



# LA PROTECCIÓN JURÍDICA CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO: PANORAMA GENERAL

ANTONIO MARTÍN VALVERDE

*Magistrado del Tribunal Supremo (Sala IV)  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

## EXTRACTO

Tras caracterizar la conducta de acoso tanto por los medios utilizados (hostigamiento o asedio a la víctima) como por los fines perseguidos (el maltrato o la vejación), diversificados estos últimos, a través de los distintos tipos de acoso (sexual, discriminatorio y moral o psicológico), en objetivos específicos (la imposición de una conducta, la exclusión del disfrute de ventajas o de posiciones sociales o el detrimento psicológico), el autor señala el caldo de cultivo en el que el acoso florece en la sociedades actuales (la polarización hostil de individuos pertenecientes a distintos grupos sociales y la desigualdad de poder en las relaciones interpersonales).

La creciente preocupación legislativa por el acoso laboral está vinculada, en buena medida, a los referidos componentes que integran la práctica del acoso. La duración y continuidad de las relaciones de trabajo propician las conductas hostigadoras, dado que éstas discurren con arreglo a un plan o propósito; la asimetría de poder con que cuentan los sujetos de dichas relaciones, en especial la derivada de la prevalente posición institucional que ostenta el empresario (superioridad jurídica y predominio económico), y la heterogeneidad de los colectivos de personas que forman parte de aquellas relaciones.

Una vez perfilados los trazos básicos de las distintas modalidades del acoso, se procede a identificar las normas generales y específicas de protección contra el acoso laboral, señalando las funciones que unas y otras desempeñan. Las normas generales presentan una eficacia operativa muy desigual, plasmada, de un lado, en la excepcional utilización del abuso de derecho por la víctima del acoso y, de otro, en la mayor eficacia que supone el recurso más frecuente a la protección resarcitoria mediante la resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador acosado, lo que representa pagar el alto precio de la pérdida del empleo. Ello explica que las normas específicas, de más reciente aparición, hayan surgido para compensar las insuficiencias de las normas genéricas en esta materia, dispensando una tutela jurídica más efectiva y menos costosa para el trabajador y proporcionándole, junto a la tutela resarcitoria, las de carácter preventivo, sancionador y protector de sus derechos fundamentales.

## ÍNDICE

1. UNA REALIDAD ANTIGUA Y UNA REGULACIÓN «ESPECÍFICA» MODERNA
2. APUNTE SOBRE LAS RAÍCES PSICOLÓGICAS DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO EN LAS RELACIONES SOCIALES
3. LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO ÁMBITO DE PRÁCTICAS DE ACOSO
4. ACOSO SEXUAL, ACOSO DISCRIMINATORIO Y ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO: DIFERENCIAS Y COINCIDENCIAS
5. CLÁUSULAS NORMATIVAS GENERALES DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: DEBER DE TRATO DIGNO Y PROSCRIPCIÓN DEL ABUSO DE DERECHO
6. RESEÑA Y CATALOGACIÓN DE LAS NORMAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN CONTRA LAS DISTINTAS CLASES DE ACOSO EN EL TRABAJO
7. FUNCIONES RESPECTIVAS DE LAS NORMAS GENERALES Y DE LAS NORMAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO
8. LA CONJUNCIÓN DE LAS NORMAS GENERALES Y DE LAS NORMAS ESPECÍFICAS CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO: BALANCE PROVISIONAL

### 1. UNA REALIDAD ANTIGUA Y UNA REGULACIÓN «ESPECÍFICA» MODERNA

Las normas legales específicas de prevención y represión de las distintas formas de acoso laboral o acoso en el trabajo datan en el ordenamiento español de fechas recientes. La más antigua es seguramente la referencia implícita pero inequívoca al acoso sexual que, aun sin utilizar todavía esta expresión, supuso el reconocimiento del derecho del trabajador a la «protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual». Esta referencia se incluye en la actual redacción del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET), como concreción del derecho del trabajador «en la relación de trabajo» al respeto a «su intimidad» y «a la consideración debida a su dignidad». El pasaje alusivo al acoso sexual fue introducido en el texto del Estatuto de los Trabajadores en virtud de la Ley 3/1989.

Las menciones legislativas más recientes al acoso en el trabajo corresponden a la Ley 62/2003. Esta disposición ha dado lugar a numerosas modificaciones de leyes laborales, desde el ET hasta la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) pasando por la Ley de Infracciones y Sanciones (LIS). Entre otras cosas, las reformas de la Ley 63/2003, cuyo motivo inmediato es la trasposición al derecho español de las Directivas comunitarias 2000/43 y 2000/78, versan sobre el tratamiento jurídico que se ha de dispensar en distintos sectores del ordenamiento laboral, al llamado «acoso discriminatorio». Es de notar, sin embargo, que en alguno de estos preceptos se habla del «acoso» en el trabajo sin más calificativos.

