito el acoso moral grave, siendo el resto, en su caso, constitutivos de la falta del art. 620.2 C.P. Teniendo en cuenta que aunque los actos de acoso, singularmente considerados, podían ser leves, la reiteración o habitualidad, los podía dotar del carácter de gravedad.

<sup>18</sup> Mir Puig Carlos. El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bulluig) y el derecho penal. El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa. Estudios de Derecho Judicial. Consejo General del Poder Judicial. Centro de documentación Judicial. 2007. Págs. 173-253. El delito de tratos degradantes del artículo 173.1 del CP. Como se ha dicho más arriba hay autores que defienden que el acoso moral en el trabajo puede ser subsumido en el artículo 173.1 del CP, que castiga los tratos degradantes, asimilando conceptualmente el acoso laboral a los mismos. Nosotros no compartimos dicha opinión -aunque es muy sugerente y pone de manifiesto la necesidad de que se castigue el acoso laboral, aparte de que no nos consta que los tribunales penales españoles hayan aplicado nunca dicho precepto al acoso laboral. Es cierto que el bien jurídico protegido en el delito de tratos degradantes es igualmente la integridad moral, pero ello no es suficiente para que el acoso laboral pueda subsumirse en el art. 173.1 CP.

En cuanto a la pena, no cabía la de multa, por la insuficiencia preventiva de la misma, y también porque generalmente, el empresario contará con recursos económicos para su pago, sin que le suponga ningún problema.

Para Villacampa Estiarte C.<sup>19</sup>, era necesaria la tipificación específica del delito de acoso laboral, ya que el tipo penal del Art. 173.1, tenía las siguientes dificultades:

- a. Se dudaba que el 173.1, al describir la conducta, permitiese su realización mediante una serie sucesiva de actos de escasa gravedad, individualmente considerados, o si tenía que tratarse de un solo acto de suficiente gravedad, y si no la tuviese se aplicaría la falta del art. 620.2 C.P.
- b. Exigencia de la gravedad del menoscabo a la integridad moral de la persona como consecuencia del trato degradante. No todo trato degradante se podría subsumir en el art. 173.1 C.P. Lo anterior lleva a tener que delimitar el concepto de gravedad, caso por caso, lo que causa una gran inseguridad jurídica.
- c. Existencia de un cierto prejuicio jurisprudencial contrario a la condena de los supuestos de acoso laboral, por entender que estos no alcanzaban la suficiente entidad para incluirse en los delitos contra la integridad moral. Esto lo demuestra el escaso número de sentencias condenatorias, la elevada cifra resoluciones judiciales de sobreseimiento en supuestos de acoso, o bien la condena, sólo por la falta del art. 620.2 C.P.

Siguiendo las opiniones favorables a la incriminación expresa del acoso laboral, en el Proyecto de Ley (121/000052, de 27 de noviembre de 2009), Exposición de Motivos, se recogía: “La evolución social de un sistema democrático avanzado como el que configura la Constitución española determina que el ordenamiento jurídico esté sometido a un proceso constante de revisión. La progresiva conquista de niveles de bienestar más elevados no es concebible, en un marco jurídico de respeto a los derechos fundamentales, sin un paralelo avance en materia de libertad y de seguridad, pilares indisolublemente unidos del concepto mismo de Estado de Derecho. En este contexto se enmarca la presente reforma...”. Y, concretándose al acoso laboral, “...Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta denominada de acoso laboral entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas

<sup>19</sup> Villacampa Estiarte Carolina. “La incriminación del mobbing en Derecho Penal Español: los claroscuros del delito de acoso laboral”. Revista Derecho y Proceso Penal 30. Enero-Abril 2013. Pág. 223-232. Sin embargo, con carácter general la doctrina penal había venido considerando que las conductas de acoso moral en el trabajo suponían un atentado contra la integridad moral de los trabajadores, alzaprímado el contenido lesivo de estas conductas respecto de la legalidad o ilegalidad de las condiciones en las que el trabajo se presta. El delito que sin duda se había venido identificando como piedra de toque para incriminar las conductas de acoso laboral según la doctrina mayoritaria había venido siendo el de trato degradante, al considerar que la aplicación de la violencia psicológica y hostigamiento reiterados acaba conduciendo a una situación en que la integridad moral de la persona se veía cercenada. Y es que, efectivamente, pese a las dificultades de determinación del alcance de los términos típicos del delito de trato degradante y a la porosidad de su bien jurídico, poca duda cabe acerca de que las dinámicas de acoso laboral hallaban encaje en esta figura delictiva. En el caso de los funcionarios, se había planteado por algunos la posibilidad de acudir al delito contemplado en el art. 175 CP. Sin embargo, adecuadamente en mi opinión, según otro parecer se contestó la aplicación del tipo contenido en el art. 175 CP, al considerar que el funcionario que acosaba moralmente a otro funcionario debía ser penalizado conforme al delito común de trato degradante, no conforme al tipo cualificado contemplado en el art. 175 CP, porque no hay prevalimiento del principio de autoridad en estos casos que justifique la mayor gravedad de la conducta del funcionario en relación con la del particular que realiza el mismo comportamiento (Cfr. Auto AP León de 17 marzo 2008, JUR 20081 217056).

de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”. Artículo único. Modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Trigésimo cuarto. Se añaden un segundo y un tercer párrafo al apartado 1 del artículo 173, con la siguiente redacción: “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el disfrute efectivo de la vivienda”.

Quedando aprobado el proyecto de ley, por el que se modifica la Ley Orgánica del Código Penal. El proyecto de ley orgánica fue publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, de fecha 6 de mayo de 2010. El Senado, en sesión del día 9 de junio de 2010, aprobó el proyecto sin introducir variaciones en el texto remitido por el Congreso de los Diputados. Siendo por tanto, publicada en el BOE de fecha 23 de junio de 2010, la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Añadiéndose al art. 173.1, los párrafos II y III.

## MODELOS EXPLICATIVOS DEL ACOSO LABORAL

### A.- Introducción.

Todo comportamiento humano tiene una explicación, a veces muy clara y otras veces no tanto, hay que buscar en el subconsciente individual o colectivo. El acoso laboral no es una excepción al resto de comportamiento humanos, ¿Cuáles son las razones de que se produzca un comportamiento tan destructivo, y que parece ir en contra de la propia especie?. Es un fenómeno social, en el que un individuo, o grupo, “destruye/n” a otro congénere, que es un “colaborador”. En realidad, no es más que una forma de agresión, Mackal<sup>20</sup>, sistematizando, establece una clasificación del comportamiento agresivo, según el elemento determinante para su formulación, en seis epígrafes:

I-Teoría clásica del dolor: La agresividad es una respuesta que el sujeto emite ante determinados estímulos adversos. Su respuesta, se dirige a evitar el dolor o el sufrimiento, de cualquier tipo o clase.

II-Teoría de la frustración-agresión. La frustración produce agresividad, la frustración es el resultado de un bloqueo en la consecución de metas y la agresión es una acción cuya finalidad es hacer daño a otro.

III-Teoría sociológica. La agresividad la produce la fuerza del grupo ante intereses grupales o por el simple hecho de buscar una situación de bienestar, aunque haya que sacrificar a un miembro del grupo. Es más importante el grupo que el individuo.

<sup>20</sup> Citado por Estévez Román Margarita. Tesis Doctoral. “La convivencia escolar en los centros educativos. Diseño de un programa de intervención a partir del sistema preventivo de Don Bosco”. Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. 2012. Págs. 14-15

IV-Teoría catártica. El individuo a través de la catarsis<sup>21</sup>, descarga tensión y es menos agresivo. Las corrientes que sustentan el concepto de catarsis serían:

a-Corriente psicoanalítica (Freud), defiende la catarsis verbalizada, según la cual la verbalización reduce la ansiedad.

b-Modificación de conducta (Bandura), defiende que observar un objeto temido por otro, sería una experiencia catártica, ya que a nosotros no nos produce temor.

V-Teoría etológica o de desarrollo instintivo. La agresión espontánea es un fenómeno instintivo de protección de la especie, se encuentra en los genes de cada uno de los individuos de la especie. De tal modo, que ante todo aquello, que por cualquier motivo, se considere que nos agrede, sin llegar a razonar, de manera consciente o inconsciente, se responde con agresión.

VI-Teoría bioquímica. La agresión no es más que un proceso biológico, desencadenado en el organismo por las hormonas, que atienden a procesos psicológicos. Con lo cual, estaría fuera del dominio de la voluntad o raciocinio humano.

El comportamiento agresivo solo puede ser abordado desde un análisis interdisciplinar, que atienda a su pluricasualidad. Es fundamental el contexto social, la importancia de las estructuras sociales para generar violencia, directa, indirecta, cultural y estructural. El ser humano, no es sólo un “animal”, sino que el homo sapiens, es además, modelado por la cultura en la que se encuentra, y por la sociedad u organización que la promueve.

El acoso laboral, es un síntoma de que en una organización, sea una empresa o una administración, algo falla, hay un crisis, larvada o evidente, pero a punto de colapsar, y a la que no se le encuentra solución. Ciertos contextos organizativos favorecen el desarrollo del hostigamiento laboral, así como los modelos organizativos y de gestión del personal autoritario o despótico, entre otros. Ahora bien, no cabe equiparar el modelo autoritario de gestión del personal y acoso laboral, porque la especial ofensividad que caracteriza a este último no está necesariamente presente en todo modelo autoritario de dirección. La diferencia principal entre lo que es acoso laboral con el defectuoso ejercicio, abusivo o arbitrario, de las facultades empresariales es que, en el primero se agreden derechos fundamentales de la persona, y se aprecia una intención de dañar al trabajador, mientras que en el segundo, se produce una limitación de derechos laborales, y prima el mal entendido interés empresarial, el empresario busca en sus conductas, por medios inadecuados, un mayor aprovechamiento de la mano de obra al imponer condiciones de trabajo más favorables a sus intereses.

Si el empleador busca un rendimiento en su productividad, no va utilizar de manera arbitraria sus facultades para crear un clima hostil en el lugar de trabajo, y mucho menos, imponer al trabajador actividades inútiles, repetitivas e irrealizables, mientras, que sí pueden suceder tales actuaciones en el supuesto en que se persiga hostigar al trabajador. De manera que los motivos que inducen al empleador a utilizar arbitrariamente sus potestades directivas son diferentes a las que puede emplear para maltratar psicológicamente al trabajador. No todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual

---

<sup>21</sup>Según afirma Aristóteles en su Poética cuando el crimen se convierte en teatro se produce la catarsis. La catarsis es la facultad de la tragedia de redimir (o “purificar”) al espectador de sus propias bajas pasiones, al verlas proyectadas en los personajes de la obra, y al permitirle ver el castigo merecido e inevitable de éstas; pero sin experimentar dicho castigo él mismo. Al involucrarse en la trama, la audiencia puede experimentar dichas pasiones junto con los personajes, pero sin temor a sufrir sus verdaderos efectos. De modo que, después de presenciar la obra teatral, se entenderá mejor a sí mismo, y no repetirá la cadena de decisiones que llevaron a los personajes a su fatídico final.

categoría han de calificarse, sin más, como acoso laboral; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso laboral, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente. Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de envolverse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta<sup>22</sup>.

Los trabajadores suelen establecer ciertos patrones de interacción durante la vida laboral, con respecto a la forma de reaccionar en determinadas situaciones y contextos, que en ocasiones, pueden haber sido útiles, pero que en otras, pueden llegar a ser perjudiciales para los cambios. Es necesario tener patrones de interacción para realizar las actividades en el trabajo de manera automática. Sin embargo, los cambios constantes por los que se atraviesa, de manera abrupta o paulatina, requieren flexibilidad para poder adaptarse a las nuevas circunstancias en la organización. Estas creencias, desarrolladas y aprendidas, en la cultura de la empresa, influyen en las actitudes, expectativas y conducta que cada uno de los trabajadores. Factores que intervienen y pueden ser las causantes de que las relaciones interpersonales no sean armoniosas son los prejuicios, las diferencias individuales o la percepción que se tenga de la otra persona/s. También la competencia, la rivalidad por oportunidades de ascenso o la necesidad de status pueden también llevar a este resultado negativo. El conflicto interpersonal en el trabajo puede tener como protagonistas a un jefe y un trabajador o a compañeros o puede tomar la forma de rivalidad entre los equipos; o puede ser evidente por la falta de confianza y cooperación entre grupos de trabajadores y los jefes. En ese contexto resulta importante quién y cómo realiza el manejo diario de situaciones problemáticas; así como la detección de los conflictos latentes y resolución de los conflictos. Los problemas psicológicos del ser humano son el producto de un modo de percepción y reacción disfuncional hacia la realidad. Un cambio en la percepción de la realidad de una persona llevará a cambiar sus reacciones a nivel emocional, cognitivo y conductual<sup>23</sup>. Por otro lado, no hay que olvidar que el acoso laboral tiene lugar en el seno de una organización, por lo que los factores implicados en su desarrollo y mantenimiento es el contexto de la organización, pues en función de cómo sea esta, puede incrementar o disminuir la posibilidad de que aparezca el acoso laboral. Este se verá favorecido por una pobre organización del trabajo, por una deficiente gestión de conflictos y por un clima laboral propicio a la violencia. Se designa como organizaciones tóxicas, aquellas que suponen un peligro para la salud de los trabajadores, y que propician comportamientos de acoso laboral<sup>24</sup>, son, cuanto menos, el caldo de cultivo necesario, para el acoso laboral.

Para que exista acoso laboral son necesarios al menos tres factores:

- Un acosador, o varios.
- Una víctima.
- La complicidad, o cuanto menos “abstención”, “indiferencia”, o mal entendida “neutralidad”, de quien/es conoce/n ese acoso.

<sup>22</sup> Kahale Carrillo Djamil Tony. “Diferencias entre acoso laboral y las tensiones ordinarias en el entorno de trabajo.”. [www.acosolaboral.org.uy](http://www.acosolaboral.org.uy). 22,33 horas. 15/11/2013.

<sup>23</sup> Mansilla Izquierdo Fernando. “Enfoque Estratégico en los Conflictos Interpersonales en el Medio Laboral”. <http://www.prevention-world.com/es/informacion-tecnica/articulos/enfoque-estrategic>. 23,50 horas. 14/11/2013.

<sup>24</sup> Mansilla Izquierdo Fernando. “Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.”. [www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf](http://www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf). 00,36 horas. 15/11/2013.

Además, incluye dos fenómenos:

- a) El abuso de poder y la manipulación perversa por parte del acosador/es.
- b) Una institución, pública o privada, incompetente para resolver conflictos.

El acoso laboral aparece como consecuencia de una relación asimétrica de poder, no necesariamente jerárquico, entre dos o más personas. La asimetría puede provenir de la experiencia-formación, estatus laboral o social, veteranía, edad (mayor o menor, según los casos) o bien de cualidades diferentes entre agresor y víctima. La agresión puede manifestarse en varios sentidos: del superior al subordinado, del subordinado al superior, o entre trabajadores del mismo rango jerárquico. En muchos casos el acoso laboral aparece porque no existen canales de comunicación eficaces en la organización, medios de solución de problemas, cuando la entidad emplea el “sistema del avestruz de esconder la cabeza”, y que cada cual “se ventile lo suyo”.

Los actores suelen ser: el hostigador (principal), y los hostigadores secundarios (uno, dos o más compañeros) que pueden hacer mucho daño. Este conjunto de actores forman el Gang de Acoso. Otros actores son los colaboradores tácitos (extienden rumores) y, por último, los testigos mudos (ven la injusticia y miran a otro lado). Para que exista mobbing tienen que confluir tres factores: una víctima, un acosador y la complicidad de quien asiste a ese maltrato. También se puede dar un cambio en la situación, un acosador que, con el tiempo, acaba siendo marginado si el contexto o el entorno es sano y no se deja manipular. Una estrategia mal llevada por el acosador puede hacer que se vuelva en su contra. Por otro lado, puede darse el caso de que el acosado se convierta en acosador cuando no ha sabido digerir la violencia que ha recibido y entonces devenir acosador en otro entorno distinto. Cuando esto ocurre el instigador principal habrá ganado la partida ya que habrá conseguido que su víctima se convierta en verdugo. Salir del círculo de la violencia requiere un acto consciente, una toma de decisión de la víctima; si no decide salir de este círculo tiende a perpetuar la violencia. Eso explica las dificultades en las relaciones personales de algunos acosados con sus familiares y amigos<sup>25</sup>.

