



PODER DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL

Universidad de Córdoba

EJERCICIO ABUSIVO DEL PODER EMPRESARIAL Y ACOSO MORAL: EL EXCESO DE TRABAJO

STSJ de Cataluña de 29 de enero de 2004

M.^a LUISA RODRÍGUEZ COPÉ *

SUPUESTO DE HECHO: El actor, que prestaba sus servicios como oficial administrativo en la empresa TIDA ASESORES, S.L., interpuso demanda sobre Tutela de derechos fundamentales ante el Juzgado núm. 32 de Barcelona solicitando que se declarase la vulneración de su derecho fundamental a la integridad física y moral recogido en el artículo 15 CE, la existencia de acoso moral y estrés laboral, el cese inmediato de tal comportamiento, así como la condena al pago de determinada cantidad en concepto de indemnización de daños y perjuicios. El trabajador alegó que sufría un trastorno depresivo originado únicamente por el exceso de trabajo que soportaba. La sentencia de instancia desestimó la demanda, absolviendo, por ende, a la empresa de las peticiones contenidas en la misma.

RESUMEN: Frente a la misma se alzó en suplicación la parte actora. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestimó el recurso, confirmando íntegramente la sentencia de instancia. Según entendió la Sala, *tener mucho trabajo* no puede integrarse dentro de la figura de *mobbing* y no constituye vulneración de precepto constitucional alguno.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. BREVE CONFIGURACIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO
 - 1.1. Delimitación positiva: notas específicas
 - 1.2. Delimitación negativa: hostigamiento psicológico, estrés laboral y ejercicio abusivo del poder directivo y organizativo empresarial. Posiciones judiciales.
2. EL EXCESO DE TRABAJO, ¿VULNERA DERECHOS FUNDAMENTALES?, ¿SE PUEDE INTEGRAR DENTRO DE LA FIGURA DEL *MOBBING*? ANÁLISIS DE LA STSJ DE CATALUÑA DE 29 DE ENERO DE 2004
3. BREVE CONCLUSIÓN

* Profa. Ayudante del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

INTRODUCCIÓN

No dudamos que la violencia u hostigamiento psicológico hacia un trabajador por parte de superiores jerárquicos, o incluso de sus propios compañeros, ha existido siempre. Sin embargo no es hasta fechas relativamente reciente cuando surge la preocupación por la cuestión¹, quizás por el espectacular aumento de casos que ha propiciado la competitividad y el estrés laboral propio de la realidad social que vivimos².

Como es sabido, al contrario que ocurre en otros países de nuestro entorno³, en España no existe una regulación específica y concreta sobre aco-

¹ Como afirma FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El acoso moral en el trabajo: ¿una nueva forma de discriminación?», *Revista de Derecho Social* 19/2002, pág. 53, el interés por este tema no puede datarse más allá de la década de los '80 del pasado siglo. El término fue usado por primera vez por LORENZ que lo empleó en sus estudios de etología para indicar el comportamiento de algunos animales de la misma especie que se unen para ponerse en contra de un miembro del grupo, al que atacan y excluyen de la comunidad, llevándolo, a veces, hasta la muerte. (Vid., al respecto CORDERO SAAVEDRA, «El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica». *Revista Española de Derecho del Trabajo* 110/2002). La preocupación de los estudiosos por este fenómeno comienza en los años ochenta a manos del psicólogo alemán, afincado en Suecia, LEYMANN, al que podemos considerar como primer descubridor e investigador de aquél y que describió hasta 45 comportamientos distintos que clasificó en cinco grupos según los efectos que producía en la víctima. A los trabajos de este autor hay que añadir una intervención científica importante de otros psicólogos, sociólogos, economistas y juristas en Europa y América.