Ciñéndonos aquí a la legislación sustantiva, la mencionada Ley 62/2003 ha supuesto de un lado la atribución al trabajador de un derecho a la protección «frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convic-

ciones, discapacidad, edad u orientación sexual»; y de otro lado, como reverso de la medalla, la inclusión en la lista de causas de despido disciplinario de la conducta del trabajador de «acoso» «al empresario o a las personas que trabajen en la empresa», por los mismos motivos «de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual». El derecho a la protección frente a estos supuestos de acoso discriminatorio se ha incluido también en el propio art. 4.2.e. ET que dio acogida catorce años antes a la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. La consideración como causa de despido de la conducta del trabajador de acoso al empresario o a otros compañeros de trabajo por los motivos señalados figura, como era de esperar, en la lista de causas del «despido disciplinario» del art. 54.2 ET, a la que se ha añadido una nueva letra g) para incluir este comportamiento.

Pero las normas específicas sobre el acoso laboral que hemos consignado no son las únicas. Entre 1989 y 2003 encontramos varias y diversas disposiciones en la materia, que afectan unas veces a la regulación de la relación individual de trabajo, otras al régimen de las infracciones y sanciones administrativas relativas a los empresarios, y otras incluso a la represión penal de determinadas conductas antijurídicas de acoso de especial gravedad. Estos supuestos de acoso cualificado de especial gravedad se castigan de acuerdo con los artículos 184 y 314 del Código Penal, que tratan respectivamente del acoso sexual con prevalimiento de «situación superioridad laboral» («o docente o análoga») y de «la grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona».

A esta misma rama del ordenamiento punitivo corresponde precisamente una norma legal actualmente en trámite de elaboración, que, si culmina el procedimiento parlamentario, castigará también otra clase o modalidad de acoso laboral distinta de las mencionadas. La proyectada reforma del Código Penal a que nos referimos se propone entre otras cosas reprimir como delito, además de los supuestos de acoso sexual o de discriminación ya tipificados, determinados supuestos de «acoso moral» o acoso psicológico en el trabajo (conocido también entre nosotros con el término inglés *mobbing*).

La modernidad y el dinamismo actual de la legislación frente al acoso en el trabajo, de lo que constituyen buenas pruebas las disposiciones que acabamos de reseñar, no significan que el ordenamiento laboral anterior fuera insensible ante estas conductas o careciera de armas para luchar contra ellas. Por supuesto, la aparición muy reciente de las normas contra el acoso no quiere decir tampoco que éste sea una patología de las relaciones de trabajo, o más genéricamente de las relaciones entre personas o grupos de personas, surgida en la vida social en los últimos años. Más bien es cierta la proposición contraria: el acoso es no una práctica más o menos ocasional de

última hora de las sociedades contemporáneas, sino una realidad de largo recorrido histórico, que se ha dado y que se da en diferentes relaciones o situaciones, y que se asienta con toda probabilidad sobre raíces psicológicas profundas del comportamiento humano. De uno y otro aspecto del fenómeno objeto de nuestro estudio nos vamos a ocupar en los apartados próximos.

## 2. APUNTE SOBRE LAS RAÍCES PSICOLÓGICAS DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO EN LAS RELACIONES SOCIALES

El acoso como patología de las relaciones sociales consiste en una conducta de hostigamiento o asedio a individuos, en cuanto tales o en cuanto miembros de grupos determinados, cuyo propósito deliberadamente buscado es el maltrato o vejación de la persona o personas acosadas. La conducta de acoso se caracteriza, por tanto, de un lado por los medios que utiliza, y de otro lado por los fines o propósitos que persigue. Los medios son el hostigamiento o asedio de la víctima, es decir, una práctica insistente y deliberada de molestia o de cerco hostiles. Los fines del acoso son el maltrato o la vejación de la víctima, términos genéricos que comprenden objetivos o finalidades diversos, que guardan relación entre sí pero que no son exactamente coincidentes.

Uno de los objetivos o finalidades posibles del acoso es forzar la voluntad de la víctima mediante la imposición de una decisión o una conducta; la conducta o decisión que se pretende imponer puede ser a su vez de aceptación de algo que el acosado no quiere, o de desistimiento de algo que el acosado pretende. Una segunda finalidad del acoso puede ser la exclusión de una persona o de los miembros de un grupo del disfrute de ciertas ventajas o posiciones sociales a las que podían legítimamente aspirar. En fin, el acoso puede estar encaminado, con distintos grados de virulencia, a la destrucción o al menoscabo psicológicos de las víctimas afectadas. Las distintas modalidades del acoso, que analizaremos más adelante, se caracterizan por la persecución de uno u otro de estos objetivos; pero en ocasiones el «plan de acoso» los contempla conjuntamente.