Se suele distinguir la gravedad del mobbing en función de sus efectos y se considera<sup>26</sup>:

- a) mobbing de primer grado cuando la víctima logra resistir, escapar, o consigue reincorporarse al mismo o similar puesto de trabajo;
- b) mobbing de segundo grado, si el sujeto pasivo, no puede resistir ni escapar inmediatamente, sufre incapacidad mental o física, temporal o prolongada, y tiene dificultades para reincorporarse al trabajo.
- c) mobbing de tercer grado, la persona afectada es incapaz de reincorporarse al trabajo y sus efectos hacen improbable la rehabilitación, a menos que sea sometido a tratamiento especializado. La mayoría de las veces, la persona acosada se encuentra afectada ya de trastornos psicológicos e incluso físicos, ya que al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardiacos, gastrointestinales o alérgicos

<sup>25</sup> <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/losActores.php>. 10,00 horas, 15/11/13.

<sup>26</sup> Vidal Casero María del Carmen. “El mobbing en el trabajo. Su problemática”. [www.bioeticacs.org/iceb/.../El\\_mobbing\\_en\\_el\\_trabajo](http://www.bioeticacs.org/iceb/.../El_mobbing_en_el_trabajo). 15/11/2013.

Entre los factores que incrementan la probabilidad de acoso moral son los siguientes:

- a) La cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problemas.
- b) Un cambio repentino en la organización.
- c) El empleo inseguro.
- d) Las malas relaciones entre el personal y la dirección y bajo niveles de satisfacción con la dirección.
- e) Escasas relaciones con los compañeros.
- f) Niveles extremos de exigencia laboral.
- g) Deficiencia en la política de personal y falta de valores comunes.
- h) Niveles generalmente elevados de estrés laboral.
- i) Conflictos de rol.

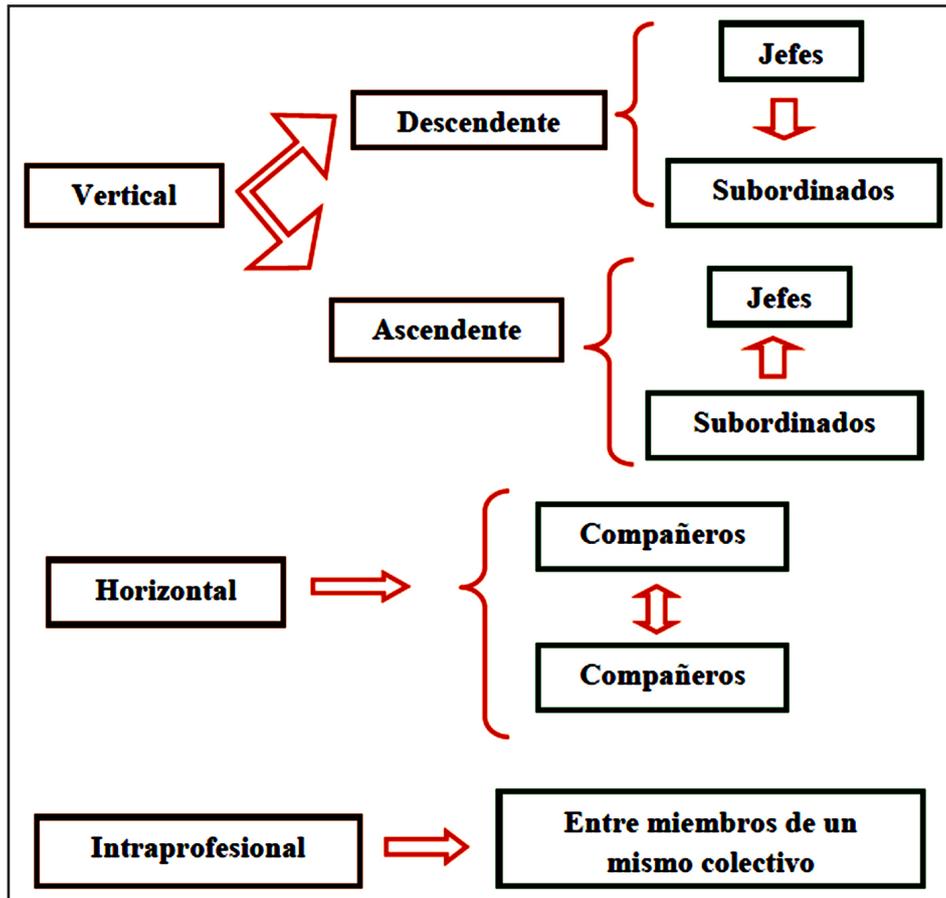
El acoso moral es más frecuente en:

- Trabajadores de las administraciones públicas.
- Trabajos relacionados con la educación.
- Trabajos de la salud, sobre todo en los profesionales de enfermería.
- Trabajadores de medios de transporte y comunicaciones.
- Trabajadores del comercio.
- Miembros de organizaciones sin ánimo de lucro, instituciones u organizaciones religiosas.

Un aspecto destacable, es que el mobbing se da frecuentemente, en la propia organización sanitaria, lo cual evidentemente también va a condicionar la detección e intervención en este problema. En este sentido, en el ambiente sanitario se han comunicado riesgos muy elevados de acoso moral al darse un entorno muy competitivo, con estructuras piramidales muy marcadas, casi feudales, y donde con cierta facilidad pueden promocionarse los “mediocres obedientes”, que reúnen perfiles afines a los del acosador y que pueden aflorar en situaciones en las que puedan ver peligrar su posición o “autoridad”<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> González Rodríguez Víctor Manuel y otros. El mobbing. Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo. International Marketing & Communications, S.A. 2004.

Procedencia del acoso laboral<sup>28</sup>.



Pero al final, ¿qué lleva a un ser humano a acosar a otro?, ¿Por qué lo hace?, ¿Qué determina en el ser humano este comportamiento?. Hay algunos modelos explicativos, que expongo a continuación.

Tristemente hay que decir que el mobbing entre los seres humanos tiene un origen natural, biológico, innato es el proceso de hostigamiento. Pero natural no significa inevitable, el mobbing no puede ser justificado como una reacción instintiva de defensa de la especie humana. El arraigo del mobbing en los instintos naturales implica, sin embargo, que no puede eliminarse fácilmente sólo por ser prohibido y tipificado en un Código Penal.

Conviene hacer una precisión, los términos “acoso laboral”, o “mobbing”, no hacen referencia en sí mismos a una patología ni a un síndrome clínico, aunque algunas fuentes parecen confundirlo. El “acoso laboral” sería la causa externa, la fuente de estrés, el acontecimiento traumático, y no su consecuencia<sup>29</sup>.

El mejor punto de partida para un programa de investigación sobre mobbing en el lugar de trabajo es el reconocimiento de que el fenómeno tiene sus raíces en impulsos que compartimos con muchas otras especies. Confabularse para atacar un blanco no sólo es aprendido, un comportamiento cultural. Tampoco es sólo un acto de voluntad humana. Es en realidad un

<sup>28</sup> Cardoso dos Santos Meiremar. Tesis Doctoral. Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España. Universitat de les Illes Balears. Departament de Psicologia. 2012.

<sup>29</sup> López Fernández J.A., Santamaría M., “Diagnósticos para el acoso laboral”. 2003. [www.cop.es/colegiados/T-00921/jal.htm](http://www.cop.es/colegiados/T-00921/jal.htm). 13,20 horas.12/11/2013.

asunto de cultura y de ética, pero más básicamente, una cuestión de naturaleza o biología. El mobbing se entiende mejor como la llegada a la superficie, la expresión, de maneras claramente humanas, de instintos con los que nacemos, tendencias a las que estamos genéticamente, físicamente, inclinados. El mobbing entre las aves y los mamíferos no debe verse como una metáfora de lo que ocurre entre nosotros, los seres humanos. En cambio, debe reconocerse como lo mismo, el mismo estallido de dos instintos a la vez: el instinto de unirse a otros en un grupo excepcionalmente cohesivo y el instinto de destruir un blanco. La diferencia es que los seres humanos somos capaces de aplicar técnicas de mobbing más variadas y complejas. Además del ataque físico (que también utilizamos, por supuesto, como en los linchamientos), también podemos emplear, de manera coordinada, menosprecios verbales y rituales simbólicos no violentos de humillación, que pueden incluso matar al blanco físicamente, conduciéndolo al suicidio, o a una muerte “natural” por una enfermedad cardiovascular inducida por estrés.

## **B.- Modelos explicativos.**

### *1-Modelo de Leymann<sup>30</sup>*

Los determinantes del mobbing hay que buscarlos en los factores organizativos, y no en aspectos individuales del acosador o de la víctima. Factores organizativos que son:

Deficiencias en el diseño del trabajo.

Deficiencias en los estilos de dirección.

Posición social de la víctima en la organización.

Normas morales de la institución.

“Una organización de la producción y de los métodos de trabajo extremadamente improvisadora, y en casi todos, un personal responsable impotente (sin, o con ambiguas atribuciones para intervenir), o negligentemente despreocupado. Ello no debe sorprender, teniendo en cuenta la predominancia de unas pobres condiciones organizativas del trabajo ( ... ). El conflicto se agrava si el supervisor, en lugar de solucionar el problema, toma parte activa en la dinámica grupal ( ... ). Si un conflicto ha degenerado en un proceso de acoso, la responsabilidad recae, en primera instancia, en la dirección, tanto si es debido a deficiencias en la gestión del conflicto en una situación concreta, como si se debe a una falta de políticas organizacionales acerca de la gestión de situaciones conflictivas. Un argumento adicional en contra de buscar las causas en la personalidad de un individuo es que al propiciarse un Síndrome de Estrés Post Traumático, el individuo puede desarrollar importantes cambios de personalidad como síntoma de desórdenes mentales mayores, debido precisamente al proceso de acoso. Dado que los síntomas de este cambio de personalidad son muy típicos y distintos, es comprensible, pero no por ello menos falso, que incluso los psiquiatras sin formación actualizada acerca del Síndrome de Estrés Post Traumático como un síndrome típico de las víctimas, malinterpretan estos síntomas considerando que el individuo los trajo a la empresa y fueron los desencadenantes del conflicto”.

<sup>30</sup> Citado por Meseguer de Pedro Mariano. Tesis Doctoral. “El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola”. Universidad de Murcia. Departamento de Psiquiatría y psicología social. Págs. 145 y ss.

El mobbing, ocurriría sólo si los supervisores o gerentes, no tratan de resolver el problema, o si ellos mismos, se ven implicados en la situación. De tal modo que evitar el fenómeno del mobbing, depende exclusivamente de aspectos de la organización.

## *2-Modelo predator bullying.*

La víctima es atacada sin que haya hecho nada que justifique la acción del acosador. Se encontraba “accidentalmente” en una posición que permite al sujeto activo demostrar su poder, aprovechándose de alguna debilidad del sujeto pasivo. La posición de la víctima, del acosador, y la tolerancia de la organización, son los elementos que explican la existencia del fenómeno.

Los modelos mentales que empleamos en situaciones psicosociales están determinados por las representaciones de los vínculos persona-persona que se establecen entre los individuos. En este caso la representación que integra el acosador en su escenario mental con respecto a la víctima, es la de dominancia, la de abuso, no la de respeto. El vínculo que representarían los individuos agresivos sería más cercano al de persona-objeto: el sujeto víctima es despersonalizado siendo representado como un instrumento para la consecución de una meta, refuerzo social, a través de la sensación de poder que proporciona dominar a otra persona. En el caso del matón y la víctima los modelos de ambos se van a complementar, a diferencia de lo que ocurriría si el matón se enfrentara a una persona que defiende sus derechos. El agresor desde sus intenciones adopta una actitud de dominancia, percibiendo a la víctima como pasiva. Ésta por su parte no reacciona adaptativamente, su actitud ante la violencia es negativa, y no alcanza más que a manifestar temor. Acepta su rol de víctima pasiva, proporcionando a su agresor la sensación de dominio que buscaba. De esta forma parece que los modelos mentales de ambos sujetos tras un breve proceso de negociación en el que el acosador impone las condiciones, se complementan para dar lugar a este fenómeno agresivo denominado matonismo. La víctima muestra patrones de conducta de terror e indefensión, que son a su vez evaluados por el acosador en base a su modelo mental. El matón, según muestran algunas investigaciones, interpreta este patrón de indefensión como una señal para incrementar los ataques sobre las víctimas. El episodio concluye una vez que el matón ha satisfecho sus necesidades, su reafirmación de superioridad.

La aparición de la dinámica del matonismo, está mediada por la situación (ausencia de censura, imposibilidad de huida, presencia de una víctima), las características de los sujetos, sus cogniciones y las particulares respuestas que emiten (agresión el matón, y pánico y terror la víctima). La interacción de estos factores produce una relación asimétrica de poder que se manifiesta por una agresión repetida, que trasciende al ámbito en el que se produce o puede producirse ésta inicialmente. En el desarrollo de estos hechos, el modelo mental, la representación del mundo que los sujetos hacen, juega un importante papel. Así la percepción de la situación junto a las intenciones y metas del sujeto derivan en un modelo mental específico que incluye una representación estimular de la situación, la percepción que el sujeto tiene de sí mismo, y

de la víctima como más débil que él, física y, sobre todo, psíquicamente. El modelo mental incide a su vez sobre nuestra percepción, lo que se observa claramente en la interpretación que el sujeto matón hace de las conductas de pánico que la víctima elicitaba tras haber sido agredida: no son percibidas como señal de sufrimiento y de petición de ayuda, sino como señal para incrementar la agresión.

Inicialmente las medidas educativas puestas en marcha para atajar las interacciones agresivas tipo matón-víctima han estado inicialmente dirigidas de forma exclusiva al tratamiento individual

de matones y víctimas. Se esperaba que proporcionando habilidades sociales y autoestima a ambos, se solucionaría el problema. Esta visión restringida de la intervención sobre la dinámica matón-víctima, como se puede intuir, no ha ofrecido los resultados deseados.

En la actualidad, se defiende que los programas deben partir de una política global en la que la intervención tenga lugar en el centro de trabajo, generar actitudes negativas hacia la agresión, hacer conscientes a todos, trabajadores y mandos, de la importancia y los efectos negativos del matonismo; y a nivel individual, favorecer la toma de la perspectiva cognitiva del otro, y la percepción objetiva de estímulos. Se trata, en definitiva, de modificar las cogniciones que los sujetos tienen del fenómeno<sup>31</sup>.

### *3-Modelo dispute-related bullying.*

Tiene lugar cuando las dinámicas del mobbing se inician por episodios banales que se les va de las manos a los protagonistas pudiendo desencadenar consecuencias desastrosas. Equívocos, que deberían terminar con una conversación explicativa entre los protagonistas, cuando no se resuelven adecuadamente inician una reacción en espiral con toda una secuencia de conflictos, tensiones y reproches. A los protagonistas originales se les suman toda la plantilla, que los mobbers o acosadores, suelen movilizar para la consecución de los fines desarrollándose dinámicas diferentes según las estrategias que utiliza el acosador y las respuestas que ante ellas emite el acosado<sup>32</sup>. El origen del mobbing radica en un conflicto interpersonal, sujeto pasivo-activo, que entra en una espiral que finaliza con la victimización del sujeto pasivo. Cuando se permite la evolución negativa de los conflictos, degeneran en enfrentamientos personales. La duración del proceso, y la indefensión de la víctima, son determinantes para que se produzca el mobbing. Esta escalada en el enfrentamiento, se produce al emplear las siguientes estrategias:

Utilización gradual de conductas de hostigamiento más graves conforme avanza la disputa.

Uso de la calumnia para desprestigias al contrario.

Resentimiento que va causando la duración del enfrentamiento.

### *4-Modelo de Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper.*

Se estructura de la siguiente forma:

Primero.- Factores causantes y antecedentes del mobbing:

Procedentes de la organización del trabajo. Clima, cultura, estilo de supervisión, conflicto de rol, etc.

Características de la personalidad del sujeto activo y pasivo.

Segundo.- Tipos de comportamientos utilizados por los hostigadores dentro de la organización, y reacciones y percepciones de la víctima.

<sup>31</sup> García Orza Javier. "Un modelo cognitivo de las interacciones matón-víctima". Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. *anales de psicología*. 1997, vol. 13, nº 1, 51-56.

<sup>32</sup> Sánchez Cabaco Antonio. Variables individuales (cognitivo-emocionales) y grupales en las nuevas patologías: el caso del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones. <http://www.funcionadministrativa.com/infor/Mobbing%203.pdf>. 27/11/2013.

Tercero.- Reacción primaria de la víctima ante los episodios de acoso.

Cuarto.- Consecuencias para la víctima y la organización, del fenómeno de acoso.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el acoso debe ser analizado en los siguientes niveles:

1-Individual. Víctima y acosador. Las características personales de la víctima y del acosador podrían contribuir, tanto en el origen como en el desarrollo, a una evolución del conflicto. Todos los trabajadores no son igualmente proclives a sufrir acoso, por ello es necesario que se tengan en cuenta la percepción de la víctima y el modo en que a ésta le afecta tal situación.