² Vid., en este sentido MELLA MÉNDEZ, «El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo». *Tribuna Social* 145/2003, pág. 14. Vid., también BRAULIO MOLINA, «Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo». *Relaciones Laborales* 3/2002, págs. 54 y 55, que hace mención a una encuesta realizada entre 21.500 empleados por la Agencia Europea para la Mejora de las Condiciones Laborales. Según los datos proporcionados por ella, el 9% de la población activa de la Unión Europea declara haber sufrido acoso moral en el trabajo. Dicha cifra cambia según los países europeos. Las cifras máximas de población activa que declara haber sufrido acoso en el lugar de trabajo se da en países como Finlandia (15%), o Suecia y Reino Unido (14%), mientras que en Italia o Portugal la cifra desciende al 4%. Según esta encuesta en España la población activa afectada por este problema gira en torno al 5%. Sin embargo, según la investigación realizada por el profesor de psicología de la Universidad de Alcalá de Henares, PIÑUEL Y ZABALA, —estudio realizado en un muestra de 988 trabajadores en activo de diferentes sectores de la Comunidad de Madrid y con edades comprendidas entre 18 y 60 años— son más de un millón y medio de trabajadores españoles (lo que supone un 11,14% de la población activa) los que han sido víctimas de acoso moral en su empresa. En cuanto a la clase de trabajadores afectados, aunque tanto los hombres como las mujeres pueden ser víctimas de acoso, son estas últimas las que tienen más riesgo de padecerlo, especialmente si son menores de 30 años y su contrato es temporal. Por otra parte, además de en la empresa privada (especialmente en la rama de la hostelería), la incidencia del acoso psicológico es especialmente significativa en el ámbito público, sobre todo en la Sanidad, aunque también se da en colegios, universidades, ayuntamientos...

³ Vid., el estudio de MOLINA NAVARRETE, «Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos», en <http://www.mobbing.nu>. Vid., también,



so moral⁴. Sin embargo, la ausencia de una normativa determinada no ha impedido que los tribunales laborales se ocupen de la cuestión y sepan dar cobertura protectora al amparo de preceptos legales ya existentes. Esta respuesta judicial evidencia que nuestro actual sistema jurídico-laboral contiene normas que permiten fundamentar una respuesta legal frente al acoso moral, lo que, sin embargo, no debe impedir la reclamación de una regulación legal *ad hoc* que mejore el tratamiento y resuelva lagunas y dudas existentes hoy en día⁵.

No obstante, una de las cuestiones más importantes y difíciles de tratar es la de la propia conceptualización del fenómeno y su distinción de otros similares. Junto a las aportaciones de la doctrina científica, la labor de los tribunales resulta esencial a la hora de identificar situaciones de acoso psicológico y deslindarlas de otros conflictos que se producen en las organizaciones de trabajo y que obedecen a meras discrepancias de los trabajadores sobre el ejercicio regular o no del poder directivo del empresario. No es ta-

LUELMO MILLÁN, «Acoso moral o *mobbing*. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 115/2003, págs. 11 y sigs. Suecia cuenta desde 1993 con su normativa específica; también en Francia la Ley de Modernización Social, de noviembre de 2001, introduce el concepto de acoso moral en el artículo 122.49L del Código de Trabajo. En países como Gran Bretaña, existe una Ley de 21 de marzo de 1997, la denominada *Protection from Harassment Act*. En Bélgica la conducta está tipificada en el Código Penal desde 1998; en Suiza el Código de Trabajo contempla un deber de protección frente al acoso moral en sus artículos 321 y 328; en Italia existen Leyes Regionales que contemplan la cuestión, además de varios Proyectos de Ley a nivel estatal para reformar tanto la legislación civil, laboral como el Código Penal; en Portugal se votó en enero de 2001 una ley al respecto.

⁴ Recordemos que dos proposiciones de ley presentadas por el grupo parlamentario socialista el 23 de noviembre de 2001 fueron rechazadas. La primera, Proposición de Ley núm. 122/000157, Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, solicitaba la modificación de varias leyes en orden a reconocer la protección frente al acoso psicológico y la segunda, Proposición de Ley núm. 122/000158 Orgánica, incluía un artículo 314 bis en el Código Penal tipificando el acoso moral en el trabajo.

El Senado aprobó por unanimidad una moción presentada por el grupo *Endesa Catalana del Progrés* contra el acoso moral y hostigamiento en el trabajo. El Parlamento de Cataluña había aprobado también una proposición no de ley instando la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que se reconozca específicamente el acoso moral en el trabajo tipificándolo como infracción grave. Igualmente, en el Parlamento de Andalucía obra una proposición no de ley del Grupo Socialista, de 9 de mayo de 2002.