No pretendemos aquí elaborar una teoría sobre esta clase de práctica social; ni seguramente estamos tampoco en las mejores condiciones de hacerlo. Pero, a los efectos del panorama general que nos hemos propuesto ofrecer en esta exposición, puede ser interesante reflexionar sobre ciertos rasgos funcionales que concurren en cualesquiera conductas de acoso. En este orden de ideas, no parece descaminado afirmar que el acoso ejercitado contra individuos o contra miembros de un grupo es una especie de sucedáneo (y a veces un preludio) de la privación abierta de derechos y libertades,



o de las acciones de hostilidad directamente destructivas. El acoso surge así en aquellas sociedades o en aquellos contextos sociales en que, por una u otra razón, no caben (o no caben todavía) conductas de agresión frontal y directa a la esfera jurídica de las víctimas.

Recurriendo al clásico, cuando el hombre decide ser lobo para el hombre, pero no puede devorarlo o exterminarlo porque la sociedad no se lo permite en el plano jurídico, cabe imaginar una vía más suave y sinuosa de imposición, exclusión o menoscabo, que es el hostigamiento o asedio del individuo acosado. De ahí que este tipo de conducta, integrada por una pluralidad de actos correspondientes a un mismo plan o proyecto unitario, pueda aparecer en distintas formaciones sociales. Y de ahí también que, en sociedades complejas y evolucionadas, los comportamientos de acoso puedan surgir en distintos ámbitos de la vida social, desde la familia a los lugares de trabajo, desde la política a las relaciones de vecindad, y desde los centros de enseñanza a las tribus urbanas.

En efecto, las diferentes manifestaciones o modalidades del acoso, que como hemos visto varían tanto en lo que concierne a los medios empleados como a los propósitos perseguidos, pueden y suelen aflorar en las relaciones sociales a poco que haya un caldo de cultivo favorable para su desarrollo. En la vida de las sociedades históricas, y particularmente en la vida de las sociedades actuales, que son al mismo tiempo más plurales en su composición y más complejas en su organización o estructura, el caldo de cultivo favorable a las prácticas de acoso no es precisamente lo que suele faltar. Indicaremos a continuación sus principales ingredientes.

Uno de ellos es la polarización hostil de individuos pertenecientes a distintos grupos sociales. Esta polarización en posiciones de enemistad abierta es una situación en las relaciones entre los miembros de diferentes grupos que se puede dar con relativa facilidad. Para convencerse de ello bastará con tener en cuenta, además de una abundante experiencia histórica, que, según estudios antropológicos solventes, la reacción psicológica primaria de los seres humanos no es el impulso de fraternidad universal, sino más bien la distinción o separación —«nosotros» y «los otros»— entre quienes pertenecen y quienes no pertenecen al propio grupo. Sólo a través de la educación y la cultura, en el sentido más amplio de la expresión, se suele superar esta reacción primaria.

Pues bien, de la distinción o separación entre quienes son miembros del grupo y quienes no lo son se da el paso a veces, por diversas circunstancias o acontecimientos, a la polarización hostil. Y, una vez configurados los grupos hostiles, los individuos que pertenecen a ellos se pueden convertir sin gran dificultad en víctimas de prácticas de acoso. Un dato cuantitativo influiría además decisivamente en la mayor o menor frecuencia de las mismas: cuando la dimensión o volumen de los grupos hostiles señala una di-

ferencia clara entre grupos mayoritarios y minoritarios, la probabilidad de las prácticas de acoso a los miembros de estos últimos por parte de los primeros es bastante elevada.

Otro de los ingredientes típicos del caldo de cultivo favorable a las conductas de acoso es la desigualdad de poder en las relaciones interpersonales, que es un elemento consustancial de todas las sociedades, incluidas desde luego las que se asientan sobre el principio de igualdad jurídica. Las fuentes de diversidad o desigualdad de poder son, como se sabe, muy diversas. Una de ellas es la fuerza física, otra la fortaleza psicológica, otra el atractivo personal, otra el poderío económico, otra la dotación de información y de conocimiento, otra la posición en la jerarquía social, otra la potestad que atribuyen determinadas relaciones jurídicas, y otra en fin, sin ánimo de ser exhaustivos, la capacidad de persuasión o de influencia en la opinión pública.