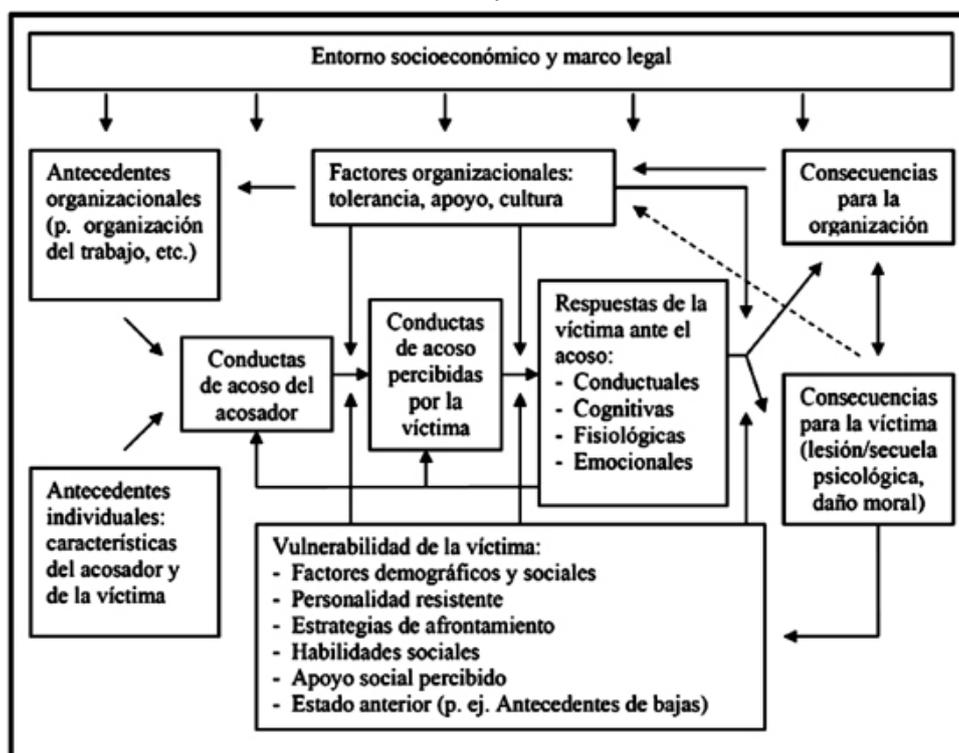
2-Diádico: Relaciones víctima-acosador. Conocer en qué modo los conflictos se van escalando, cómo aumenta el diferencial de poder, entre los contendientes o qué tipo de estrategias utilizan las víctimas para afrontar la situación

3-Grupal. Analizar ciertas situaciones de riesgo: que un trabajador pertenezca a un grupo minoritario (por razón de género, raza, creencias religiosas o discapacidad); ciertas características personales, etc.

4-Social. Se ha ligado directamente con los cambios sociales más importantes de nuestra época: la globalización y la liberalización de mercados, las nuevas filosofías organizativas como la Calidad Total o la reingeniería, la creciente pugna por la eficiencia, y los sistemas de gratificación y recompensa.

5-Organizacional. Aquellas circunstancias organizativas que generan más tensión en el trabajo inevitablemente generan más conflictos, y por ende, que algunos de ellos sean irresolubles y conduzcan a situaciones de acoso psicológico.

Modelo multifactorial explicativo del acoso laboral.



### 5-Organizaciones tóxicas.

Son aquellas que propician que en su seno se den comportamientos de mobbing. Suelen tener una organización deficiente, improvisadora, caracterizada por falta de interés y apoyo de los supervisores, en las que el personal responsable es impotente para resolver los conflictos o se despreocupa de los mismos, múltiples jerarquías, deficitaria organización del trabajo, indefinición de funciones y conflictos de rol.

Las nuevas estrategias empresariales de organización del trabajo en las últimas décadas se han basado en una cada vez más creciente descentralización de la actividad productiva. Lo que desde el punto de vista empresarial ha sido planteado como una forma de mejora de la productividad, en términos cuantitativos, ha tenido unas consecuencias muy negativas para la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas nuevas fórmulas de organización del trabajo conllevan la precariedad, la cual origina una competencia despiadada entre los propios trabajadores que luchan entre sí como si de verdaderos enemigos se tratara, por conseguir o conservar un determinado puesto de trabajo. La precariedad en el trabajo ejerce una enorme presión sobre unos trabajadores que aun conociendo que gozan de una serie de derechos, no se encuentran en posición de exigirlos, por lo que optan por la indiferencia y el individualismo a modo de escudo protector, preocupándose única y exclusivamente de ellos mismos. Estas nuevas estrategias empresariales de organización del trabajo no buscan, por tanto, favorecer la productividad de forma exclusiva, sino que también albergan la inconfesable intención de reducir la conflictividad social impidiendo a los trabajadores que se organicen para la defensa de sus derechos. En nuestra legislación no existe la figura del despido sin causa, con lo cual la decisión empresarial de despedir a un trabajador siempre tiene que basarse en alguna de las causas de despido establecidas legalmente. Algunas empresas utilizan estas estrategias de eliminación, fundamentalmente con trabajadores con una antigüedad importante, cuyos salarios son medio-altos y con unas edades comprendidas entre los 45 y 55 años<sup>33</sup>.

Aunque las variables que pueden favorecer el problema pueden ser de distinta naturaleza, actualmente la interpretación del mobbing está más centrada en los factores organizacionales y relacionales que en los modelos individuales. El acoso laboral no es sólo un problema del individuo que lo padece o del acosador que lo desencadena, sino que se trata de todo un signo o síntoma de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar el trabajo, de asignar las cargas del mismo, de definir adecuadamente los roles de los empleados, de seleccionar y/o promocionar a los directivos clave, o bien en lo que respecta a los valores, la cultura y el estilo de management de la organización en la que se producen tales situaciones. Existen cuatro evidentes factores organizacionales favorecedores del acoso psicológico laboral, como son:

- 1) una inadecuada gestión donde se valora más la competencia que la eficiencia.
- 2) un lugar de trabajo estresante donde se trabaja constantemente presionado.
- 3) la incredulidad o negación por parte de los responsables de la organización de la existencia del fenómeno mobbing.
- 4) una ausencia de ética laboral en la organización, donde quién se atreve a denunciar una situación percibida como injusta se convierte en un objetivo de acoso.

<sup>33</sup> Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Unión sindical de Madrid-región de CC.OO. Secretaría de Salud Laboral. Ediciones GPS Madrid. 2003. Pág. 153.

Mención especial a las organizaciones cuya productividad no es evaluada de forma externa, como las organizaciones públicas, en las que las relaciones interpersonales con los compañeros y jefes, juegan un papel importante en la promoción de la carrera laboral. Hay tres elementos que favorecen el acoso<sup>34</sup>:

-El aislamiento social. Lo que dificulta la libre difusión de la información y facilita la manipulación de la opinión.

-La cohesión interna del grupo acosador. En el que cualquier intento de independencia se considera una traición.

-La improductividad. Característica de aquellas organizaciones cuya cultura considera valores prioritarios el poder y el control sobre la productividad y la eficacia.

En general, parece que el enfoque organizacional del mobbing resulta una aproximación adecuada al estudio de dicho fenómeno, ya que desde esta perspectiva puede ser entendido como una consecuencia de la mala organización del trabajo, de unos inapropiados estilos de liderazgo, de determinadas culturas organizacionales o de un entorno socio-económico inestable, siendo los factores organizacionales y las características del ambiente de trabajo los predictores más eficaces al respecto<sup>35</sup>.

#### *6-Teoría del “Chivo Expiatorio”.*

Iñaki Pinñuel lo explica, con la “Teoría del chivo expiatorio”. La expresión proviene de un ritual del antiguo pueblo de Israel para el cual se elegían dos chivos. Mediante el azar se elegía uno como ofrenda a Yaveh, que era sacrificado por el sacerdote durante el rito; el otro era cargado con todas las culpas del pueblo judío, y entregado al demonio Azazel. Este último, conocido como chivo expiatorio, era abandonado en mitad del desierto, acompañado de insultos y pedradas.

En Antropología existe una teoría muy interesante sobre lo que se llama “el chivo expiatorio”, en general este sistema operaba en sociedades precristianas y de alguna forma ofrecía un control a la violencia en sociedades pequeñas.

Para empezar debía existir lo más importante, el chivo expiatorio, en general la víctima debía cumplir con ciertos requisitos, por ejemplo, ser un extranjero, alguien medianamente nuevo en la comunidad, una mujer, un lisiado, etc. Alguien que pudiera ser sacrificable sin originar una escalada de violencia dentro de la comunidad. Pero además de esta víctima, debe haber un instigador inicial que dé comienzo al proceso, que señale a la víctima, al chivo expiatorio.

Seguido a esto, se originaba el proceso de contaminación mimética, la mimesis es en este caso la copia del deseo de un otro diferente, en las comunidades pequeñas se originaba esta contaminación cuando alguien de la comunidad señalaba al chivo expiatorio como el concentrador del “mal” de la comunidad, si bien la contaminación mimética es lenta, también es inexorable, una vez que se desata el mecanismo no tiene retorno y la comunidad comienza a contaminarse del deseo mimético de cada cual, hasta que se llega a un consenso, la persona elegida es,

<sup>34</sup> Mansilla Izquierdo Fernando. “Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.”. [www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf](http://www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf). 00,36 horas. 15/11/2013.

<sup>35</sup> González Trijueque D. y Delgado Marina S. “El acoso psicológico en el lugar de trabajo antecedentes organizacionales.”. Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008, 7-20.

efectivamente, el culpable de todos los males de la comunidad (en la antigüedad podía ser una sequía, enfermedades, malas cosechas, etc.).

Por último se originaba la catarsis colectiva, la víctima era sacrificada en post de la restauración del orden colectivo, una vez terminado el sacrificio la paz y el orden regresaban a la comunidad, esto hasta que se volvía a presentar un nuevo problema, donde era necesario nuevamente realizar un sacrificio.

El sistema sacrificial es de carácter precristiano, la llegada del cristianismo marca una caída del sistema sacrificial debido principalmente a la idea de “poner la otra mejilla”, esta acción permite que la violencia tenga un fin, no progresando en una escalada interminable que se repite una y otra vez hasta el infinito.

El sistema sacrificial es en sí mismo un sistema que aún se encuentra presente en las comunidades humanas, si bien no es un mecanismo consciente (de ser consciente no podría operar) se produce cada vez que hay alguna tensión que amenace el status quo de una comunidad, lo interesante del chivo expiatorio es que no es necesario que sea culpable, basta con el acuerdo de la comunidad para que lo sea, por otra parte una vez muerto el chivo expiatorio este adquiere un carácter positivo y divino para la comunidad, creándose en ella un sentido positivo en torno a la víctima, esto se traduce en la veneración del chivo expiatorio, ahora considerado una figura positiva que restauró el orden de la comunidad.

Este fenómeno se repite una y otra vez, a escalas mucho menores, pero no por ello deja de ser interesante el análisis del mismo, el fenómeno de la violencia dentro de las comunidades humanas es complejo y en muchas situaciones es inconsciente, lo que no permite analizarlo por lo que es, sino por sus efectos sobre una comunidad.

Este es el fenómeno que se producía en todos los casos de brujería que acababan con la quema de las mismas.

Volviendo al mobbing laboral, tenemos una organización con una grave situación de crisis, existen conflictos entre sus miembros, no hay solución, o esta, por diversos motivos no se quiere aceptar. En primer lugar, hay que unir a ese grupo que se encuentra desunido y además justificar esa crisis echándole las culpas a alguien, el chivo expiatorio. Así que hacemos a esa persona responsable de todo los males, de todo lo habido y por haber. Psicológicamente, esta situación de acosador es muy contagiosa, ya que de manera inconsciente, nos libra de nuestra responsabilidad, y además nos hace sentirnos miembros unidos de un grupo social, mientras más unión exista en ese grupo social, mayor será la agresividad psicológica que se despliegue contra el chivo expiatorio, la víctima del acoso. Los miembros que quieran sentirse formando parte integrante del grupo, o que quieran crearlo o bien reforzarlo (jefes), serán también los que desplieguen mayor violencia psicológica.

Muchos de los miembros del grupo social, de manera inconsciente, serán también acosadores, ante el miedo de que en caso contrario, puedan convertirse en el nuevo chivo expiatorio, por no colaborar con el grupo, y salirse del mismo, o en el mejor de los casos, no acosaran pero no defenderán a la víctima, por ser más fuertes los vínculos de pertenencia al grupo.

Según Piñuel se produce también un fenómeno psicológico complejo, una proyección de la culpabilidad por parte del acosador sobre la víctima, como mecanismo de defensa que desarrollan la personas “normales”, que atribuyen la culpabilidad a las propias víctimas de cualquier proceso

de esta naturaleza, “algo habrán hecho para merecerlo”, de tal manera que se convierte en un círculo vicioso y que va en aumento, si se le acosa es porque se lo merece, y si se lo merece hay que acosarla más.

Por otro lado, la conducta agresiva, también goza de unos mecanismos desinhibidores, que pueden actuar tanto antes como después de realizar la acción, que tranquilizan al individuo, tales como la justificación de la agresión, el desplazamiento de la responsabilidad, la desindividualización, la deshumanización de la víctima, la atribución de culpa al propio agredido y la desensibilización del propio agresor.

También se produce difusión de responsabilidad en el seno del grupo, ya que, en caso de tomar una decisión equivocada nadie se haría responsable de las consecuencias negativas, contrariamente a lo que ocurre a nivel individual, en el que se debe acarrear íntegramente con la culpa.

Desde un punto de vista jurídico, ¿podría dar lugar a la inimputabilidad del acosador?, no se ha estudiado aún suficientemente la figura del acosador para dar una respuesta contundente, así que en principio, aquel que alegue, algún tipo de trastorno psicológico, transitorio o no, deberá demostrarlo.

Ahora bien, ¿Qué personas son susceptible de convertirse en chivos expiatorios, en víctimas de acoso laboral?.

El primer requisito es que se encuentre indefenso, mientras más indefenso mejor, esta situación de indefensión puede ser por género, relación laboral, escalafón, o incluso por problemas o trastornos psicológicos, percibidos por el acosador, como puede ser “la falta de carácter”, esto explica algunas situaciones de mobbing realizadas por los subordinados al “jefe”, que podría parecer una contradicción, pero no lo es, si es la persona “indefensa” psicológicamente.

Pinñuel, en su libro “Mobbing, manual de autoayuda” señala como objetivos preferentes:

Trabajadores que tienen mayor probabilidad de ser “envidiados” por sus éxitos profesionales o personales. Es el “otro”, el extraño que se sale de la normalidad del grupo.

Trabajadores amenazantes del status quo de la organización, por ser innovadores, creativos, etc.

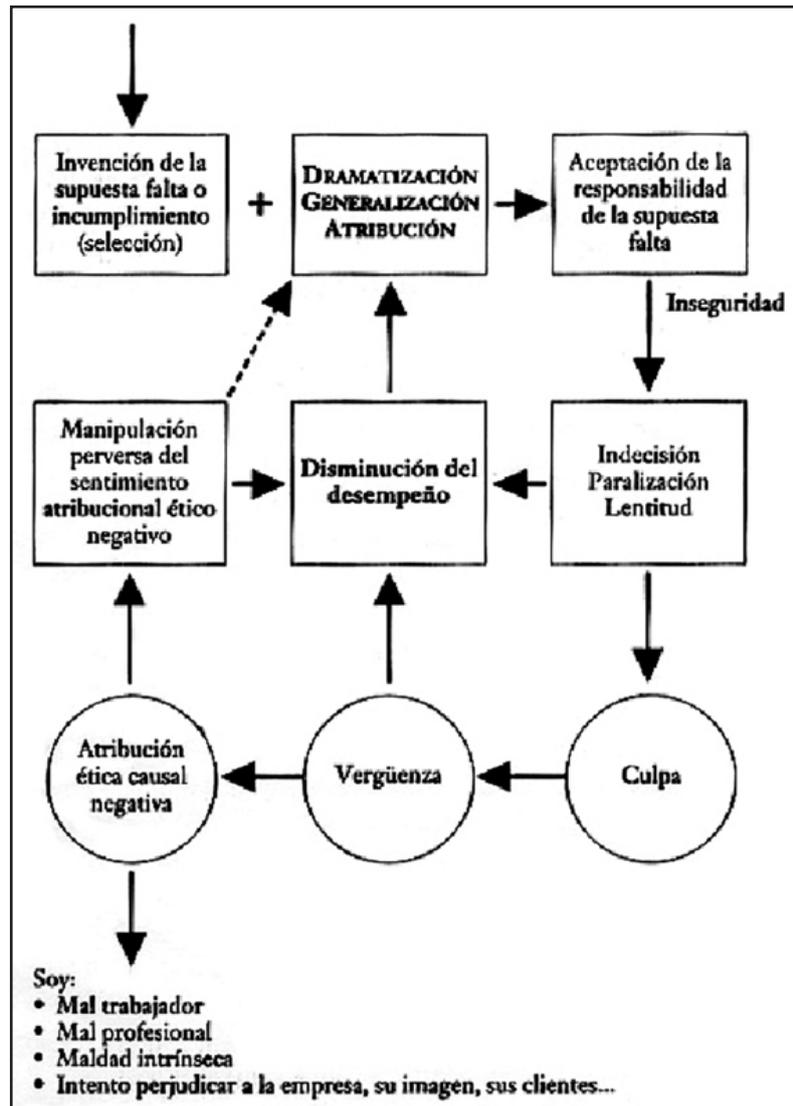
Trabajadores amenazantes del status quo irregular o fraudulento de la organización, es muy frecuente cuando se “trabaja más de lo normal”, se denuncian irregularidades, infringen las injustas normas de conducta del grupo (comportamiento machista), muy frecuente cuando mujeres acceden a trabajos en que son mayoritarios los hombres.