⁵ *Vid.*, MOLINA NAVARRETE, «Una nueva patología de gestión en el empleo público: El acoso institucional (*mobbing*). Reflexiones a propósito de la STS (Sala 3.^a) de 23 de julio de 2001». *La Ley*, núm. 5436 de 10 de diciembre de 2001 y CONESA BALLESTERO y SANAHUJA VIDAL, «Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*). *Actualidad Laboral*, 30/2002, que afirman que la incidencia en la salud del acoso moral es lo suficientemente grave como para exigir de forma inmediata un tratamiento jurídico específico.

rea fácil determinar lo que es acoso moral, propiamente dicho, y lo que puede ser consecuencia del deber de disciplina y subordinación a las órdenes empresariales al que está sometido el trabajador.

Con el análisis de la STSJ de Cataluña de 29 de enero de 2004 trataremos de definir los criterios utilizados desde la doctrina judicial para determinar cuándo estamos ante un comportamiento empresarial calificable de acoso moral, o lo que es lo mismo, qué actitudes nos van a permitir incardinar una conducta en esta figura en orden a exigir la responsabilidad del agresor y, consiguientemente, la protección de la víctima, y qué otras resultan ser consecuencias inevitables de las tensiones ordinarias de cualquier trabajo o del estrés o desgaste personal que pueda padecer el trabajador atendiendo a su propia sensibilidad.

1. BREVE CONFIGURACIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

1.1. Delimitación positiva: notas específicas

Sin ánimos de llevar a cabo una exhaustiva conceptualización del fenómeno⁶, sí resulta conveniente destacar aquellos caracteres o notas específicas que desde la doctrina se emplean para identificarlo.

Son tantas las definiciones que desde la doctrina extranjera y española se han dado sobre el acoso psicológico⁷ que resultaría realmente complejo

⁶ Son muchos los estudios que existen al respecto. Destaquemos dos de ellos que conceptualizan el fenómeno desde la psicología: Uno de ellos, el de PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, 2001; otro el de HIRIGOYEN, *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona, 1999.

⁷ Desde la doctrina extranjera, la psiquiatra francesa Marie-France HIRIGOYEN definió el acoso moral en el trabajo como «cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo». El psicólogo alemán LEYMAN, que se puede considerar como uno de los padres del concepto lo definió como «la situación en la que una persona (o en raras ocasiones, un grupo de personas) ejercen una violencia extrema, de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo».

La doctrina española también ha definido el fenómeno. *Vid.*, por todos, la definición de MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización. *Aranzadi Social*, 18/2002, pág. 60, que se refiere al acoso moral como «toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o grupo de personas deciden, formal o informalmente, expresa o

proponer una definición genérica de la figura que aportase nuevos elementos o aspectos no reseñados aún que contribuyese efectivamente a una mejor identificación y delimitación de la misma.

Escojamos, por ello, la definición incluida en la proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo que, presentada el 21 de noviembre de 2001 por el grupo parlamentario socialista, entendió por acoso moral «toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo».

Partiendo de esta definición, el acoso psicológico se caracterizaría por tratarse de un comportamiento —que se realiza por uno o varios superiores o compañeros de trabajo e, incluso conjuntamente entre unos y otros⁸— violento, vejatorio, indigno y humillante, atentario a derechos fundamentales tales como el genérico de la dignidad (art. 10 CE y 4.2 e) ET, la integridad física y moral (art. 15 CE y 4. 2. d) ET), la libertad de expresión y comuni-

tácitamente, ejercer sobre otra persona, prevaleciendo de cualesquier relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (pluralidad de actuaciones dirigida a un fin y predeterminada o planificada y recurrente (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), con el objeto de conseguir su estigmatización o aislamiento respecto del grupo haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional, bien para ensayar *las ventajas competitivas* de un estilo autoritario de gestión afirmando su poder (...), bien para provocar su dimisión mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión (...)). También como ejemplo, *vid.*, la definición genérica de acoso moral que, teniendo en cuenta las definiciones existentes, propone BRAULIO MOLINA, *op. cit.*, pág. 52: «Comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o encubrimiento tácito de la organización, y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales», o la de CONESA BALLESTERO y SANAHUJA VIDAL, *op. cit.*, pág. 644, que se refiere «a todos aquellos actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas que, de forma prolongada en el tiempo, atentan contra la dignidad de un tercero o terceros, en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico al trabajador o trabajadores afectados».