Afortunadamente, estas distintas fuentes no asignan el poder o la influencia siempre a las mismas personas o clases de personas. Por uno u otro procedimiento, los diferentes recursos de poder son repartidos o distribuidos desigual pero no unilateralmente entre los individuos que integran una determinada formación social. También por fortuna, salvo para los partidarios del darwinismo social, el ordenamiento jurídico predispone, en el marco de determinadas relaciones sociales, mecanismos encaminados a reequilibrar o compensar las posiciones de poder resultantes del desenvolvimiento de dichas relaciones dejadas a su libre curso. De todas maneras, sea cual sea la fuente de poder que haya generado su situación, una posible tentación del poderoso es abusar de su superioridad. Y una de las formas posibles de abuso de superioridad es el acoso a quien, poniendo en la balanza todos los medios o recursos de poder disponibles, se encuentra en posición de inferioridad respecto a él.

### **3. LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO ÁMBITO DE PRÁCTICAS DE ACOSO**

Las relaciones de trabajo constituyen un sector de la vida social donde las prácticas de acoso pueden surgir con cierta facilidad. De ahí el interés preferente del legislador por el acoso laboral, que no es el único que ha sido objeto de normas específicas de rechazo, pero sí aquél donde tales normas se han prodigado más. Si bien se mira, las razones que explican el actual protagonismo legislativo del acoso en el trabajo tienen bastante que ver con varios de los caracteres de esta práctica social analizados en el apartado anterior.

En primer lugar, las conductas de acoso son conductas de hostigamiento o asedio con arreglo a un plan o propósito, y en cuanto tales anidan con mayor facilidad en aquellas relaciones sociales de cierta duración y conti-



nidad. Normalmente, no se puede acosar a una persona con quien se tiene un contacto ocasional o efímero, sino a aquellos individuos con los que se mantiene una relación que genera un contacto frecuente o continuado de cierta duración. Éste es, como resulta obvio, el caso de las relaciones de trabajo, donde se cumple en plenitud este presupuesto o requisito previo de las prácticas de acoso.

En segundo lugar, como es bien sabido, las relaciones de trabajo son relaciones asimétricas, en las que los sujetos que las protagonizan cuentan con recursos o fuentes de poder claramente desiguales. Tal desigualdad afecta tanto al poder económico o recursos materiales como a las facultades jurídicas o instrumentos institucionales. Por un lado, el empresario suele ser más fuerte que el trabajador desde el punto de vista económico, al contar no sólo con su dotación personal de cualificación profesional o capital humano, sino también con la titularidad de los medios de producción o bienes de capital. Por otro lado, desde el punto de vista jurídico, el empresario ostenta en la relación de trabajo una posición institucional de prevalencia, al disponer de facultades de dirección y disciplina, que se corresponden con una posición subordinada del trabajador a su servicio.

Nótese que, respecto a ambas clases de recursos materiales e institucionales, la balanza de poder en las relaciones de trabajo se inclina unilateralmente del lado del empresario. De ahí que pueda decirse con toda razón que, salvo excepciones, el empresario es un contratante fuerte en la relación de trabajo, mientras que el trabajador es en la misma el contratante débil. Un rasgo más de la relación individual de trabajo nos interesa destacar: las posiciones de desigualdad de fuerza contractual apreciadas en ella concurren tanto en el momento de la celebración del contrato, donde prima la ventaja de poder económico en favor del empresario, como a lo largo de la ejecución del mismo, donde el principal aunque no único factor de desigualdad son las facultades de dirección y disciplina del empresario.

La superioridad del empresario en las relaciones laborales, unida a que éstas dan lugar normalmente a un contacto continuado y prolongado con el trabajador, proporcionan sin duda un ambiente propicio a las prácticas de acoso. No hay que pensar, sin embargo, que dichas prácticas sean moneda corriente en todos los centros de trabajo. En primer lugar, las víctimas potenciales no se encuentran enteramente indefensas frente a las mismas. Y por otra parte las personas que ocupan la posición de empleador o empresario ni suelen ser moralmente irresponsables, ni tienen una propensión mayor que el resto de los humanos a hostigar o asediar a sus subordinados. Lo que queremos decir es que, sin aventurar ningún cálculo de probabilidad o cifra de frecuencia, la suma de superioridad jurídica y predominio económico del empresario en las relaciones de trabajo facilita una de las conductas típicas de acoso, que es el acoso «vertical», es decir, el ejercitado por

una persona que ostenta una posición de jerarquía respecto de la persona o personas que le están subordinadas.

Otro importante factor de prácticas de acoso concurre también en las relaciones de trabajo. Nos referimos a que tales relaciones se desarrollan normalmente en el marco de grupos o colectivos de personas, y a que tales grupos humanos son a menudo bastante heterogéneos en su composición. Esta heterogeneidad se ha acentuado además con la incorporación en masa al trabajo de mujeres y de trabajadores extranjeros. Pues bien, la convivencia prolongada en grupos de trabajo jerarquizados y de composición heterogénea puede generar ocasiones de acoso individual, y puede dar lugar además a coaliciones para el acoso colectivo o acoso de grupo. Es este último un tipo de conducta de acoso en el trabajo que se distingue claramente del acoso vertical descendente que pueden ejercer sobre el trabajador el empresario o sus representantes, tanto por la fuente de poder en que se apoya como por el sentido o trayectoria de las prácticas de hostigamiento o asedio en que consiste.