Trabajadores más vulnerables por carecer de apoyos internos o externos, o que proceden de otros entornos, frecuente en caso de trabajadores de otros países, o de otras comunidades autónomas.

Trabajadores con mayor vulnerabilidad física, enfermos o discapacitados.

Trabajadores que se diferencian especialmente de la mayoría, por cualquier motivo.

Trabajadores recién llegados, contra los que es fácil generar el “síndrome del cuerpo extraño”. Esto explica que los trabajadores jóvenes sea más acosados, y en mayor medida si son mujeres.



Proceso de manipulación del acosador: la culpabilidad de la víctima (Iñaki Piñuel, 2001)

Es también muy frecuente, no solo culpabilizar a la víctima, sino achacarle posibles desequilibrios o trastornos psicológicos, la víctima no sólo es culpable sino que también “está mal de la cabeza”, ve “fantasmas” donde no los hay, nadie acosa a la víctima. Se trata de una profecía autocumplida, la víctima sufre un trastorno psicológico previo, no posterior al acoso, que nunca ha existido. Si la víctima se da de baja al no poder soportar más el acoso, confirma que estaba “trastornada”.

### 7-Teoría del “Error básico de Atribución”.

Otro de los fenómenos psicológicos que suele producirse en el fenómeno del acoso laboral, es el llamado “error básico de atribución” o también conocido como “error fundamental de atribución”.

El término de error fundamental de atribución fue acuñado por Lee Ross (Ross, 1977) algunos años después del experimento realizado por Edward E. Jones y Víctor Harris (1967). Ross argumentó en un periódico popular que el error fundamental de atribución forma parte del pilar conceptual más sólido del campo de la Psicología Social. Cuando los individuos realizan juicios acerca de otras personas, tienden a menospreciar la influencia de los factores externos y a sobrestimar la repercusión de causas internas o personales. Además, existe la tendencia de las personas a atribuir sus propios éxitos a factores internos y a culpar de los errores a factores

externos; esto es lo que se como sesgo de autobeneficio, por ejemplo cuando un estudiante presenta un alto nivel en su rendimiento académico, este por lo general atribuye esto a sus propias habilidades, pero si lo que ocurre es que su rendimiento académico es bajo, tiende a culpar al profesor por tal motivo.

El “error básico de atribución” es aquel por el que aquellas personas que inicialmente no son acosadoras, van a tender a encontrar en las características y rasgos de la víctima, la evidencia de que las conductas de hostigamiento tienen alguna base objetiva y que por ello son necesarias. De tal modo, que no sólo justifica el acoso, sino que lo considera algo “natural y justo”, “absolutamente necesario”.

Conocido también como sesgo de correspondencia o efecto de sobre-atribución, es la teoría que describe cognitivamente la tendencia o disposición de la gente a sobredimensionar disposiciones o motivos personales internos, a la hora de explicar un comportamiento observado en otras personas, dando poco peso por el contrario a motivos externos, como el rol o la situación, para este mismo comportamiento. En otras palabras, la gente tiende a explicarse los comportamientos fundamentados más en que “tipo” de persona, dando poco peso a los factores sociales y ambientales que rodearon e influyeron a la persona. Esta presunción por defecto hace que la gente haga explicaciones erróneas del comportamiento. Sin embargo, el sobre-efecto de atribución, generalmente no cuenta, en nuestra habilidad, para justificar nuestro propio comportamiento, de tal modo, que se tiende a preferir interpretar acciones en términos de variables situacionales, asequibles al propio conocimiento. La discrepancia descrita se denomina sesgo actor-observador y se encuentra en oposición directa del error fundamental de atribución.

### *8-Efecto multiplicador.*

La violencia en el trabajo es el resultado de factores individuales y colectivos; de un enfoque social determinado; de factores culturales, económicos, políticos y no solamente de la conducta aislada de un individuo, porque si la vemos de esta última forma, llegaríamos a la conclusión de que eliminado el o la causante del acoso terminamos el conflicto, cuando el problema es mucho más complejo y requiere un análisis multidisciplinario. Hay factores al nivel social que cambian la conducta del ser humano. Así tenemos que con un efecto multiplicador se puede observar los resultados de las políticas neoliberales en la desregulación, la precarización, la exclusión social y la marginalización y todo esto genera violencia. Por tanto, el origen de la violencia podría catalogarse de institucional, el Estado abandona al individuo, no lo protege, privilegia el pacto y el diálogo social entre desiguales, y tomando en cuenta que la relación laboral es una relación jurídica atípica de subordinación con el elemento de dependencia como su identificación, se provoca un resultado de abandono del trabajador a su suerte, supeditado al poder de mando y al ejercicio de la facultad arbitraria de la dirección<sup>36</sup>.

### *9- Disfunciones de rol: Conflicto y ambigüedad de rol<sup>37</sup>.*

El rol laboral es un proceso que puede ser adoptado o adquirido dentro de la organización a través de las negociaciones y transacciones que se producen entre las personas. Todos los miembros de un grupo son actores y cada uno representa un papel, es decir un conjunto de patrones

<sup>36</sup> Guevara Ramírez L. “Aproximación al estudio de la violencia psicológica en el trabajo”. Criterio jurídico garantista. Año 2 N.º. 2 - Enero-Junio de 2010.

<sup>37</sup> Carretero Domínguez Noelia. Tesis Doctoral “Validación empírica de un modelo psicosocial del acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)”. Departament de psicologia social. Facultat de Psicologia. Universitat de València. Servei de Publicacions. 2011.

conductuales esperados que se atribuyen a alguien que ocupa una determinada posición en una unidad social. El proceso de rol que sustenta una persona se refiere a la posición que tiene en la estructura social y a las expectativas generadas en los otros retroalimentadas por las conductas del propio sujeto. En ocasiones, los roles pueden conllevar disfunciones que son fuente de estrés en particular en las burocracias profesionalizadas. Por conflicto de rol, se entiende la presencia de expectativas y demandas incompatibles emitidas sobre un sujeto. No es un conflicto interpersonal sino un conflicto entre expectativas reales o esperadas que en cualquier caso no pueden ser satisfechas. La ambigüedad de rol se debe a la incertidumbre por la falta de información necesaria para desempeñar un determinado rol en la organización. La ambigüedad puede manifestarse a nivel del establecimiento de límites en las competencias, procedimientos y métodos para desempeñarlas, evaluación y expectativas del propio desempeño. Un alto grado de ambigüedad o de exigencias y expectativas incompatibles relacionadas con las funciones, tareas y responsabilidades puede dar lugar a un alto grado de frustración y a conflictos dentro del grupo de trabajo, sobre todo en cuanto a derechos, obligaciones, privilegios y posición. La persona que desempeña un determinado trabajo no sabe muy bien lo que se espera de ella en cada momento, e incluso no sabe en determinadas situaciones si dentro de sus competencias está la adopción o no de determinadas decisiones.

El mobbing tiende a ocurrir en entornos de trabajo donde hay tensiones presentes, tales como el conflicto y la ambigüedad de rol.

Las intervenciones dirigidas a resolver los problemas de rol están relacionadas con la estructuración de la organización, las actividades de supervisión, incluyendo el establecimiento de objetivos, la planificación del trabajo, la evaluación del rendimiento y la planificación de puestos de trabajo y de carreras.

#### *10- Modelo de Salin.<sup>38</sup>*

En este modelo, los antecedentes del mobbing se dividen en tres grupos:

- 1- Facilitadores.
- 2- Motivadores.
- 3- Desencadenantes.

1-Los factores facilitadores, está formado por aquellos que permiten que pueda ocurrir el mobbing, aunque raramente serían suficientes por si mismos para producirlo. En este grupo de factores puede incluirse la percepción de un desequilibrio de poder entre agente y víctima, un clima laboral inadecuado, la percepción de pocos costes para el acosador en caso de efectuar acciones de acoso o la insatisfacción con factores organizacionales.

2-Los factores motivadores, son aquellos que confieren valor, ventaja o beneficio a los comportamientos de acoso a los ojos del acosador. Entre ellos pueden mencionarse, por ejemplo, las ventajas esperadas de la eliminación de un competidor, ventajas esperadas del aislamiento de un compañero demasiado trabajador u honesto, o un sistema de recompensas que prima la competitividad aun a costa de la colaboración por las metas de la organización.

<sup>38</sup> Citado por Mella, J.L., Sempere, J. M. Y Romero, J. M. (2004). Factores de Riesgo del Acoso Social en el Trabajo (Mobbing): Un estudio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana. Trabajo presentado al Tercer Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. Santiago de Compostela.

3-Los factores desencadenantes se refieren a aquellos que pueden disparar o activar una secuencia de mobbing, generalmente en un contexto donde se dan factores facilitadores y motivadores. Entre los factores desencadenantes pueden incluirse diversos tipos de cambios organizacionales tales como un cambio de posición, la llegada de un nuevo supervisor, una reestructuración de puestos de la empresa o una reducción de personal.

Los factores facilitadores actúan como estructuras de permisividad o factores antecedentes que pueden considerarse necesarios. Los factores motivadores pueden verse como estructuras motivadoras o incentivos que estimulan la posibilidad de mobbing. Los factores desencadenantes por su parte son factores precipitadores que encienden la mecha de una situación preparada por factores facilitadores y motivadores. Estos grupos de factores se combinan de múltiples formas en los casos particulares. El mobbing puede resultar de la combinación entre una propensión al acoso, debida tanto a aspectos situacionales y organizacionales como personales, junto con una carencia de inhibidores organizacionales explícitos de los comportamientos de bullying. El papel de la ausencia de inhibidores organizacionales ha sido resaltado como causa necesaria por diversos investigadores.

Debe considerarse que las causas del mobbing pueden ser múltiples y residir en la organización, en el acosador, en factores de grupo o incluso en la víctima. El hecho de que una misma organización que puede compartir un mismo clima, unas mismas condiciones sociolaborales y unos mismos mecanismos organizacionales y psicosociales no desarrolle situaciones de mobbing en todos sus ámbitos, indica que los factores de nivel organizacional deben considerarse junto a otros de nivel grupal o individual para explicar la aparición del mobbing en ciertos puestos para ciertas personas implicadas. Por otra parte, el hecho de que las víctimas o los acosadores pueden desarrollar o sufrir estos comportamientos específicamente en ciertos ámbitos y periodos de su vida laboral y no en otros también pone de manifiesto la insuficiencia de los factores personales para una explicación comprehensiva del fenómeno.

#### *11-Modelo integrador de Viana y Gil<sup>39</sup>.*

Para comprender con exactitud en qué consisten las diferentes conductas de acoso o psicoterror es imprescindible entender el acoso como un todo. Algunas de las conductas de acoso pueden no ser tachadas negativamente en otros contextos que no sean los de acoso psicológico. Lo que las hace diferentes es su direccionalidad perversa, esto es, que se dirigen a la destrucción psicológica, moral y laboral de la víctima a medio plazo, y lo logran. Se pueden constituir cinco tipos básicos de actividades de acoso con distintos efectos sobre las personas que los padecen:

Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.

Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.

Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

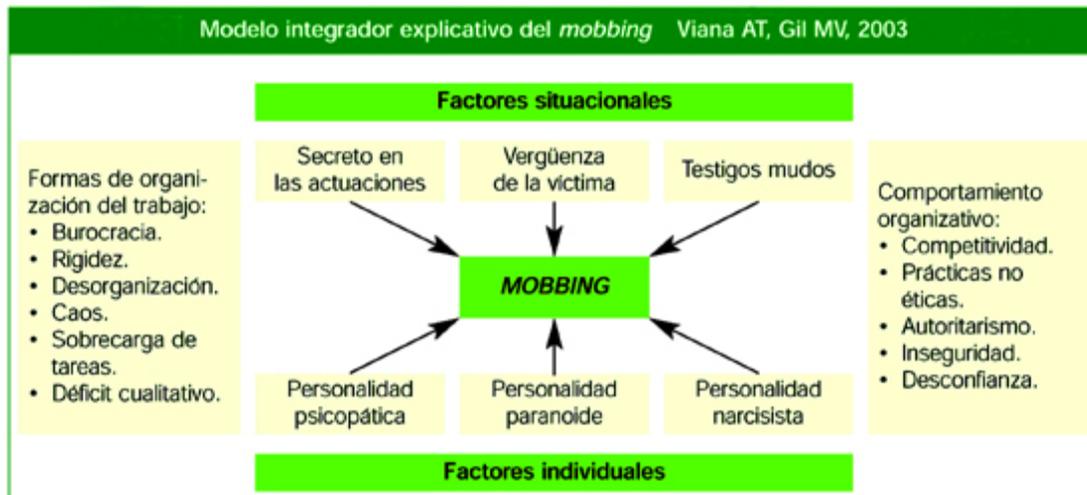
Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

<sup>39</sup> Viana Tejedor A.T. y Gil Ruiz M.V. "Mobbing: psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo". SEMERGEN - Medicina de familia. Vol. 29. Núm. 09. Octubre 2003.

Las formas de organización del trabajo y el comportamiento organizativo influyen, pero no son determinantes, para que se dé el fenómeno del mobbing es necesaria la concurrencia de:

- Factores situacionales.
- Factores individuales.

La estructura esquemática del mobbing sería la siguiente:



#### Factores situacionales

Se trata de tres condiciones imprescindibles, sin las cuales un acosador no puede realizar su macabra labor de destrucción psicológica de la persona que ha seleccionado como objetivo.

- El secreto de sus actuaciones. Los acosadores rara vez actúan a la luz pública, sino que suelen elegir los momentos en que se encuentran a solas con la víctima. Entonces es cuando aprovechan para desencadenar su labor de denostación y persecución a la víctima. El secretismo de sus actuaciones pasa, además, por operar manipulando, distorsionando y perjudicando el trabajo, la reputación o la imagen profesional de la víctima, que no suele siquiera ser consciente de ello hasta que el mal ya está hecho.

- La vergüenza de la víctima (culpabilización). Para la mayoría de las personas que han padecido el acoso laboral es evidente que éste no se habría producido o prolongado si la persona no hubiera aceptado introyectar la culpa o la vergüenza, descontando que hubiera algo de verdad en las calumnias o falsedades mediante las cuales se había juzgado su persona o su desempeño laboral. La introyección de culpa o el desarrollo de sentimientos de vergüenza por parte de la víctima resultan imprescindibles para que el psicoterror produzca la paralización de éste. La manipulación del acosador se dirige a eliminar la buena opinión moral o ética que tiene la víctima respecto de sí misma y a hacer que desarrolle un sentido atribucional ético negativo. El acosador opera mediante subterfugios y datos parciales, cuando no mediante acusaciones absolutamente fabuladas o falsas, que después dramatiza y generaliza como ejemplos de un patrón general de comportamiento laboral negativo por parte de la víctima. El objetivo es que la persona pase de la responsabilidad por los errores supuestamente cometidos a la vergüenza en la que percibe que "el error es ella misma". En ello consiste la estrategia de culpabilización que paraliza y anula a la víctima.

- Los testigos mudos (atemorizados). Los testigos mudos, con su actitud, colaboran tácitamente en el comportamiento de acoso, transformándose en cooperadores necesarios del “psicoterrorista”. En ellos es frecuente que se desarrolle el mecanismo de “obediencia a la autoridad” descrito en los años sesenta por Stanley Milgram, que explica cómo las personas pueden con bastante facilidad llegar a involucrarse y a colaborar activamente en violaciones o agresiones a derechos básicos, siempre que estos actos sean ordenados, solicitados, refrendados o autorizados por personas con algún tipo de autoridad, sobre las que la persona descarga la responsabilidad de su propio comportamiento (“yo soy un mandao”).

Factores individuales.