⁸ En el primer caso se habla de acoso vertical ascendente o *bossing*, pues el acosador está situado en un plano jerárquicamente superior al acosado; en el segundo, de acoso horizontal, en cuanto tanto uno como otro están en un plano de igualdad respecto de los superiores jerárquicos. La doctrina reseña una tercera modalidad de acoso, la denominada vertical descendente, en cuanto los acosadores son uno o varios subordinados de la víctima. Aparte de menos frecuente, este tipo de acoso es cualitativamente diferente de los otros dos porque el hecho de que el acosado esté en una posición jerárquicamente superior le permite defenderse mejor de los ataques en que la conducta de acoso consiste.

cación (art. 20.1 CE), el honor y la intimidad personal y familiar y la propia imagen (art. 18.1 CE y 4.2. e) ET) o el de la igualdad y no discriminación (art. 14 CE y 4.2.c) ET). Debe, además, tener una finalidad destructiva, pues se persigue colocar al trabajador en una situación tan insoportable psicológicamente que le lleve a desistir de sus derechos profesionales e, incluso, abandonar voluntariamente la empresa; y distinguirse por su carácter recurrente y sistemático, pues se está ante una conducta que tiene que mantenerse durante un cierto tiempo —mínimo de seis meses— y reiterarse con frecuencia —una o varias veces por semana⁹—. Este carácter evidencia un comportamiento unificado, planeado y programado que persigue un único objetivo: la destrucción psicológica de la víctima¹⁰.

Los efectos sufridos por el trabajador sometido a acoso moral se manifiestan en depresión, ansiedad, problemas con la memoria, falta de motivación, pérdida de la confianza en sí mismo, problemas gástricos, dolores de espalda y de nuca, dificultades para conciliar el sueño, sudores, vértigos, mareos¹¹. Una exposición prolongada a acoso moral puede producir importantes lesiones, a veces irreversible, en la salud física y psíquica del individuo¹².

⁹ Como ejemplo, de la doctrina más autorizada, *vid.*, FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.*, págs. 56 y sigs. que en su tarea de dar una noción sobre acoso moral, resalta los rasgos característicos o genuinos del fenómeno. Desde la doctrina judicial, resulta interesante la SJS núm. 7 de Murcia de 7 de marzo de 2003, que realiza un minucioso e interesante estudio sobre la materia, que después ha sido tenido en cuenta en otros pronunciamientos.

¹⁰ Alguna de las prácticas más comunes dentro de la figura del acoso moral son las de aislamiento (ignorarle, retirarle el uso de medios de comunicación tales como el teléfono o el ordenador, cambiarle de sitio...), desacreditación de la persona (hacer correr rumores falsos sobre el trabajador, ridiculizarle en público, humillarle, insultarle, atribuirle falsos problemas psicológicos o enfermedades...) y del profesional (asignación de tareas de categoría inferior o tareas absurdas, sometimiento a periodos de inactividad prolongada, realización de críticas reiteradas sobre su desempeño laboral, atribución de errores profesionales que no ha cometido...) entre otras.

¹¹ No cabe duda de que la degradación psíquica del individuo recae a menudo en la familia, con el consiguiente aumento de problemas familiares, divorcios, separaciones. Sin embargo, las consecuencias se producen también en la empresa debido al mayor absentismo laboral, a la disminución de la producción, a la necesidad de contratar trabajadores suplentes.... Del mismo modo, se aumenta el gasto de la Seguridad Social, con motivo del tratamiento de las enfermedades ocasionadas por las situaciones de acoso moral, consumo de fármacos para combatir las enfermedades, bajas por enfermedad y por accidente laboral. *Vid.*, al respecto, de nuevo BRAULIO MOLINA, *op. cit.*, pág. 54.

¹² Podemos encontrar ejemplos en los supuestos planteados ante los Tribunales. Baste con reseñar algunos. Al respecto, entre otras SJS núm. 4 de Jaén de 10 de mayo de 2002 acerca de un trabajador de la Universidad que estuvo casi un año de baja por depresión como consecuencia del acoso moral sufrido; y más recientes, STSJ de Aragón de 30 de junio de 2003, en la que la actora, con más de 10 años de antigüedad en la empresa y con funciones de con-



1.2. Delimitación negativa: hostigamiento psicológico, estrés laboral y ejercicio abusivo del poder directivo y organizativo empresarial. Posiciones judiciales

Como hemos reseñado, una cuestión esencial a resolver es investigar si afloran los caracteres identificadores del acoso en determinados comportamientos empresariales.