La fuente de poder del acoso colectivo es la fuerza del grupo que se coaliga o conspira para producir daño a la víctima. El sentido o trayectoria de esta clase de acoso puede ser o bien «horizontal», si se practica contra compañeros de trabajo, o incluso vertical ascendente, si la víctima es un cargo directivo o la propia persona del empresario. El art. 54.2.g) ET sobre despido por acoso discriminatorio «al empresario o a las personas que trabajan en la empresa» se refiere claramente a esta doble trayectoria de estas conductas de acoso.

No parece arriesgado suponer que el acoso vertical ascendente contra los directivos a de la empresa o contra la propia persona del empresario es una modalidad poco frecuente. En circunstancias normales, el poder económico y las facultades de dirección y disciplina del empresario y sus representantes son suficientes para hacer frente con éxito a un eventual plan de acoso, neutralizando la fuerza del grupo que lo pone en práctica e impidiendo incluso que un proyecto de esta clase sea intentado o considerado viable. Pero, aunque se produzca más raramente, la posibilidad del acoso vertical ascendente no debe ser descartada. La práctica jurisdiccional reciente ofrece un ejemplo señalado de este supuesto en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de abril de 2003.

#### **4. ACOSO SEXUAL, ACOSO DISCRIMINATORIO Y ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO: DIFERENCIAS Y COINCIDENCIAS**

Con el denominador común del maltrato o vejación, las prácticas de acoso persiguen, como hemos visto en un apartado anterior, finalidades

emparentadas entre sí aunque no exactamente coincidentes, que son la imposición de una conducta o decisión a la víctima, la exclusión de la misma del disfrute de derechos o ventajas y el menoscabo psicológico de la persona afectada. Otro elemento de diversificación de los comportamientos de acoso es la índole de actos en que se materializa, que unas veces pertenecen a la categoría de los actos de hostigamiento (molestias, burlas, incitaciones o provocaciones insistentes) y otras veces a la de los actos de persecución o asedio (Diccionario RAE: «importunar a alguien sin descanso con pretensiones»). La combinación de estos distintos factores ha dado lugar a la formación de tres clases o modalidades típicas de conductas de acoso, que son, como también hemos apuntado, el acoso sexual, el acoso discriminatorio y el acoso moral o psicológico.

El *corpus* o tipo de comportamiento en que consiste el acoso sexual corresponde unas veces a los actos de cerco o asedio y otras a los actos de hostigamiento. Como ha señalado la sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999, las armas de que se puede valer el acosador sexual son la extorsión, la amenaza o simplemente la insistencia reiterada generadora de una situación objetivamente incómoda o humillante (acoso «ambiental»). El *animus* de la conducta de acoso sexual es, obviamente, forzar la voluntad de la persona acosada para que ceda a los requerimientos del acosador. Como se dice en una definición inglesa, el acoso sexual consiste en una *unwanted sexual advance*; ha de haber una iniciativa de relación sexual, y tal iniciativa debe ser indeseada y no consentida por la destinataria o el destinatario.

Es claro que el acoso sexual puede producirse en distintos contextos sociales. Cuando su escenario son los centros de trabajo y sus protagonistas los empresarios y trabajadores, el acoso puede trazar normalmente dos trayectorias distintas; una que va: del empresario o sus representantes a un trabajador o trabajadora, y otra de un compañero de trabajo a otro. Como se verá más adelante, en el ordenamiento vigente la implicación del empresario en las prácticas de acoso puede ser doble: a título de sujeto activo, o por su condición de responsable de la empresa a quien se atribuyen facultades de dirección y control de las personas que trabajan a su servicio. En tal concepto, el empresario debe ejercitar lo que se ha llamado su «facultad de policía» para poner coto a prácticas de acoso en el seno de la organización de trabajo, no estándole permitido adoptar una conducta pasiva o de omisión ante las mismas.

La noción legal del acoso discriminatorio se encuentra en el art. 28 de la Ley 63/2003, que construye el concepto sobre la base de dos notas o elementos. La primera nota es la relación de la conducta de acoso con los ya mencionados motivos específicos de discriminación enunciados en la propia ley (origen étnico, edad, creencias, discapacidad, orientación sexual). La segunda se refiere a la finalidad o propósito de la conducta de acoso, que es

«atentar contra la dignidad» del acosado y «crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo para el mismo». Aunque la ley no lo diga, es lógico pensar, por exigencia de la interpretación gramatical, que el tipo de actuación en que consiste el acoso discriminatorio ha de pertenecer a las categorías señaladas del hostigamiento o de la persecución o asedio.