Se refieren a las características psicopatológicas de la personalidad del hostigador. Se debe entender el comportamiento del acosador desde una serie de características personales premórbidas, con una fuerte base en experiencias educativas, y sobre todo familiares, traumáticas tempranas, que producen en la persona comportamientos característicos próximos a los trastornos paranoide y antisocial de la personalidad, y que se repiten a lo largo del tiempo, manifestándose en diferentes esferas, no únicamente en la laboral. Así, la raíz patológica del comportamiento del acosador se encuentra en sus rasgos psicopáticos, narcisistas y paranoides.

#### *12-Modelo sociológico de Mayoral.*

Los modelos teóricos<sup>40</sup> que se utilizan en España, para el análisis del mobbing, se pueden agrupar en tres, todos estos, se corresponden con una perspectiva psicológica:

A - Modelo Psicopatológico de Iñaki Piñuel. (2001). Se refiere al perfil del acosador y su víctima. Menciona el comportamiento organizativo caracterizado por la competitividad, prácticas no éticas e inseguridad, como un factor meramente situacional. Solo posibilita la intervención en un caso que ya se está dando.

B - Modelo Psicosocial de Jorge Corsi y Graciela Peyrú (2003). Ponen el acento en las dinámicas de violencia grupal, existentes en el lugar de trabajo.

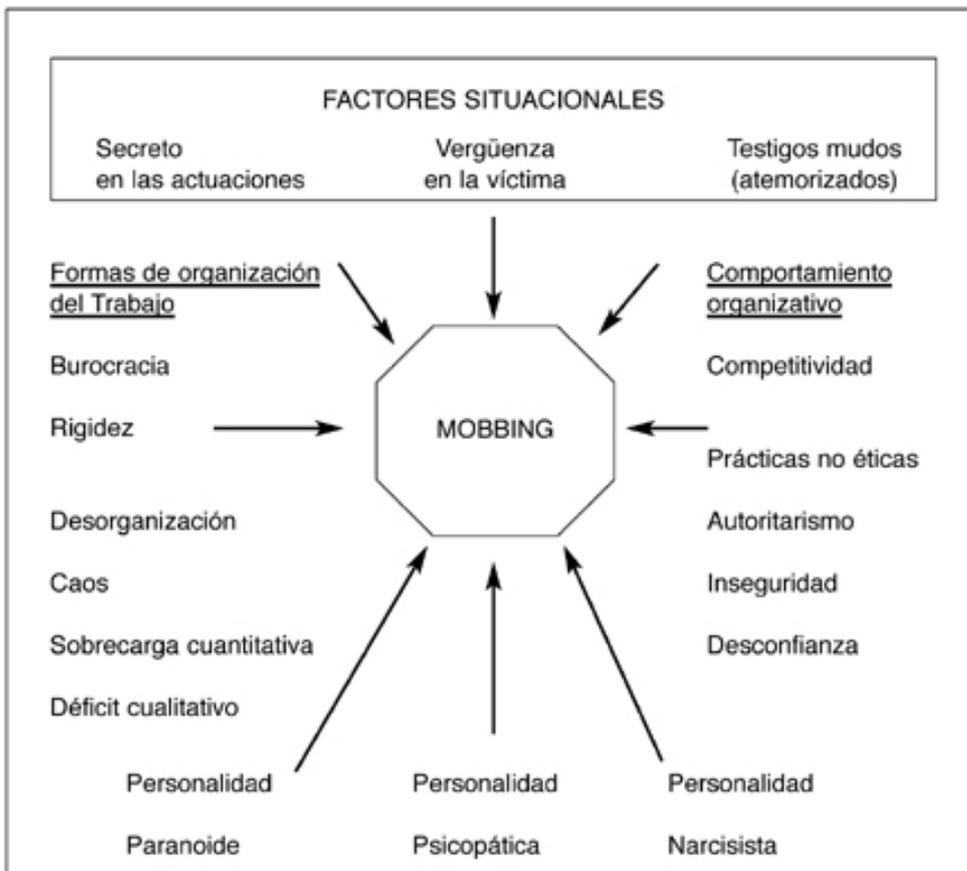
C - Perspectiva de Prevención de Riesgos Laborales (Modelo Factores de Riesgo Psicosocial + Factores de Acoso = Daños a la Salud) de Dolores Fernández y Clara Llorens. Se refiere a la existencia de riesgos laborales. Posibilita la actividad preventiva.

A- El Modelo Psicopatológico de Iñaki Piñuel tiende a centrar el estudio del mobbing en la identificación de los perfiles del acosador (que sufre una serie de trastornos psicológicos, como pueden ser personalidad paranoide, psicópata o narcisista), que coincide por azar en el ámbito laboral con una persona cuyas características personales altamente positivas (persona brillante en el trabajo, o con éxito en la vida afectiva o personal en general) activan las conductas propias de estas patologías. Desde esta perspectiva psicopatológica, se admite que, en cierto modo, la organización del trabajo actúa como contexto favorecedor del acoso, pero se sigue poniendo el acento en la relación interpersonal y se ha tendido a buscar y a elaborar “perfiles” del acosador y de la víctima. Las soluciones a los casos de mobbing, derivadas de esta concepción generalmente, se concretan en una baja médica para la víctima cuando los daños a la salud son ya evidentes y su tratamiento psicológico y farmacológico, y a un posterior cambio de puesto de trabajo. La solución es separar al acosador/a de su víctima (normalmente cambiando de puesto

<sup>40</sup> Mayoral Blasco Susana. “El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu”. Revista Internacional de Sociología (RIS). Vol. 68, n.º 2, mayo-agosto 2010. Págs. 375-398.

a la víctima) y en los mejores casos sanciones al acosador /a normalmente extralaborales, derivados de la vía judicial cuando la víctima decide denunciar el caso en los tribunales de justicia. Aunque el tratamiento psicológico de las víctimas es imprescindible para su recuperación, a otros niveles puede suponer como consecuencia lo que los profesionales sanitarios denominan “medicalización de los problemas sociales”. Esto tiene repercusiones importantes porque en el momento en que se medicaliza un problema, socialmente se le atribuye la responsabilidad de su solución a un grupo determinado de profesionales: los médicos y los psicólogos. Por lo que se corre el riesgo de excluir otro tipo de medidas preventivas y de intervención en el entorno. Esta perspectiva puede también tener ciertas repercusiones individuales sobre las víctimas, quienes pueden ser fácilmente culpabilizadas en la empresa de su situación, ya que se puede tender a atribuir su síndrome de ansiedad-depresión solamente a “su perfil personal”, por lo que aunque se reincorpore a su organización laboral llevará colgada la etiqueta de ser una persona con “problemas psicológicos”, lo cual podrá favorecer su posterior falta de promoción laboral, que le sean asignados trabajos por debajo de su cualificación, etc. En definitiva, esta perspectiva ha gozado de una gran aceptación en el mundo empresarial, quizá por las ventajas que comporta en términos de gestión de personal<sup>41</sup>. La organización del trabajo actúa como contexto favorecedor del acoso, pero se sigue poniendo el acento en la relación interpersonal, por lo que lógicamente se ha tendido a buscar y a elaborar “perfiles” psicológicos del acosador y de la víctima. A grandes rasgos en este modelo explicativo la causa principal del acoso viene a ser el tipo de personalidad del acosador: psicópata, paranoico o narcisista.

El modelo explicativo del acoso laboral psicopatológico, sería el siguiente:



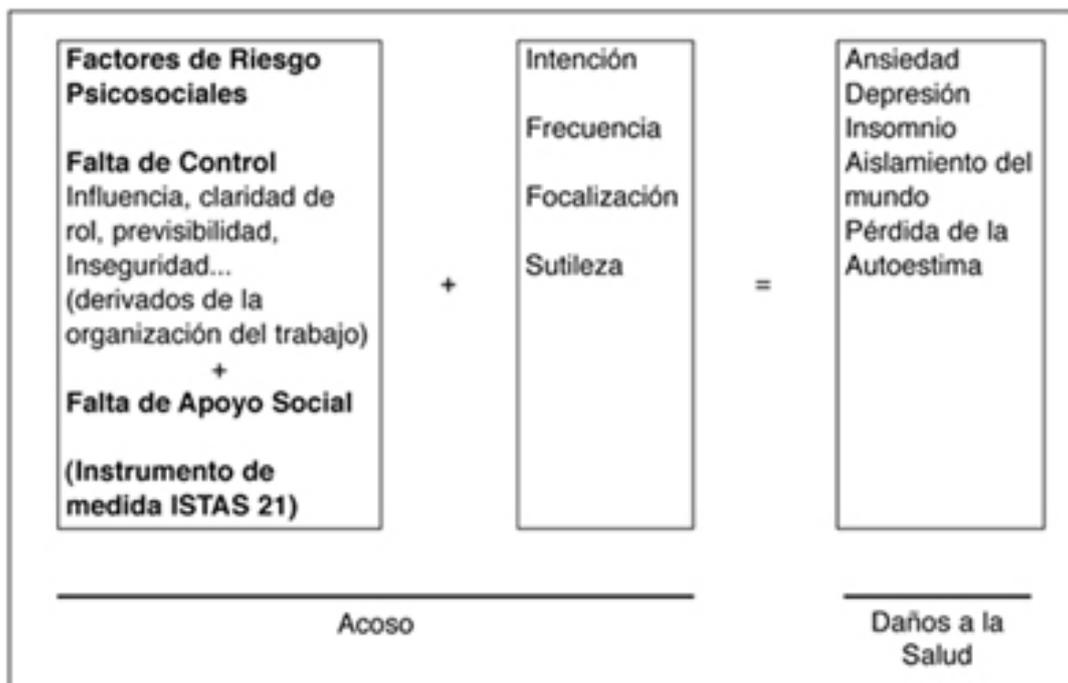
(Fuente: Piñuel 2001: 132).

<sup>41</sup> Mayoral Blasco Susana. “Mobbing: principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español”. Acciones e Investigaciones Sociales, 26 (julio 2008), págs. 91-125.

B- El Modelo Psicosocial de Jorge Corsi y Graciela Peyrú, ampliar la visión del mobbing del modelo psicopatológico centrada en el binomio formado por el acosador y la víctima, para plantear que el mobbing es un producto colectivo. Otra de sus aportaciones radica en que, al conceptualizar el mobbing como una violencia social, abre la posibilidad de aplicar a su estudio las mismas herramientas conceptuales que se aplican al estudio de otro tipo de violencias, lo cual amplía las posibilidades de conocer el fenómeno en mayor profundidad y desde otra perspectiva, especialmente cómo se produce y se reproduce como parte de las dinámicas colectivas habituales en la organización laboral. Como última aportación, diremos que liga los conceptos de violencia, poder y cultura al análisis del mobbing.

C- El Modelo de Factores de Riesgo Psicosocial, establecen una relación entre la organización del trabajo y los daños a la salud (concepto de riesgos psicosociales) y elaboran un modelo explicativo específico del mobbing. Las deficiencias en la organización del trabajo y la intencionalidad de causar daño son la base necesaria para que podamos hablar de acoso. El elemento fundamental es la organización del trabajo, puesto que si hay intención de causar daño pero si la organización laboral no puede ser usada como elemento hostigado, no se dará el acoso<sup>42</sup>. Elaboran un modelo que explica el mobbing como la exposición intencionada de la víctima a una serie de riesgos psicosociales, por parte de alguien que tienen más poder (el acosador/a) lo que provoca daños a su salud. Esta construcción del problema del mobbing como un fenómeno ligado a la organización del trabajo y a los riesgos psicosociales se apoya teóricamente, fundamentalmente, en la Nota Técnica de Prevención 476. El mobbing pasa de ser un problema individual (daños a la salud dependiendo del perfil personal) a ser un problema colectivo de salud laboral, ya que cualquier persona expuesta a una situación de alta tensión o pasividad, provocada por el mobbing, sufrirá daños en su salud, permitiendo desestigmatizar a las víctimas, ya que estas no sufren ansiedad o depresión debido a su perfil personal sino debido a la exposición a una situación que produciría ansiedad o depresión a cualquier persona expuesta a ellas, es un problema de toda la organización laboral, y por tanto un problema colectivo.

El modelo explicativo (Modelo Riesgos Psicosociales Factores de Acoso = Daños a la Salud) sería el siguiente:



<sup>42</sup> Mayoral Blasco Susana. "Mobbing: modelos explicativos y acción sindical". Papers, 2010, 95/1 29-46.

Conciben la intervención en casos de mobbing a dos niveles: el individual y el colectivo.

- Nivel individual, comprende actuaciones como solicitar la baja laboral de la víctima y recurrir a la vía judicial, en general solicitando un juicio por aclaración de contingencias, en el que se establezca si los daños a la salud que sufre la víctima son resultado de su situación laboral o no. Si los daños a la salud sufridos por la víctima son el resultado de su relación laboral y de la actividad laboral, dichos daños son responsabilidad del empresario.

- Nivel colectivo, se entiende que es necesario intervenir sobre el entorno, es decir, intentar reducir sino eliminar aquellas situaciones ligadas a la organización del trabajo (existencia de riesgos psicosociales) que hacen posible la existencia de casos de mobbing.

La perspectiva sociolaboral posibilita la intervención y la prevención<sup>43</sup>.

Para Mayoral Blasco S., estos modelos son útiles, ya que ayudan a explicar el fenómeno del mobbing, pero son parciales, solo se refieren a facetas o caras del mismo, no desenvuelven toda su complejidad. La resolución de cualquier problemática social depende siempre de cómo se haya definido ésta, el centrar la atención en el perfil psicopatológico del acosador limita considerablemente las posibilidades de intervención y las medidas preventivas a implementar. El modelo sociolaboral, en cuanto que focaliza su atención sobre la organización del trabajo, permite avanzar hacia la exploración de dicho contexto.

Dejan de lado factores fundamentales como el Poder y la Cultura de la empresa. El Poder es fundamental para que exista mobbing, esto es lo que va a permitir al acosador, hostigar a la víctima. En cuanto a la Cultura de la empresa, hay que tener en cuenta que la gestión del conflicto por parte de los superiores es un elemento clave en la resolución del fenómeno de acoso.

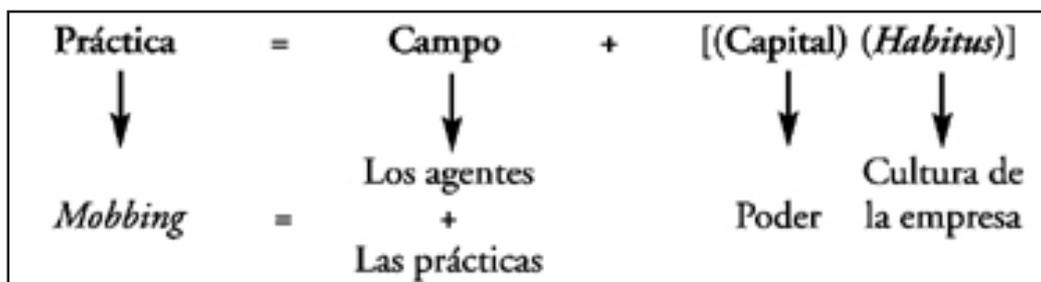
Ello lleva a explicar el fenómeno del mobbing, incorporando tres elementos el Poder, el Contexto y la Cultura de la empresa. Así el mobbing no es una disfunción del sistema, sino todo lo contrario una función del sistema. El mobbing se produce y se reproduce en la organización laboral porque es funcional para quienes lo ejercen, ya que sin apenas costes, permite obtener importantes beneficios, como mantener la posición de poder y las prebendas materiales y simbólicas que conlleva, incluso suele ser práctico para los superiores jerárquicos y los demás trabajadores que participan en el mismo. Todos obtienen algún beneficio al acosar a la víctima, y sin ningún coste. Esto da una de las soluciones para llevar a cabo la intervención, y es evitar de sea funcional, es decir que tenga importantes costes para quienes lo realizan, lo que influiría tanto en la práctica individual como en la colectiva, como cultura de la empresa, permitiendo su erradicación. Todo ello nos lleva a sugerir una lectura del mobbing como (también) un problema de relaciones laborales, lo cual abre nuevas perspectivas a la investigación y apunta la necesidad de un modelo de mayor potencia explicativa. Es decir, un modelo que, más allá de las características psicológicas de las personas implicadas y además del análisis de la organización del trabajo, tenga en cuenta las relaciones de poder entre actores (sindicatos, organizaciones empresariales, partidos políticos, etc.) a varios niveles. El mobbing afecta a uno de los llamados "sistemas de influencia" clave en una organización laboral: el sistema de autoridad, al tema del poder (formal e informal) y de su ejercicio dentro de la empresa, el mobbing es una manera de ejercer el poder mediante la violencia<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> Mayoral Blasco Susana. Ya citada.