No todo conflicto surgido en el entorno empresarial es calificable de acoso. Como ya ha dejado sentado la doctrina, no cabe considerar como acoso psicológico las situaciones que derivan de conflictos en los que no existen actos de violencia psíquica, o aún existiendo, no se desarrollan de forma sistemática y recurrente ¹³, o no persiguen la destrucción psicológica del trabajador ¹⁴. Tampoco podríamos hablar de acoso cuando los conflictos no

trol e incluso dirección de personal, secretaria de dirección y con poderes de la empresa, inició, a raíz del acoso de otra empleada, un síndrome ansioso depresivo por el que precisó tratamiento psicológico y farmacológico así como psicoterápico. En el supuesto contemplado por la STSJ de Navarra de 23 de marzo de 2004, el demandante, como consecuencia del acoso sufrido en el trabajo se le diagnostica incapacidad permanente absoluta. La SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 29 de abril de 2004, nos muestra como la situación de acoso moral en el trabajo y conflictividad laboral sufrida por un funcionario de la Administración Militar le ocasiona un trastorno depresivo mayor, un trastorno de ansiedad generalizada y un trastorno evitativo y paranoide de la personalidad, determinante de la inutilidad en acto de servicio.

¹³ Ejemplos claros de lo dicho los encontramos en la STSJ de Madrid de 20 de marzo de 2003, sentencia en la que el juez hace hincapié en que el acoso moral no se compone de un único acto patente y manifiesto, sino que lo integran actos sucesivos destinados a socavar la personalidad del trabajador. En sentido similar, STSJ de Castilla-La Mancha de 22 de mayo de 2003, en la que la sala desestima el recurso que interpuso la actora contra la sentencia de instancia que no aceptó su solicitud de resolución del contrato alegando acoso psicológico. Considera el Superior de Justicia que falta el elemento de reiteración de la conducta de rechazo que debe realizarse de forma sistemática durante un periodo de tiempo.

¹⁴ Extremo éste difícil de probar. Hay que dejar constancia de que los principales obstáculos que se aprecian en la vía judicial laboral son las dificultades de prueba de la situación de acoso. El mecanismo inversor de la carga de la prueba previsto en el artículo 179.2 LPL no resulta útil pues, en estos casos, no bastará aportar indicios con los que razonablemente se sospecha que se ha acosado, sino que habrá que demostrarlo como hecho cierto. Así lo pone de manifiesto ARAMENDI, «Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial», *Aranzadi Social*, 2/2002, pág. 83. El acoso exige demostrar, por un lado, que el fin de la actuación del acosador es perjudicar la integridad psíquica del trabajador y, por otro, probar la existencia de un daño psíquico y su nexo de causalidad con la actitud de acoso. Como ejemplo, podemos reseñar la STSJ de Murcia de 8 de marzo de 2004, en la que el juez desestima la demanda interpuesta por una trabajadora para que se declare extinguida la relación laboral con su empresa por entender que sufre acoso moral. La actora aporta informes médicos de los que se desprende que padece situaciones depresivas y de ansiedad pero, según el juez, no puede deducirse que esta situación psíquica dimane de su situación laboral, ya que según afirma el tribunal se trata de apreciaciones efectuadas por la propia paciente, por lo que son valoraciones subjetivas sin base probatoria.

son consecuencia directa de actitudes del empresario o de los compañeros de trabajo sino que son derivaciones o efectos del propio ambiente laboral.

Analicemos estos dos últimos supuestos. Por un lado, nos encontramos con conflictos en la empresa que se traducen en enfrentamientos, tensiones, discordias, malas relaciones entre el empleador y la víctima que, en un gran número de ocasiones, responden a un ejercicio del poder de dirección empresarial inadecuado, arbitrario o abusivo, que no tiene como finalidad causar un daño sino encontrar un beneficio para la empresa, mejorando su competitividad en el mercado o simplemente consiguiendo un mayor aprovechamiento de la mano de obra¹⁵. En estos casos no estamos ante supuestos de acoso psicológico por la ausencia de algunos elementos genuinos de éste.