Tal como resulta de la definición legal, el acoso discriminatorio es una clase o modalidad de conducta acosadora que tiene un radio de acción muy amplio. A diferencia de lo que sucede con el acoso sexual, el legislador no establece precisiones sobre el *corpus* o actuaciones materiales en que consiste, prescindiendo incluso de mencionar los términos que suelen designarlas. Tampoco es muy explícito el legislador sobre el *animus* o finalidad del acoso discriminatorio, que prefiere describir de manera genérica, sin descender a la expresión de propósitos más concretos, como la imposición, la exclusión o el daño psicológico.

El único rasgo distintivo de esta clase de acoso es, por tanto, el móvil del acosador de trato desigual a la víctima por concurrir en ella alguna de las características o condiciones personales expresadas. No puede extrañar por ello que la incorporación al ordenamiento jurídico del acoso discriminatorio haya venido de la mano no de disposiciones dedicadas primariamente a las prácticas de acoso, sino de disposiciones de expansión y reforzamiento de la lucha contra la discriminación en el empleo y en las relaciones de trabajo. Tal efecto de reforzamiento se produce en el plano procesal, al entenderse que la conducta de maltrato o vejación a una persona perteneciente a alguno de los grupos objeto de protección especial constituye discriminación por sí misma, sin necesidad de aportar prueba de trato diferente respecto de un término de comparación (*tertium comparationis*). Desaparece así el requisito de «alteridad» que caracteriza en el supuesto general a la actividad probatoria de la discriminación.

Mientras el acoso sexual y el acoso discriminatorio se mencionan expresamente en la legislación laboral reciente, el acoso moral o psicológico es hasta ahora una creación de la práctica jurisdiccional, donde ha irrumpido con cierta fuerza ya entrados los años dos mil. De todas maneras, como ya hemos indicado, un proyecto de ley de reforma del Código Penal actualmente en trámite parlamentario se refiere expresamente a esta modalidad de acoso, que encuentra también un punto de apoyo legal en la referencia al «acoso» sin más calificativos de la redacción vigente del art. 181 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL). El término *mobbing* con que se le conoce revela que estamos ante una importación de los ordenamientos anglosajones.

A diferencia del acoso discriminatorio, el acoso moral o psicológico se caracteriza por la inexistencia de trato desigual relacionado con los motivos enunciados expresamente en la ley. El propósito dañino en esta clase de acoso es más abstracto y azaroso, pudiendo responder a causas o motivaciones



persecutorias muy diversas; desde la simple antipatía personal hasta la lucha por posiciones de poder en la empresa, pasando por la venganza o la represalia o las inclinaciones psicopáticas del acosador. En cualquier caso, al igual que las otras modalidades reseñadas, el acoso moral se caracteriza por actuaciones efectivas de hostigamiento o asedio, y no por la mera existencia de un conflicto de poder, o de una «cuenta pendiente», o de la falta de sintonía en el trato personal.

Las finalidades o propósitos del *mobbing* son las ya indicadas de imponer una conducta o decisión al acosado, o de excluirlo del disfrute de ventajas o derechos, o sencillamente de inferirle el daño psicológico del sufrimiento o de la pérdida de autoestima. Los medios o instrumentos para llevarlo a la práctica son los ya indicados: abuso de los poderes de dirección y disciplinario, conductas ofensivas más o menos encubiertas y planes colectivos de «guerra psicológica». La enunciación de estos medios revela que la identificación de víctimas y victimarios en el acoso moral no se corresponde necesariamente con las posiciones respectivas de empresarios y trabajadores; puede haber acoso moral o psicológico del empresario o sus representantes a uno o varios trabajadores, y también acoso moral colectivo de signo inverso o entre compañeros de trabajo.

## 5. CLÁUSULAS NORMATIVAS GENERALES DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: DEBER DE TRATO DIGNO Y PROSCRIPCIÓN DEL ABUSO DE DERECHO

Si se está conforme en líneas generales con las elementales explicaciones psicológicas y sociológicas esbozadas en apartados anteriores, no será difícil compartir la conclusión ya adelantada de que el acoso en el trabajo no es un fenómeno peculiar de la época presente, y menos aun una moda de los últimos años, sino una realidad que ha aparecido también en otras épocas históricas. Víctimas y victimarios de acoso en las relaciones sociales y en las relaciones de trabajo ha debido haber siempre o casi siempre; al menos desde que existen sociedades de una mínima complejidad en su composición y en su ordenación jurídica.