<sup>44</sup> Mayoral Blasco Susana y Espluga Trenc Josep. "Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso". Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 28, Núm. 2 (2010) 233-255.

Mayoral Blasco S.<sup>45</sup>, realiza una aplicación del modelo de la teoría de la acción de Bourdieu<sup>46</sup>, donde Práctica = Campo + [(Capital) (Habitus)], al análisis del mobbing, permitiendo, realizar un análisis sociológico del mismo, integrando el conocimiento previo generado por modelos anteriores. Incorporando factores claves como el factor poder, o el factor cultura de la empresa, así como aquellos específicos del caso a analizar.

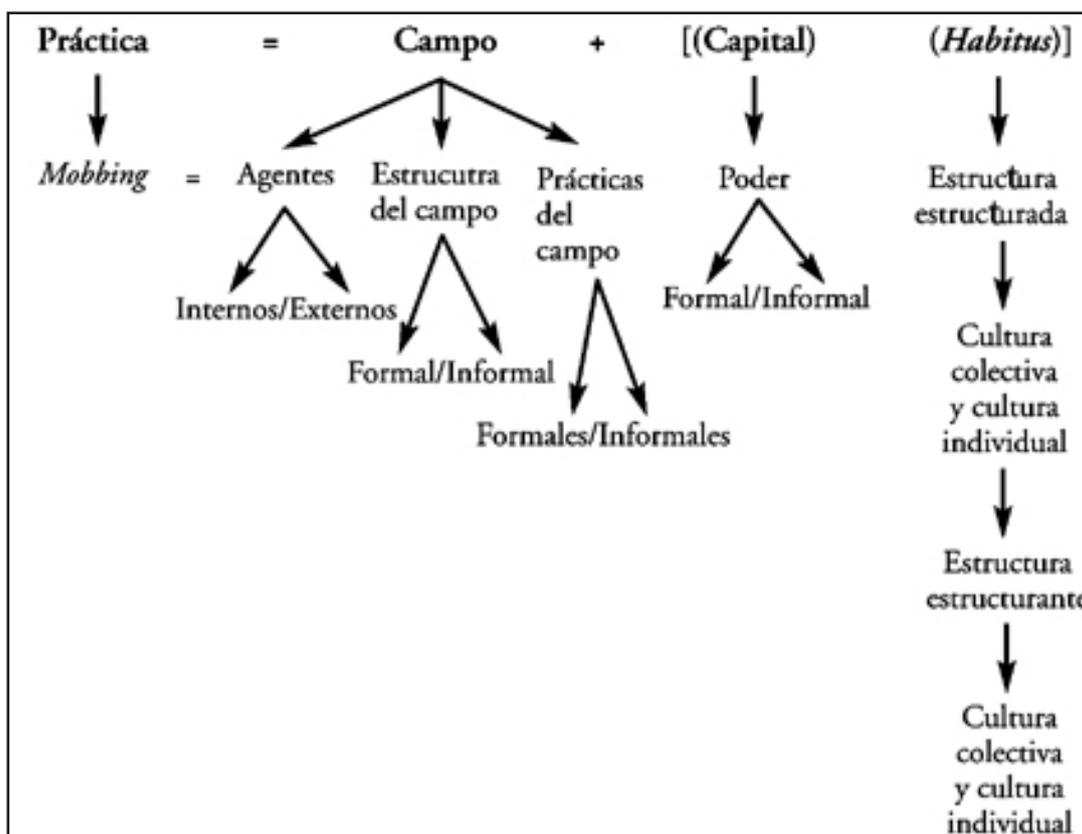
La aplicación del modelo de la teoría de la acción de Bourdieu al análisis del mobbing, sería la siguiente.



<sup>45</sup> Mayoral Blasco Susana. "Mobbing: modelos explicativos y acción sindical". Papers, 2010, 95/1 29-46.

<sup>46</sup> Pierre-Félix Bourdieu (Denguin, 1 de agosto de 1930 - París, 23 de enero de 2002) es uno de los más destacados representantes de la sociología de nuestro tiempo. Su obra está dominada por un análisis sociológico de los mecanismos de reproducción de jerarquías sociales. Bourdieu hace hincapié en la importancia de la diversidad cultural y simbólica en esta reproducción y critica la primacía otorgada a los factores económicos en las ideas marxistas. Él quiere hacer hincapié, en que la capacidad de los agentes en posición dominante para imponer sus producciones culturales y simbólicas juega un papel esencial en la reproducción de las relaciones sociales de dominación. Lo que Pierre Bourdieu llama violencia simbólica, que él define como la capacidad de hacer caso omiso de la arbitrariedad de la producción simbólica, y por lo tanto para ser aceptado como legítimo, es de gran importancia en su análisis sociológico. El mundo social en las sociedades modernas, para Bourdieu, aparece dividido en lo que él llama campos. Parece, en efecto, que la diferenciación de las actividades sociales condujo a la creación de "subespacios sociales", como el artístico o el campo político, que se especializan en el desempeño de una determinada actividad social. Estos campos tienen una autonomía relativa en la sociedad en su conjunto. Ha desarrollado una "Teoría de acción", en torno al concepto de hábitos, que ha ejercido gran influencia en las ciencias sociales. Esta teoría trata de demostrar que los agentes sociales desarrollan las estrategias, sobre la base de un pequeño número de disposiciones adquiridas por la socialización, el bien y el inconsciente, se adaptan a las necesidades del mundo social. El trabajo de Bourdieu está ordenado en torno a una serie de conceptos rectores, entre otros: el habitus como principio de acción de los agentes, como el espacio de carreras de campo social y la violencia simbólica como mecanismo fundamental de la primera imposición de las relaciones de dominación. La teoría de Bourdieu está constituida por un conjunto de conceptos relacionados entre sí y que no se entienden sino en relación con otros. El punto de partida del análisis de lo social es el momento objetivista o de la indagación, en el cual nos abocamos a caracterizar las estructuras sociales externas, lo objetivo, lo social hecho cosa. El segundo momento del análisis será el subjetivista, la consideración de las estructuras sociales internas, subjetivas, o lo social hecho cuerpo. El habitus es la subjetividad socializada, es la generación de prácticas que están limitadas por las condiciones sociales que las soporta, es la forma en que las estructuras sociales se graban en nuestro cuerpo y nuestra mente, y forman las estructuras de nuestra subjetividad (Socialización). Aparentemente el habitus parece algo innato, aunque se forma de esquemas de percepción y valoración de una estructura social. El campo es una red de relaciones objetivas entre posiciones objetivamente definidas - en su existencia y en las determinaciones que ellas imponen a sus ocupantes- por su situación (situs) actual y potencial en la estructura de las distribuciones de las especies de capital (o de poder) cuya posición impone la obtención de beneficios específicos puestos en juego en el campo y, a la vez, por su relación objetiva con las otras posiciones.

La plantilla o guía para el análisis de casos de mobbing sería la siguiente:



Frente a la habitual consideración del mobbing como una disfunción del sistema, el concepto de habitus nos permite plantearnos que si el mobbing se produce y se reproduce en una organización laboral, es porque es funcional (en términos de Bourdieu, diríamos que es práctico). Es funcional (o práctico) cuando, sin apenas costes (no se sanciona), permite obtener importantes beneficios (como mantener la posición de poder y los beneficios materiales o simbólicos que de ella se derivan). Ello abre las puertas a la intervención, ya que una manera de intervenir sobre el mobbing es llevar a cabo actuaciones que hagan que éste deje de ser funcional, lo que influiría tanto en su práctica individual como en su práctica colectiva, como parte de la cultura de la empresa.

El concepto de campo nos permite incluir el contexto como un factor de peso en la existencia del mobbing. El campo consta de tres dimensiones: agentes, estructura del campo y prácticas del campo.

El concepto de agentes de Bourdieu permite incorporar otro tipo de actores, internos y externos, como la cadena de mando, las secciones sindicales y los sindicatos, el Sistema Judicial o Inspección de Trabajo, cuya actuación tiene una indudable influencia en el desarrollo de los casos.

La dimensión de estructura del campo permite realizar una primera integración del factor poder al análisis, lo cual era una de las deficiencias de otros modelos, ya que permite situar a los actores como nodos de una red de relaciones de poder formales y, quizá lo que parece ser muy importante, informales. La estructura del campo es inestable, porque es producto de la relación de fuerzas entre los agentes presentes en él, podemos entender el mobbing como una práctica desarrollada por los dominantes para mantener su posición en el campo y, a su vez, mantener intacta la estructura del campo. Esta lectura del mobbing también nos permite entender la implicación de la cadena de mando apoyando y encubriendo a los acosadores. Puesto que

forman parte de los dominantes, al apoyar y encubrir al acosador, no hacen más que defender la estructura del campo existente y, más probablemente, su propia posición en la misma.

La dimensión de las prácticas del campo nos permite integrar aquellas aportaciones sobre las prácticas formales e informales en relación con la organización del trabajo y con las relaciones laborales, que pueden actuar como caldo de cultivo del mobbing.

La aportación del concepto de capital al análisis del mobbing es que permite integrar, de manera plena y como factor de peso, el factor poder. La centralidad del poder en la aparición y el mantenimiento del mobbing, hasta el punto de que una disminución en el poder del acosador supone una disminución o incluso el cese del acoso. Se pueden tomar con mayor facilidad medidas destinadas a la disminución del poder formal, ya que el poder informal de los agentes es de difícil control. Para controlar el poder informal de los acosadores, quizá sería necesario tomar otras medidas, como un proceso de criminalización de los mismos y de estas prácticas.

El concepto de habitus es también una de las grandes aportaciones del modelo al análisis del mobbing. Este concepto permite integrar la cultura de la empresa al análisis, factor clave. La dimensión de habitus como estructura estructurada permite detectar como la cultura de acoso individual y colectiva existente en la empresa influye en la aparición del acoso. A su vez, su dimensión de habitus como estructura estructurante nos permite identificar por qué mecanismos esta cultura del acoso (y el propio acoso) se reproducen en la empresa.

El mobbing se produce y se reproduce en la organización laboral porque es funcional para quienes lo ejercen, ya que sin apenas costes (no se sanciona), permite obtener importantes beneficios (como mantener la posición de poder y los beneficios materiales y simbólicos que de ella se derivan). Todos, salvo la víctima, obtienen algún beneficio, con el acoso, y sin ningún coste. Esto da la solución a la intervención en el mobbing, que consistiría en llevar a cabo actuaciones para que deje de ser funcional, y tenga “costes”, para quienes lo realizan o permiten, lo que influiría tanto en su práctica individual como colectiva, como parte de la cultura de la empresa.

## **FASES DEL ACOSO LABORAL**

El mobbing es un fenómeno degenerativo, es decir que a medida que transcurre el tiempo se va acentuando. Para Suay C.<sup>47</sup>, el acoso moral es un comportamiento violento que durante cierto período se va integrando de sucesivos actos parciales, y posteriormente se va desarrollando en fases sucesivas. Inicialmente hay lo que llama una agresión parcial. Al comienzo de un episodio de acoso los comportamientos que lo integran son aparentemente inocuos, no son propiamente agresivos en el contexto de las relaciones intersubjetivas tal y como éstas normalmente se dan. Su lesividad resulta de la manipulación que de ellos hacen los agresores, de su invisibilidad inicial, de su reiteración y de su duración. El acoso moral se nutre, por una parte, de lo no dicho, de lo inexpresable, y por otra, envuelve formas de “comunicación paradójica” en la que se utilizan signos que sólo percibe la víctima: palabras que aparentemente no son malintencionadas según su sentido habitual, pueden contener una agresividad que sólo nota la persona a la que se dirigen, pero no los que están a su alrededor.

---

<sup>47</sup> Suay Celia. “El acoso moral. Algunas consideraciones criminológicas y penales”. Incluido en el libro colectivo coordinado por Hernán Hormazábal (Universidad de Gerona), en recuerdo del Profesor Juan Bustos Ramírez. Editorial Trotta, abril de 2010.

En el curso del mobbing se han distinguido básicamente cuatro grandes fases, (Leymann, Mobbing: la persecución del trabajo) constituyendo el paso a cada fase posterior el fracaso en la resolución del problema en fases previas. (Esquema Barón Duque M.<sup>48</sup>)



**Primera Fase**

Constituye la “fase de conflicto”. Aquí se sitúa el origen de lo que acabará convirtiéndose en una situación de acoso. Es donde se sitúa el primer conflicto, que lejos de solucionarse, aclararse, olvidarse, se cronifica. Es donde las víctimas sitúan el “incidente crítico”, aquel que marca un antes y un después y que se recuerda como el acontecimiento que supuso un cambio en los comportamientos. A diferencia de lo que pudiera parecer, este conflicto puede surgir de cualquier hecho objetivamente intrascendente, sin importancia aparente, pero es la piedra que inicia el cimiento sobre el que se construye el edificio del mobbing.



<sup>48</sup> Barón Duque M., Munduate Jaca L., Blanco Barea M.J., “La espiral del Mobbing”. Papeles del Psicólogo, 2003. N.º 84, págs. 55-61.

## Segunda Fase

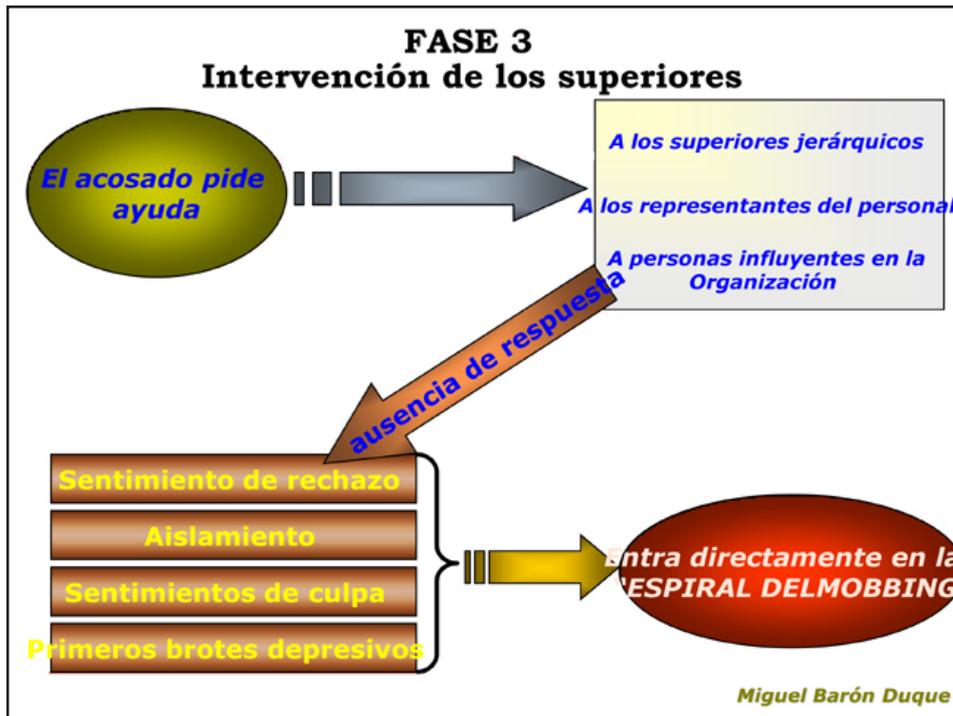
Es propiamente la de “mobbing o de estigmatización”. Es donde se produce con toda su crudeza la adopción, por una de las partes en conflicto, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador sobre la víctima cumpliendo con los requisitos de tiempo señalados en la definición. Esta fase se prolonga en la medida en que en la organización se niegue la existencia del conflicto, o se evite el mismo o incluso se decida no intervenir por entender que forma parte de un conflicto privado. No obstante, cabe la posibilidad de que esta fase aparezca muy rápidamente, tiene lugar cuando el problema a o la cuestión origen del mobbing surge prácticamente con la presencia de la víctima, sin más provocación.