Si bien el hostigamiento psicológico es una expresión del ejercicio arbitrario del poder directivo, existen importantes divergencias entre lo que podríamos llamar la especie y el género. Baste reseñar que, según doctrina unánime, una de las diferencias entre un simple conflicto laboral y el *mobbing* es que el primero es puntual y el segundo reiterado, de manera que el ejercicio arbitrario del poder directivo en una determinada ocasión o para un concreto propósito no es, por sí mismo, demostrativo de acoso¹⁶. Además de esta diferencia concerniente al carácter de la conducta, no podemos obviar que el perjuicio que puede causar un comportamiento arbitrario del empresario no siempre va a tener una incidencia directa sobre el derecho fundamental a la dignidad personal, o sobre el derecho a la integridad física o psíquica, o sobre el derecho a la igualdad del trabajador, aunque sí quedarán afectados derechos ordinarios sobre lugar, tiempo y contraprestación de trabajo. Y por último, la dificultad que entraña demostrar la situación de acoso no existe cuando de lo que se trata es de aportar pruebas de que el empresario se ha extralimitado en sus funciones de dirección, pues bastará acreditar las concretas irregularidades o anomalías que se han producido en la relación de trabajo.

Todas estas divergencias reseñadas hacen factibles, al menos desde el punto de vista teórico, la diferenciación entre un comportamiento y otro. Sin embargo, en algunos supuestos la cuestión no es tan fácil de dilucidar

¹⁵ *Vid.*, SJS núm. 2 de Vitoria-Gasteiz de 31 de enero de 2002, en la que se hace hincapié en este aspecto.

¹⁶ Un claro ejemplo lo encontramos en la ya citada sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Murcia de 7 de marzo de 2003, comentada por CORDERO SAAVEDRA, «La delimitación entre el acoso moral y las tensiones laborales», *Aranzadi Social* 6/2003. La concreta situación que plantea el caso determina para el juzgador que las coacciones o amenazas que sufren los trabajadores por parte de los directivos de la empresa para lograr una modificación de sus condiciones laborales es un hecho puntual que no encaja en los elementos integrantes de la definición de acoso.



debido, sobre todo, a la dificultad de entrever cuál es la verdadera intención del empresario¹⁷.

El segundo supuesto al que nos queremos referir es el de los conflictos o tensiones laborales originados por las condiciones del entorno laboral. Ciertas situaciones, que pueden o no tener su origen en el ejercicio por parte del empleador de sus facultades de dirección, envilecen el ambiente de trabajo, creando un clima de insatisfacción laboral que repercute en el trabajador que se siente presionado, atacado, lo que le origina un alto nivel de estrés y desgaste profesional y personal que, con frecuencia, deriva en daños psíquicos, a veces irreversible. Es el síndrome del *burnout*. Técnicamente este desgaste no se puede considerar efecto o prueba de acoso porque falta la nota de tendenciosidad del comportamiento, ya que *a priori* la coacción padecida no responde a un plan preconcebido, no hay una intención de causar daño; sin embargo el trabajador víctima de esta situación puede ver afectado su derecho a la dignidad e incluso a su integridad psíquica y/o física, máxime en aquellos casos en los que el estrés perdura en el tiempo.

Es pues interesante indagar en la materia para encontrar argumentos capaces de matizar una postura doctrinal tan categórica como la que hoy existe. Para realizar el análisis partiremos de un reciente pronunciamiento judicial al respecto: la STSJ de 29 de enero de 2004.

2. EL EXCESO DE TRABAJO, ¿VULNERA DERECHOS FUNDAMENTALES?, ¿SE PUEDE INTEGRAR DENTRO DE LA FIGURA DEL *MOBBING*? ANÁLISIS DE LA STSJ DE CATALUÑA DE 29 DE ENERO DE 2004

En el caso que nos ocupa el Superior de Justicia de Cataluña absuelve a una empresa acusada de *mobbing* por un trabajador que alegó sufrir un trastorno depresivo originado por el exceso de trabajo que soportaba.

¹⁷ Resulta interesante la STSJ de País Vasco de 28 de noviembre de 2003. La mayoría de los miembros del Superior de Justicia entienden que no ha existido acoso moral por parte de la empresa hacia el trabajador pues todas las conductas que llevó a cabo aquella (denegación de vacaciones, falta de ocupación efectiva, cambio de actividad) no han sido irrazonables (así, por ejemplo, en lo que se refiere a la denegación de vacaciones se dice que tal decisión obedecía a que la empresa reclamaba del trabajador su alta médica para poder conceder las vacaciones que él solicitaba; o, en relación al cambio de actividad, se manifiesta que tal decisión fue acordada a instancia del propio trabajador; la falta de ocupación efectiva se justifica en el escaso trabajo existente...). Sin embargo, se formula un voto particular, en el que se afirma que la situación reúne las notas características del acoso empresarial que se conoce como *mobbing*, pues la finalidad perseguida no era sino minar psicológicamente al demandante.