Esta presencia potencial de conductas de acoso en distintas épocas explica a su vez un dato legal que también se ha apuntado ya: los ordenamientos jurídicos anteriores a la legislación específica en la materia no estaban enteramente desprevenidos frente a las conductas de acoso. No lo estaba en todo caso el Derecho laboral español, como vamos a ver a continuación. La verdadera novedad de la regulación de la materia es, por tanto, la previsión de normas específicas de protección frente al acoso en sus distintas mani-

festaciones y modalidades. Las normas genéricas o cláusulas normativas generales de prohibición y represión de tales prácticas existían ya hace tiempo, y, como era de esperar, no han desaparecido del complejo sistema de principios y reglas en que consiste el ordenamiento vigente en la materia.

¿Cuáles son estas cláusulas normativas generales que se encargaban en el ordenamiento laboral (hasta hace muy poco tiempo en exclusiva), y se siguen encargando ahora (en concurrencia con normas específicas) de proteger frente a las distintas clases de acoso en el trabajo? ¿Qué papel desempeñan en la actualidad dichas normas genéricas? ¿Qué aportan las normas específicas incorporadas recientemente a los instrumentos jurídicos de protección o represión de estas prácticas patológicas?

La identificación de las normas generales de rechazo del acoso en el trabajo no es tarea muy complicada; basta seguir algunas pistas fácilmente localizables. Una de ellas es la ubicación sistemática de las normas específicas recientemente aprobadas sobre el acoso en el trabajo. Otra pista, que confluye en seguida con la anterior, es la que proporcionan los preceptos relativos a la protección contra el maltrato y la vejación en las relaciones de trabajo. En fin, en la medida en que el acoso consiste muchas veces en el abuso de superioridad o de posición dominante, y en la medida en que entre las fuentes posibles de superioridad o posición dominante se encuentran como se ha visto los poderes jurídicamente configurados, una tercera pista sobre las normas genéricas de protección contra las conductas de acoso laboral es la que lleva a los diversos preceptos del ordenamiento jurídico que proscriben el abuso de derecho.

Utilizando la primera de estas claves, cabe afirmar que la protección genérica contra el acoso en el trabajo se podía dispensar antes de las reformas recientes en la materia por dos cauces distintos. En primer lugar por mediación del derecho del trabajador a un trato digno, y en segundo lugar por mediación de la represión de las faltas del trabajador consistentes en ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo. El deber del empresario de dispensar un trato digno al trabajador a su servicio está reconocido en el ordenamiento vigente, como se ha visto, en el art. 4.2.e) ET. Pero antes de la Ley 8/1980 que aprobó la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores, el art. 75.6.º de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 se refería ya expresamente a este deber, que comprende desde luego la prohibición de cualesquiera conductas de acoso laboral vertical.

Por otra parte, en dirección opuesta, la consideración como incumplimiento del trabajador en el art. 54.2.c) ET de las «ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos» incluye la proscripción de determinadas formas de acoso por parte de los trabajadores, que son aquellas que se llevan a efecto mediante un comportamiento ofensivo tanto «físico» como «verbal». Los



antecedentes legales del precepto contenido en la actualidad en el art. 54.2.c) ET se remontan no sólo a la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (art. 77.c., que hablaba de «malos tratamientos de palabra u obra»), sino más allá, a la versión original de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 (art. 89.6.<sup>a</sup>, que mencionaba ya dichos «malos tratamientos de palabra u obra» del trabajador hacia el empresario u otros compañeros de trabajo).

Un instituto jurídico tradicional en nuestro derecho donde se concreta el deber de trato digno del empresario hacia el trabajador es la resolución indemnizada del contrato de trabajo por voluntad de este último. Tal causa de extinción ha sido reconocida también en las sucesivas versiones de 1931 y 1944 de la Ley de Contrato de Trabajo, y se encuentra regulada hoy en el art. 50 ET. En dicho art. 50 ET la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral del trabajador, con «derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente», está prevista, con una fórmula que evoca entre otros posibles comportamientos el de acoso en el ejercicio del poder de dirección, para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo «que redunden ... en menoscabo de su dignidad». La misma potestad de resolución del contrato de trabajo se atribuye también al trabajador, con una fórmula más general, para reaccionar frente a cualquier «incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario».

Este enunciado legal genérico comprende sin lugar a dudas los incumplimientos graves por parte del empresario del deber de trato digno al trabajador en todos los aspectos de la relación de trabajo, incluidos aquellos incumplimientos del deber de trato digno que consistan en hacer víctima al trabajador de un plan de acoso. Es más: uno de los supuestos clásicos de la causa de extinción del contrato de trabajo regulada actualmente en el art. 50 ET es lo que tradicionalmente se ha venido llamando «despido indirecto», consistente en someter al trabajador a una situación ambiental difícilmente soportable; con el despido indirecto se trata, en suma, por utilizar la expresión coloquial, de «hacer la vida imposible» al trabajador con propósito de que abandone el trabajo. Así, pues, las conductas que antes se denominaban metafóricamente despido indirecto vienen a coincidir totalmente o en gran parte con una de las formas de acoso laboral que se distinguen ahora: el acoso moral o psicológico.