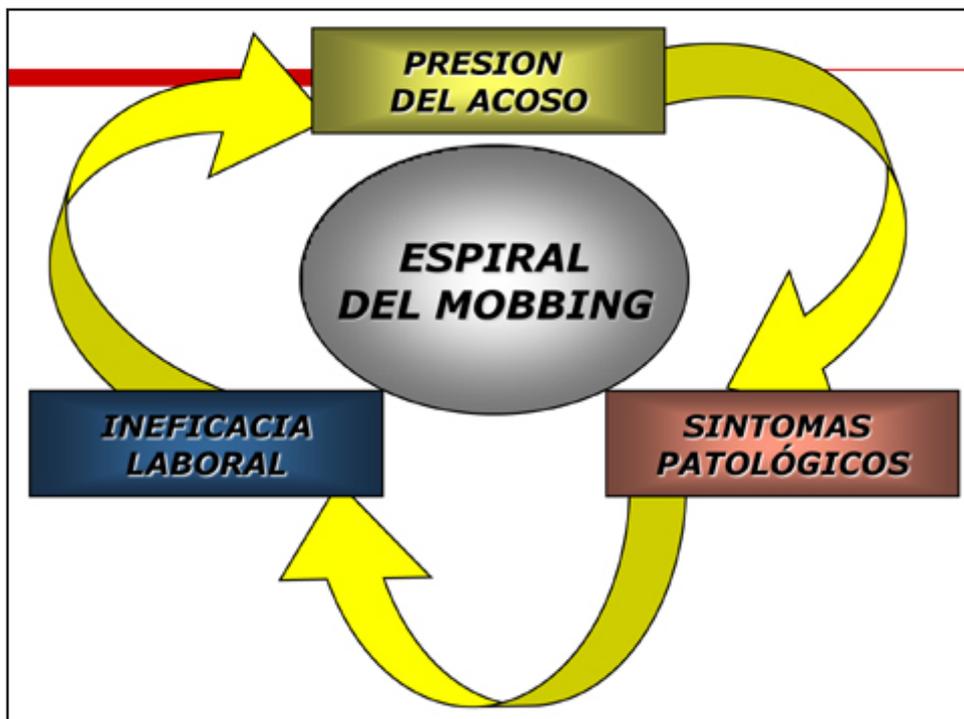
## Tercera Fase.

La magnitud e implicaciones del problema llegan a un punto en que es imposible que la organización no acepte la existencia de un serio problema. Fase de “intervención desde la empresa”. Aquí los mecanismos de intervención son muy variados y dependerán de los hechos concretos, las víctimas y los acosadores, el tipo de organización, la legislación-vigente. Pero de manera habitual, y de forma lamentable, la intervención suele consistir en desembarazarse de la víctima del conflicto, para mayor estigmatización y sufrimiento de la misma.

El acoso laboral no puede mantenerse en secreto durante mucho tiempo, cuando la empresa se decide a actuar, suele ser tarde, la víctima sufrirá ya un daño psicológico prácticamente irreparable, habrá disminuido su rendimiento laboral, con bajas o ausencias injustificadas, ante el infierno que le supone tener que acudir al trabajo. De este modo la víctima aparece como la culpable de la situación, es un elemento que desestabiliza la organización y del que hay que deshacerse lo antes posible, bien mediante un acuerdo o en su caso, el despido.



Los compañeros de la víctima, en un principio, se solidarizan con ella; tras pasar la barrera de esta fase, la abandonan a su suerte, “no vaya a ser que les toque pagar a ellos también”. En la víctima se generan sentimientos de culpabilidad y remordimiento: “tendrán razón los demás”, “sin duda es culpa mía”, “debo cambiar”. De no solucionarse esta fase satisfactoriamente, comienzan los efectos indeseables, perjudicando la salud de la víctima, que ya entra en la espiral del mobbing.



#### Cuarta Fase.

En último lugar suele suceder la fase de “marginación o de exclusión de la vida laboral”. Se caracteriza porque el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas, cada vez más largas hasta quedar excluido definitivamente del mundo laboral.

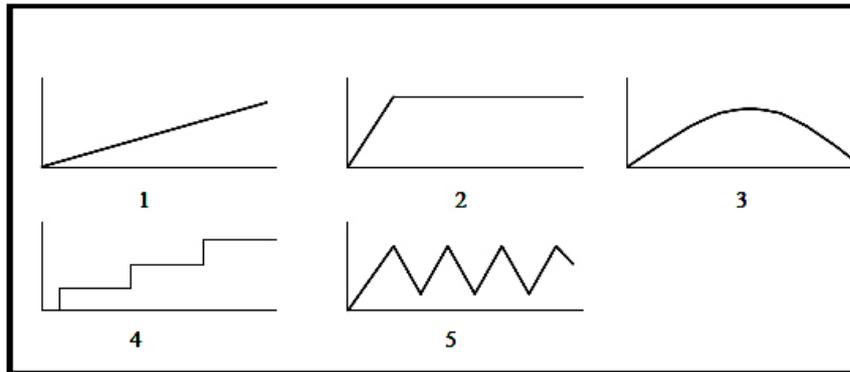
En otras ocasiones, el acosado puede volverse agresivo y tener reacciones paradójicas de “huida hacia adelante”, que consisten en trabajar más horas con mayor dedicación, como si intentara recuperar el sentido de gratificación en su trabajo a la fuerza. Aun cuando se acabe con la situación de acoso, a la víctima, le suelen quedar secuelas de carácter psicosomático, con bajas médicas, siendo difícilmente recuperables, en cualquier caso necesita largo tiempo para la mejoría de su salud. Cuando esto no es posible, queda totalmente apartada de cualquier trabajo.



En este escenario de “organización tóxica”, junto con acosadores y víctimas, coexisten otros protagonistas que tienen su importancia de cara a determinar la magnitud del fenómeno, su evolución y la situación de amparo o desamparo de las víctimas. Se trata del resto de compañeros de trabajo que pueden adoptar un papel de co-acosadores (ayudan y cortejan al acosador principal, generando conductas de acoso) y los espectadores que no participan activamente en el conflicto, ni de un lado ni del otro, por miedo a acabar como víctimas.

En un estudio realizado con víctimas de maltrato psicológico en el trabajo, Zapf y Gross (2001)<sup>49</sup> observan que la evolución diacrónica de las conductas hostiles puede ser muy variada. No obstante, estos autores constatan que el curso de estas conductas suele ser mayoritariamente progresivo y con comportamientos cada vez más negativos.

<sup>49</sup> Citado por Cardoso dos Santos Meiremar. Tesis Doctoral. Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España. Universitat de les Illes Balears. Departament de Psicologia. 2012.



**Fuente: Zapf y Gross (2001)**

**1. Intensificación continua; 2. Intensificación rápida que luego se estabiliza; 3. Intensificación rápida y disminución del conflicto a lo largo de un tiempo; 4. Intensificación por etapas; 5. Intensificación y disminución del conflicto alternativamente**

**Tipos de evolución del conflicto según Zapf & Gross (2001)**

Zapf y Gross (2001)<sup>50</sup>, siguiendo el modelo de Glasl, entienden que el mobbing puede ser estudiado como una subclase del conflicto. Este modelo diferencia tres fases y nueve etapas dentro del proceso de desarrollo de un conflicto:

a) Fase de Racionalidad y Control (etapas 1-3). Los conflictos son percibidos como inevitables en las organizaciones, y bajo ciertas circunstancias pueden contribuir a la organización y la mejora del rendimiento. En esta fase, las partes están interesadas en una solución razonable del mismo, interaccionan de forma cooperativa, y aunque se genere tensión, son manejables y controlables. Las tres etapas que distingue el modelo de Glasl son: intentos de colaboración e incidentes que generan tensión (etapa 1), polarización y propensión a las disputas y a las discusiones (etapa 2) y la interacción por medio de los hechos (etapa 3).

b) Fase de relaciones graves (etapas 4-6). La situación original ha desaparecido como foco del problema y se centra en las relaciones entre las partes, predominando las actitudes obstruccionistas y la pérdida de confianza. Se evoluciona hacia una hostilidad manifiesta, defienden su reputación y lanzan ataques directos hacia el contrario. En esta fase, se encuentran cada vez más dificultades para resolver el conflicto, y se busca la exclusión de la otra parte (etapa 4), intentos de desprestigiarse (etapa 5), y la utilización recurrente de amenazas (etapa 6).

c) Fase de agresión y destrucción (etapas 7-9). Esta fase está dominada por la confrontación destructiva, los contendientes se pierden el respeto y la hostilidad es abierta y manifiesta. Las dificultades para resolver el conflicto se agravan, llegando a realizar acciones que buscan la aniquilación del oponente. Las tres etapas de esta fase son: las campañas sistemáticas hostiles contra la otra parte (etapa 7), el ataque directo con todos los medios que tienen al alcance (etapa 8) y la destrucción final del oponente, que puede dar lugar incluso al suicidio (etapa 9). Para Zapf y Gross (2001), el mobbing se situaría entre las fases dos y tres del modelo Glasl (1994). En este momento se avanza desde relaciones graves entre los

<sup>50</sup> Citados por Carretero Domínguez Noelia. Tesis Doctoral "Validación empírica de un modelo psicosocial del acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)". Departament de psicologia social. Facultat de Psicologia. Universitat de València. Servei de Publicacions. 2011.

oponentes (etapa 6), utilizando las conductas hostiles propias del mobbing, hasta el intento abierto de destrucción del otro (etapa 7). Puesto que la resolución del conflicto se percibe como imposible, la única salida es el abandono de la organización. Esta situación es muy similar a la cuarta fase del modelo de Leymann (1990): la expulsión. No obstante, Zapf y Gross (2001) matizan que no todos los casos se ajustan a este modelo de escalamiento del conflicto, debido a la enorme heterogeneidad de causas y variedades de mobbing.

En las fases del acoso, Suay C.<sup>51</sup>, a las establecidas por Leymann, añade dos más, una para referirse a los errores de diagnóstico médico que recaen sobre la víctima (ya intercalada por Piñuel y Zabala), y otra que consiste en el debilitamiento de la posición jurídica del sujeto pasivo, de tal modo que se podrían distinguir el mobbing, las siguientes seis fases:

Primera, perversión del conflicto. Un conflicto expreso en el que cada cual puede defender sus posiciones y formular sus reproches, puede ser positivo para las relaciones y para la empresa, factor de cambio, renovación y superación de dificultades relacionales. Pero si el conflicto no se expresa abiertamente, tarda en resolverse y prosigue su evolución subterráneamente, puede transformarse en acoso moral, que a diferencia del conflicto, es altamente perjudicial para todos.

Segunda, consolidación. Lo que inicialmente podía ser una desatención, incluso una grosería ocasional se transforma en rutina, las pequeñas agresiones se van intensificando. Progresivamente el ambiente se va enrareciendo, sin que aparentemente haya motivos de peso, y sin saber qué lo enrarece. Al acosado se lo muestra como una persona de carácter difícil, desagradable, que provoca rechazo social. Todo el entorno participa de esta construcción y unos y otros lo van hostigando, obligándolo a adoptar actitudes defensivas: “si, por ejemplo, hay diez agresores, uno tras otro pueden atacar a la víctima; en cambio ella debe hacer frente a diez agresiones sucesivas, de modo que será percibida como la más activa en ese combate desigual”. En esta fase, la dirección o los servicios de personal se desentienden del conflicto, lo ignoran (consciente o inconscientemente) y, en definitiva, se abstienen de intervenir, aunque podrían hacerlo y atajarlo.

Tercera, hostilidad de la dirección. A pesar de la falta de predisposición a hacerlo, antes o después, tendrá que intervenir en el conflicto la dirección o el departamento de personal, ya que las incidencias del acoso moral acabarán perturbando el funcionamiento de la empresa. Cuando interviene la jerarquía, casi siempre lo hace demasiado tarde y generalmente lo hace en perjuicio del acosado, que ya tendrá considerablemente afectado su equilibrio psicológico. Pero además, mostrará permanentemente una actitud defensiva y recelosa y ello predispondrá en contra a sus interlocutores que lo considerarán responsable del conflicto.

Cuarta, diagnóstico médico y tratamiento incorrecto. Bastantes profesionales desconocen el acoso moral y su tratamiento; frecuentemente no creen suficientemente al acosado o no toman en consideración los factores ambientales, y le diagnostican erróneamente alguna patología tal como paranoia, manía depresiva, o trastornos del carácter. Pero recibir diagnósticos erróneos, interpretar las agresiones que está sufriendo como patologías personales, intensifican el sufrimiento de la víctima.

Quinta, debilitamiento de la posición jurídica de la víctima. Los recursos jurídicos con los que podría defenderse se perjudican con diversas estratagemas: a) la dirección de la empresa

---

<sup>51</sup> Suay Celia. “El acoso moral. Algunas consideraciones criminológicas y penales”. Incluido en el libro colectivo coordinado por Hernán Hormazábal (Universidad de Gerona), en recuerdo del Profesor Juan Bustos Ramírez. Editorial Trotta, abril de 2010.

rechaza conocer su versión de los hechos b) Las alegaciones escritas que presenta no se tomarán en consideración, salvo en aquella parte que la pueda perjudicar. c) No se le informa de su posición jurídica ni de las medidas que se van a tomar en su contra d) Se emiten informes desfavorables relativos al rendimiento, actitud y demás circunstancias profesionales; todo ello, una vez despedida la persona acosada, dificultará que vuelva a encontrar otro empleo.

Sexta, la autoexclusión de la víctima. La sexta y última fase consiste en la desaparición de la persona acosada, sea porque abandona la empresa, porque desarrolla una enfermedad que la incapacita para el trabajo, o porque se suicida.

Para Parés Soliva M., se pueden distinguir las siguientes fases:

Fase de la Seducción. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción, va dirigida a la víctima, pero en ocasiones la seducción está destinada al entorno próximo de la víctima, y entonces esta fase puede quedar enmascarada, el acosador hará creer que le importa mucho la víctima ya sea a través de la adulación o bien a través de la compasión, que se encuentra tremendamente preocupado por su bienestar.

Fase de Conflicto. La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase y constatan que una relación interpersonal que anteriormente era buena o neutra, sufre bruscamente, un cambio negativo, puede ser la siguiente fase a la de seducción, y en tal caso se produce este cambio brusco. Sin embargo en otras ocasiones, puede no darse la fase de seducción, por diversos motivos, y se entra directamente en la fase de conflicto.

Fase de Acoso. El sujeto activo realizará todos los comportamientos o acciones propias del acoso.

Fase de Intervención del Entorno. La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, la reacción del entorno va a ser un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral, en un sentido o en otro.

Fase de Intervención de la Empresa. El acoso puede surgir en cualquier relación laboral, la organización empresarial, intervendrá la final, sea en contra del acosador, pocas veces, en contra de la víctima, o más bien dejando que el acoso siga su curso, permitiendo y alentando la baja laboral de la víctima, para quitarse el problema.

Fase de exclusión o marginación. La exclusión se refiere tanto a la marcha de la víctima de la organización como a la exclusión del mundo laboral de la misma cuando se la considera culpable, normalmente. Cuando la exclusión no es posible, caso de funcionarios, se llega a la marginación de la víctima, que es una forma de exclusión del grupo.

Fase de Recuperación. La difusión del fenómeno del mobbing, la extensión de la información sobre el mismo, así como la inclusión del acoso moral como un riesgo psicosocial en las medidas de prevención de salud laboral, están promoviendo que algunos afectados por acoso moral no acaben siendo excluidos del mundo laboral, al tomar conciencia de su situación, y reaccionar ante el culpable que no es otro que el acosador, y sus cómplices.

## CONCLUSIÓN

Hay ciento noventa y tres especies vivientes de simios y monos<sup>52</sup>. Ciento noventa y dos de ellas están cubiertas de pelo. La excepción la constituye un mono desnudo que se ha puesto a sí mismo el nombre de Homo sapiens. Esta rara y floreciente especie pasa una gran parte de su tiempo estudiando sus más altas motivaciones, y una cantidad de tiempo igual ignorando concienzudamente las fundamentales.

El Homo sapiens sigue siendo un mono desnudo; al adquirir nuevos y elevados móviles, no perdió ninguno de los más viejos y prosaicos. Esto es, frecuentemente, motivo de disgusto para él.

Los animales luchan entre sí por una de dos razones: para establecer su dominio en una jerarquía social, o para hacer valer sus derechos territoriales sobre un pedazo determinado de suelo.

En casi todas las especies de cuadrumanos, existe una jerarquía social rígidamente establecida, con un macho dominante encargado de gobernar el grupo, y con todos los demás sometidos a él, en diversos grados de subordinación. Cuando se hace demasiado viejo o achacoso para mantener su dominio, es derrocado por otro macho más joven y vigoroso, el cual asume el mando de jefe de la colonia. Como sus huestes se mantienen siempre unidas, su papel de tirano del grupo resulta absolutamente eficaz.

En todas las formas superiores de la vida animal ha existido una pronunciada tendencia en esta dirección: la del combate convertido en rito. La amenaza y la contraamenaza han sustituido en gran parte a la verdadera lucha física. Cuando el enemigo ha sido suficientemente dominado, deja de ser una amenaza y es despreciado.

No hay ninguna razón para seguir gastando energías en él, y puede largarse sin mayores daños y sin ser perseguido.

El comportamiento del perdedor, cuando su posición se ha hecho insostenible, es evidente que lo que tiene que hacer es procurar largarse lo más de prisa que pueda. Pero esto no es siempre factible. La ruta de escape puede hallarse físicamente obstruida, o bien, si el animal pertenece a un grupo social fuertemente unido, puede verse obligado a permanecer al alcance del vencedor. En ambos casos, tiene que indicar de alguna manera al animal más fuerte que ha dejado de constituir una amenaza y que no pretende continuar la lucha. El animal actúa de varias maneras. Esencialmente, pone fin a las señales que han provocado la agresión o bien las cambia por otras señales positivamente no agresivas, y de sumisión.