El demandante que prestaba sus servicios laborales en una asesoría con la categoría profesional de oficial administrativo se encargaba de confeccionar, supervisar y adecuar las nóminas de más de 800 empleados de las empresas clientes de la asesoría, lo que le llevó a un proceso de incapacidad temporal. Interpuso demanda sobre tutela de derechos fundamentales solicitando que se declarase la vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral, la existencia de acoso moral y estrés laboral, el cese inmediato de tal comportamiento, así como la condena al pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. Sus pretensiones no son atendidas en primera instancia; tampoco se estima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social.

El justiciable argumenta que las pruebas que aporta el recurrente sólo constatan el exceso de trabajo que recaía sobre él y entiende que «tener mucho trabajo no puede integrarse dentro de la figura de *mobbing*, ni puede ser integrado en una vulneración ni del derecho a la igualdad, ni del derecho a la intimidad o al honor y a la propia imagen».

A nuestro modo de ver, esta postura del Superior de Justicia debe ser objeto de reflexión, dada las consecuencias o efectos de una afirmación tan concluyente. Vayamos por partes.

Cuando la doctrina se refiere a conductas que identifican una actitud de acoso psicológico no menciona el exceso de trabajo que pudiera padecer el trabajador. Bajo nuestro punto de vista, es evidente que un exceso de trabajo transitorio debido a una situación coyuntural en la empresa no es sino una consecuencia más de las vicisitudes que entraña el propio proceso de producción y/u organización empresarial que, además, va a afectar en mayor o menor medida a todos los trabajadores de la empresa o de un departamento de ésta en cuestión. Sin embargo un gran volumen de trabajo soportado por un solo trabajador durante un periodo dilatado no encuentra justificación alguna.

En estos supuestos específicos o bien nos encontraríamos ante un ejercicio abusivo de poder por parte del empleador, que quiere conseguir un mayor aprovechamiento de la mano de obra, o bien podríamos estar ante un caso encubierto de hostigamiento psicológico, en el que el empresario asigna un excesivo volumen de trabajo a un empleado con la finalidad espuria de destruir psicológicamente a la víctima para que termine abandonando su puesto de trabajo. Este supuesto de acoso psicológico es especialmente reprobable porque el empresario consigue un doble provecho: un mayor beneficio para la empresa, por un claro abuso de la fuerza de trabajo, y la destrucción psicológica del trabajador que se ve superado por la presión y la competitividad que sufre en su situación laboral.

El inconveniente radica en demostrar que esta conducta empresarial no sólo tiene como objetivo la consecución de un beneficio sino que esconde un constante ataque a la víctima con una clara finalidad destructiva. Tal y



como viene ocurriendo con los casos de acoso sexual¹⁸, la dificultad de la prueba a practicar es evidente, pues el empresario siempre puede alegar que las circunstancias de la empresa exigían hacer frente a ese volumen de trabajo.

En el caso que nos ocupa las pruebas aportadas por el actor (entre otras, informes médicos que le diagnostican un trastorno depresivo, la pericial practicada que concluye con el exceso de trabajo que debía soportar y el proceso de incapacidad temporal causado por el trastorno depresivo) no son, a juicio del Tribunal, demostrativas de hechos que puedan calificarse de acoso moral. Considera además el justiciable que es totalmente correcta la denegación de la prueba pericial solicitada en la instancia consistente en que un graduado social determinara si el volumen de trabajo soportado por el mismo era el adecuado o excesivo, y aunque reconoce que lo correcto hubiera sido que un técnico especialista en organización del trabajo hubiera elaborado el pertinente dictamen, afirma que ese informe no tendría ninguna relevancia pues tener mucho trabajo no puede integrarse dentro de la figura del *mobbing*.

La sentencia nos sorprende aún más cuando afirma que el exceso de trabajo que recaía sobre el recurrente no constituye vulneración de precepto constitucional alguno.