La finalidad de la agresión, dentro de la misma especie y a nivel biológico, es el sometimiento, no la muerte, del enemigo. No se llega a las últimas fases de destrucción de la vida porque el enemigo huye o se rinde. En ambos casos, se pone fin al choque agresivo: la disputa ha quedado dirimida. Pero desde el momento en que el ataque se realiza desde tal distancia que los vencedores no pueden percibir las señales de apaciguamiento de los vencidos, la agresión violenta prosigue y lo arrasa todo.

Nuestro espíritu de colaboración, peculiarmente desarrollado, ayuda y fomenta esta mutilación. Cuando en relación con la caza, mejoramos esta importante cualidad. Nos fue de gran utilidad; pero ahora se ha vuelto contra nosotros. El fuerte impulso de asistencia mutua a que dio origen

<sup>52</sup> Morris Desmond . "El mono desnudo". Edit. Debolsillo. 2003. "El zoo humano". Plaza Janes S.A. 1970.

ha llegado a ser capaz de producir poderosa excitación, en circunstancias de agresión dentro de la especie. La lealtad en la caza se convirtió en lealtad en la lucha, y así nació la guerra.

Una solución sería el mejoramiento del control intelectual sobre la agresión. Ya que nuestra inteligencia nos metió en el lío, se dice, a ella toca sacarnos de él. Desgraciadamente, cuando se trata de cuestiones tan fundamentales como la defensa territorial, nuestros centros cerebrales superiores son demasiado sensibles a las presiones de los inferiores. El control intelectual puede llegar hasta aquí, pero no más lejos. En último término, es poco de fiar, y un solo acto emocional, sencillo e irrazonable, puede deshacer todo lo bueno que se haya logrado.

Biológicamente hablando, el hombre tiene la innata misión de defender tres cosas: él mismo, su familia y su tribu. Como primate formador de pareja, territorial y que vive en grupo, se ve fuertemente impulsado a ello. Si él, su familia o su tribu se hallan amenazados por la violencia, será perfectamente natural que responda con contraviolencia. Mientras exista una probabilidad de repeler el ataque, es su deber biológico intentar hacerlo por todos los medios de que disponga. La situación es idéntica para muchos otros animales, pero, en condiciones naturales, la cantidad de violencia física real que tiene lugar es limitada. Por regla general, es poco más que una amenaza de violencia a la que se responde con una contraamenaza de contraviolencia.

Lorenz<sup>53</sup> quería comprender la agresión en nuestra especie, con ese fin, comenzó reconociendo las fuentes gemelas del comportamiento humano. En primer lugar, las cualidades materiales, biológicas, que compartimos con otros animales en la lucha por sobrevivir: los instintos para obtener alimentos, para el sexo, la protección de los jóvenes, también un instinto de manada, un impulso para actuar como grupo organizado y un impulso para destruir lo que nos amenaza. En segundo lugar, las capacidades culturales, para hacer historia y construir la realidad, que nos diferencian de otros animales: nuestra habilidad para reprimir, aumentar, encausar y manipular nuestros instintos hacia fines que establecemos para nosotros mismos.

Una ciencia de la vida social humana, implica la comprensión de cómo se cruzan los modelos instintivos y los culturalmente adquiridos del comportamiento humano. Estaba horrorizado por los muchos resultados destructivos de la agresión humana y quería impedirlos. Los consideró como una enfermedad, una lamentable patología que en algunas ocasiones “infecta” al ser humano. Pero Lorenz confiaba en la ciencia, en el método científico, en sus resultados. Creía que a la larga, enfrentar y explicar los hechos, ayuda a los esfuerzos de mejora social, a tener éxito. Lograr la comprensión de los orígenes de una enfermedad, escribió, “de ninguna manera es lo mismo que descubrir una terapia efectiva, pero sin duda es una de las condiciones necesarias para ello.

Ante la existencia de un conflicto, el derecho intenta proponer soluciones para dar por terminado el mismo y volver (o intentar volver) las cosas al estado anterior. Muchas veces se llega a esas soluciones sin la intervención del sistema judicial (mediación), en otras la administración de justicia es la vía (o debería serlo). Es así, que todo sistema de justicia, que se corresponda con los parámetros que el Estado Democrático de Derecho, impone, ante la constatación de un conflicto, la reparación de la lesión del ofendido, y sobre todo que el delito no se vuelva a cometer, ni por este sujeto, ni por ningún otro<sup>54</sup>.

<sup>53</sup>Konrad Lorenz “Sobre la agresión: el pretendido mal”, Prefacio, pág. 4, 22ª edición, 2005

<sup>54</sup>Yavar Umpiérrez F. “Aproximación victimológica al conflicto penal”. Revista Jurídica on line. Facultad de Derecho. Universidad Católica de Guayaquil. <http://www.revistajuridicaonline.com>. 12,00 horas 06/04/2014.

El delito es un acto<sup>55</sup> y, como tal, contiene dentro de sí una intención, una voluntad. A su vez, la voluntad contiene dentro de sí los móviles, los motivos, las tendencias y las representaciones. Por lo tanto, el delito es una realidad jurídica que trasciende en la sociedad a través de una persona, de aquella persona a quien se le imputa la comisión de ese acto típicamente antijurídico, de aquella persona que, dentro de la Criminología, se la conoce con el nombre de “delincuente”, que constituye la realidad individual del fenómeno criminal, sin cuya realidad la existencia del delito sería imposible. El delincuente es la persona que, como cualquier otra, dentro de la sociedad recibe influencias de todo orden, física, sociales, biológicas y psicológicas. Pero es necesario tomar en consideración que, jurídicamente, el individuo que delinque debe ser alguien que tenga capacidad de entender y de querer, ya actuar conforme a ese entendimiento que tiene.

El homo sapiens se tiene por el ser supremo de la creación, su intelecto le ha permitido el desarrollo de una tecnología y una sociedad avanzada, su pensamiento, su capacidad de raciocinio, lo distingue de los otros animales “no racionales”. El problema surge cuando hay reacciones, o comportamientos en el hombre, que son instintivos, “no se piensan”, lo que en unas fases evolutivas lejanas fue una ventaja, ahora se ha convertido en un inconveniente, en un grave defecto, que origina una “autodestrucción” de la especie.

Cuando a lo largo de la historia natural de la tierra, se ha dado la paradoja en una especie de que, lo que en su momento fueron mejoras evolutivas, se han transformado en dificultades, ha dado lugar a la extinción de la misma.

Lamentablemente, considero que el comportamiento tipificado como acoso laboral, se encuentra inserto en la conducta humana. Ningún artículo del Código Penal, va a cambiar una forma de ser, de comportarse, que se encuentra “inscrita” en los genes. La única forma de actuar frente al acoso laboral es mediante la educación, la vía represiva sancionadora está abocada al fracaso.

El homo sapiens, es además, modelado por la cultura en la que se encuentra, y por la sociedad u organización que la promueve. Mientras que en un grupo humano, la violencia y la agresión sigan siendo consideradas formas adecuadas de respuesta, ante determinadas situaciones, no se va a conseguir acabar con el acoso laboral. Una sociedad que fomenta o permite, la violencia, desde los video-juegos, películas o campos de fútbol, nunca va a conseguir dar por finalizado el lamentable espectáculo que supone el mobbing.

## BIBLIOGRAFIA

- BARÓN DUQUE M., MUNDUATE JACA L., BLANCO BAREA M.J., “La espiral del Mobbing”. Papeles del Psicólogo, 2003. N.º 84, págs. 55-61.

- CARDOSO DOS SANTOS MEIREMAR. Tesis Doctoral. Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España. Universitat de les Illes Balears. Departament de Psicologia. 2012.

- CARRETERO DOMÍNGUEZ NOELIA. Tesis Doctoral “Validación empírica de un modelo psicosocial del acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)”. Departament de psicologia social. Facultat de Psicologia. Universitat de València. Servei de Publicacions. 2011.

<sup>55</sup> Zavala Baquerizo J. “El fenómeno Criminal.”. Ya citado.

- ESTÉVEZ ROMÁN MARGARITA. Tesis Doctoral. “La convivencia escolar en los centros educativos. Diseño de un programa de intervención a partir del sistema preventivo de Don Bosco”. Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. 2012. Págs. 14-15.
- GARCÍA CAVERO P. “Acerca de la Función de la Pena”. Revista Jurídica on line. Facultad de Derecho. Universidad Católica de Guayaquil. <http://www.revistajuridicaonline.com>. 11,00 horas 06/04/2014.
- GARCÍA ORZA JAVIER. “Un modelo cognitivo de las interacciones matón-víctima”. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. *anales de psicología*. 1997, vol. 13, nº 1, Págs.51-56.
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ VÍCTOR MANUEL y otros. *El mobbing. Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo*. International Marketing & Communications, S.A. 2004.
- GONZÁLEZ TRIJUEQUE D. Y DELGADO MARINA S. “El acoso psicológico en el lugar de trabajo antecedentes organizacionales.”. *Boletín de Psicología*, No. 93, Julio 2008, págs.7-20.
- GUEVARA RAMÍREZ L. “Aproximación al estudio de la violencia psicológica en el trabajo”. *Criterio jurídico garantista*. Año 2 – N.º. 2 - Enero-Junio de 2010.
- KAHALE CARRILLO DJAMIL TONY. “Diferencias entre acoso laboral y las tensiones ordinarias en el entorno de trabajo.”. [www.acosolaboral.org.uy](http://www.acosolaboral.org.uy). 22,33 horas. 15/11/2013.
- LEYMANN, H. GUSTAFSON, A.; *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*. *Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology*, núm. 2. 1996.
- LEYMANN, H.; *Mobbing: la persécution au travail*. Seuil. Paris 1996.
- LEYMANN, H.; *The content and development of mobbing at work*. *Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology*, núm. 2. 1996.
- LÓPEZ FERNÁNDEZ J.A., SANTAMARÍA M., “Diagnósticos para el acoso laboral”. 2003. [www.cop.es/colegiados/T-00921/jal.htm](http://www.cop.es/colegiados/T-00921/jal.htm). 13,20 horas.12/11/2013.
- LORENZ K; *Los Ocho pecados mortales de la humanidad civilizada*. Plaza Janes Editores S.A. Julio 1984.
- MANSILLA IZQUIERDO FERNANDO. “Enfoque Estratégico en los Conflictos Interpersonales en el Medio Laboral”. <http://www.prevention-world.com/es/informacion-tecnica/articulos/enfoque-estrategic>. 23,50 horas. 14/11/2013.
- MANSILLA IZQUIERDO FERNANDO. “Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.”. [www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf](http://www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf). 00,36 horas. 15/11/2013.
- MANSILLA IZQUIERDO FERNANDO. “Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.”. [www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf](http://www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf). 00,36 horas. 15/11/2013.

- MAYORAL BLASCO SUSANA Y ESPLUGA TRENCO JOSEP. "Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso". Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 28, Núm. 2 (2010), Págs. 233-255.
- MAYORAL BLASCO SUSANA. "El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu". Revista Internacional de Sociología (RIS). Vol. 68, n.º 2, mayo-agosto 2010. Págs. 375-398.
- MAYORAL BLASCO SUSANA. "Mobbing: modelos explicativos y acción sindical". Papers, 2010, 95/1, Págs. 29-46.
- MAYORAL BLASCO SUSANA. "Mobbing: principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español". Acciones e Investigaciones Sociales, 26 (julio 2008), págs. 91-125.
- MELLA, J.L., SEMPERE, J. M. Y ROMERO, J. M. (2004). Factores de Riesgo del Acoso Social en el Trabajo (Mobbing): Un estudio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana. Trabajo presentado al Tercer Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. Santiago de Compostela.
- MESEGUER DE PEDRO MARIANO. Tesis Doctoral. "El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola". Universidad de Murcia. Departamento de Psiquiatría y psicología social. Págs. 145 y ss.
- MIR PUIG CARLOS. El mobbing y los cuerpos y fuerzas de seguridad. 10.05.2006. Mobbing-OPINION.com. Estudios jurídicos.
- MOLINA NAVARRETE CRISTOBAL. El Mobbing en las administraciones públicas Aranzadi. 2008.
- MOLINA NAVARRETE CRISTÓBAL. "El "acoso" ¿riesgo laboral a prevenir en las empresas o delito a punir por el Estado?". Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral, 2010; (234), págs. 9-20.
- MOLINA NAVARRETE C., GARCIA JIMENEZ MANUEL, DE LA CASA QUESADA SUSANA. Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América. Bomarzo. 2011.
- MOLINA NAVARRETE C. La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses. Bomarzo. Albacete 2007.
- MOLINA NAVARRETE C. Manual de derecho del Trabajo. Comares. 2008.
- PARÉS SOLIVA M. (Visión de los afectados: la intervención con afectados por A.M.T., en II reunión anual de la sociedad española de medicina pericial).
- PÉREZ MACHIO ANA I., "Concreción del concepto jurídico de mobbing, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal". Revista electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. La dimisión interior: del síndrome posvacacional a los riesgos psicosociales en el trabajo. Ed. Pirámide. Madrid, 2008.

- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mi jefe es un psicópata: por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder. Ed. Alienta. Barcelona, 2008.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing escolar: Violencia y acoso psicológico contra los niños. Ed CEAC. Barcelona, 2007.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing, el estado de la cuestión. Todo lo que usted siempre quiso saber sobre el acoso psicológico y nadie le explicó. Ed. Gestion 2000. Barcelona, 2008.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Punto de Lectura. Madrid, 2003.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae. Santander, 2001
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing: manual de autoayuda. Ed. Aguilar. Madrid, 2003.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas. Ed. Aguilar. Madrid, 2004.
- POMARES CINTAS E. El derecho penal ante el acoso en el trabajo: El proyecto de reforma penal de 2009
- POMARES CINTAS E. El nuevo delito de acoso moral laboral como modalidad de trato degradante. Laboratorio Observatorio de Riesgos psicosociales de Andalucía.
- SÁNCHEZ CABACO ANTONIO. Variables individuales (cognitivo-emocionales) y grupales en las nuevas patologías: el caso del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones. <http://www.funcionadministrativa.com/infor/Mobbing%203.pdf>. 23,45 horas, 27/11/2013.
- SANCHEZ GARRIDO J. A. “La consideración penal del mobbing”, Diario La Ley, Nº 7612, Sección Tribuna, 15 Abr. 2011, Año XXXII, Ref. D-168, Editorial La Ley.
- SUAY CELIA. “El acoso moral. Algunas consideraciones criminológicas y penales”. Incluido en el libro colectivo coordinado por Hernán Hormazábal (Universidad de Gerona), en recuerdo del Profesor Juan Bustos Ramírez. Editorial Trotta, abril de 2010.
- TERRADILLOS BASOCO JUAN. “Función simbólica y objeto de protección del Derecho penal”. Revista Pena y Estado, n.º1, 1991. Ediciones P.P.U. Págs. 9-22.
- Unión sindical de Madrid-Región de CC.OO. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Secretaría de Salud Laboral. Ediciones GPS Madrid. 2003. Pág. 153.
- VIANA TEJEDOR A.T. Y GIL RUIZ M.V. “Mobbing: psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo”. SEMERGEN - Medicina de familia. Vol. 29. Núm. 09. Octubre 2003.
- VIDAL CASERO MARÍA DEL CARMEN. “El mobbing en el trabajo. Su problemática”. [www.bioeticacs.org/iceb/.../El\\_mobbing\\_en\\_el\\_trabajo](http://www.bioeticacs.org/iceb/.../El_mobbing_en_el_trabajo). 00,00 horas, 15/11/2013.

- VILLACAMPA ESTIARTE CAROLINA. “La incriminación del mobbing en Derecho Penal Español: los claroscuros del delito de acoso laboral”. Revista Derecho y Proceso Penal 30. Enero-Abril 2013.
- VILLACAMPA ESTIARTE CAROLINA. Stalking y derecho penal: relevancia jurídico penal de una nueva forma de acoso. Iustel Portal Derecho. Madrid 2009.
- VILLEGAS FERNÁNDEZ JESÚS MANUEL, “Teoría Penal del acoso moral: “mobbing”, “bullyng”, “blockbusting”. Estudios. Boletín núm. 1997.
- ZUGALDIA ESPINAR JM y Otros. Fundamentos de Derecho Penal. Parte general. Tirant lo Blanch. 4ª Edición. Valencia 2010.

Maquetación:  
Secretaría General Técnica

Subdirección General de Documentación  
y Publicaciones

**Enlaces de contacto:**

Contacto Boletín

Normas de publicación en el Boletín del  
Ministerio de Justicia

Suscripción al Boletín