Ante esta posición nos preguntamos: ¿una situación de sobrecarga de trabajo, de presión laboral que no responde a circunstancias pasajeras o una situación coyuntural de la empresa y que, por ende, se convierte en injustificada, no vulnera derechos del trabajador que están reconocidos a nivel constitucional y que adquieren la categoría de derechos fundamentales, tales como el derecho a la dignidad, personal y profesional, el derecho a la integridad, física y psíquica, incluso el derecho a un trato igualitario?

La respuesta es indiscutible. La violación de derechos fundamentales no plantea dudas, ya estemos ante un supuesto de ejercicio abusivo del poder del empresario con intención de aprovechamiento, sin más, o ya se trate de un ejercicio de poder empresarial arbitrario que se lleva a cabo no sólo para obtener un beneficio sino para hostigar al empleado, esto es, acoso moral propiamente dicho,

A priori tener mucho trabajo no desconoce derecho alguno; sin embargo cuando este exceso de trabajo se convierte en algo habitual refleja una

¹⁸ El Tribunal Constitucional cuando se ha ocupado de supuestos de acoso sexual, ha emitido en ocasiones, un fallo desestimatorio, por falta de prueba. En la STC 207/2001 la demanda es desestimada por falta de prueba sobre la autoría de los escritos groseros aportados por la recurrente para acreditar el acoso sufrido. En la STC 136/2001, la demanda de amparo también es desestimada por falta de prueba del acoso sexual alegado. Ambas sentencias evidencian las dificultades probatorias que en la práctica suscitan los supuestos de acoso sexual. En este punto existe un claro paralelismo con el acoso moral, en los que además la prueba no sólo tendrá que demostrar los actos de agresión, sino también el daño inflingido, probando además el nexo causal entre las prácticas agresivas y la lesión causada.

extralimitación del poder del empresario que puede tener como objetivo lograr un mayor beneficio para la empresa y/o socavar psicológicamente al afectado. Sobre los Tribunales recae la misión de identificar estas situaciones, para exigir la responsabilidad del agresor y la protección de la víctima.

3. BREVE CONCLUSIÓN

La sentencia comentada nos ha servido para reflexionar sobre una realidad laboral a la que se enfrentan muchos empleados: la sobrecarga de trabajo. Ésta tiene su origen, a veces, en necesidades empresariales perentorias e inevitables y otras muchas veces en un ejercicio arbitrario o abusivo de las facultades organizativas y de dirección del empleador. En este último supuesto el exceso de trabajo, que tiene como efectos, entre otros, el estrés, la tensión laboral que sufre la víctima, puede tener su razón de ser en el interés empresarial de obtener un beneficio y/o causar un perjuicio. En cualquiera de estos casos la conducta empresarial es reprobable y nuestro ordenamiento jurídico cuenta con las vías adecuadas para exigir la responsabilidad debida y reparar el daño causado a la víctima. Además, huelga decir que cuando la intención es perjudicar al empleado la conducta puede perfectamente encajarse en un supuesto de acoso moral porque el trabajador al que se le asigna un volumen excesivo de trabajo sin razón aparente de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, está sometido a una violencia psicológica que perturba el ejercicio de su actividad laboral y atenta contra su dignidad profesional y personal, es decir está siendo víctima de *mobbing*. La mayor o menor sensibilidad que muestren los Tribunales de Justicia ante estos casos resulta esencial.

Sin embargo, los principales obstáculos que se aprecian en la vía judicial laboral son las dificultades de prueba de esta situación. El mecanismo inversor de la carga de la prueba no resulta útil cuando lo que se invoca es que se ha producido un episodio de acoso. En estos casos no bastará aportar indicios con los que razonablemente se sospecha que se ha acosado sino que habrá que demostrarlo como hecho cierto.

Creemos que cuando se trate de dilucidar sobre la vulneración de un derecho fundamental, en un caso especialmente lesivo como es el acoso moral, un mayor protagonismo del órgano judicial¹⁹ debe ayudar a superar algunas dificultades de prueba, por supuesto sin desconocer el principio dispositivo que rige en el proceso laboral.

¹⁹ Consideramos que el juez debería jugar un papel relevante en la investigación de la verdad material en estos supuestos, y una forma de lograrlo sería mediante la imposición de la adopción de diligencias para mejor proveer en los supuestos en los que las pruebas aportadas y practicadas a instancias de las partes precisasen ser completadas.