Además de las anteriores, la víctima acosada puede utilizar también otra vía de reacción, que es la denuncia de abuso de derecho. Esta vía es practicable frente a aquellas formas de acoso que se llevan a efecto por medio del ejercicio desviado de derechos o potestades reconocidos institucionalmente, como son, en lo que concierne al acoso laboral, los poderes de dirección y disciplina del empresario. Claro está, tal denuncia se puede plantear también, aunque no nos corresponde entrar en ello, respecto de las conductas

de acoso en otras relaciones sociales llevadas a cabo por medio de poderes jurídicos reconocidos.

Como es sabido, el ordenamiento español, tanto en la legislación sustantiva como en la legislación procesal, ha reservado un amplio espacio a este límite natural del ejercicio de los derechos. Por su carácter general y común, el precepto sustantivo más importante sobre el abuso de derecho en las relaciones entre particulares es el art. 7 del Código Civil (CC), que descarta el «amparo legal» para el «abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo», previendo además frente al ejercicio abusivo tanto una tutela resarcitoria («correspondiente indemnización») como una tutela inhibitoria («adopción de las medidas judiciales y administrativas que impidan la persistencia en el abuso»).

El precepto procesal homólogo al art. 7 CC es el art. 11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), que establece también con carácter común el deber de los tribunales de rechazar fundadamente «las peticiones, incidentes o excepciones que se formulen con manifiesto abuso de derecho». El art. 75 de la Ley de Procedimiento Laboral contiene un precepto similar al general o común de la LOPJ, si bien no exige para el rechazo de las reclamaciones abusivas que el abuso sea manifiesto. No parece difícil encajar en estos preceptos el acoso u hostigamiento procesal que carezca de manera evidente de todo fundamento, siempre, desde luego, que se respeten los exigentes requerimientos del derecho a la tutela judicial efectiva.

## 6. RESEÑA Y CATALOGACIÓN DE LAS NORMAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN CONTRA LAS DISTINTAS CLASES DE ACOSO EN EL TRABAJO

Las normas específicas de protección contra el acoso en el trabajo se refieren hoy por hoy, como ya se ha señalado, unas al acoso sexual y otras al acoso discriminatorio. El acoso moral o psicológico no ha sido tipificado todavía por el legislador, aunque es probable que lo sea pronto. Dentro de estas normas específicas, algunas pertenecen a la legislación sustantiva de trabajo. Es el caso de la concreción del deber de trato digno establecido en el art. 4.2.e) ET, que comprende desde una modificación legislativa de 1989 la protección contra el acoso sexual, y desde la Ley 67/2003, la protección contra el acoso discriminatorio. Pero la mayor parte de las normas específicas contra el acoso en el trabajo pertenecen a la llamada «legislación adjetiva», que tiene por objeto la exigencia o garantía efectivas de los deberes y derechos reconocidos en las normas sustantivas. Los dos mecanismos principales de la legislación adjetiva son, como es sabido, la garantía jurisdiccional y las normas sancionadoras.



Una parte muy significativa de las normas específicas contra el acoso corresponde al ordenamiento punitivo. Así sucede con las disposiciones penales, que también reseñamos al principio de esta exposición, sobre determinados supuestos cualificados de acoso sexual o de discriminación. Y así sucede también con las normas que tipifican y sancionan como infracción administrativa muy grave del empresario o sus representantes el acoso discriminatorio (art. 8.13. bis LIS) y el acoso sexual «cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma» (art. 8.13. de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social —LIS—). Adviértase que este último precepto castiga tanto el acoso sexual practicado por el empresario como sujeto activo, como el acoso sexual practicado en la empresa por sujetos distintos, respecto del cual el empresario no adopta las medidas necesarias de prevención o represión que están a su alcance.

En lo que concierne a la garantía jurisdiccional, la protección frente al acoso en el trabajo se ha reforzado considerablemente en la importante reforma del art. 181 LPL llevada a cabo por la Ley 63/2003, a la que quizás no se haya prestado todavía toda la atención que merece. De acuerdo con esta modificación legislativa, la garantía jurisdiccional de la «prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso» se ha de tramitar conforme a la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción social. Si bien se mira, esta norma procesal refluye sobre las propias normas sustantivas; de ella se desprende lógicamente que, de acuerdo con la interpretación del legislador, la conducta de acoso constituye lesión de derechos fundamentales.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ya ha tenido ocasión de indicar algunos de los muy importantes efectos de la innovación legislativa que supone la actual redacción del art. 181 LPL en una muy reciente sentencia de 17 de mayo de 2006, dictada en un litigio de acoso moral o psicológico. Bástenos señalar aquí que, como pone de relieve esta resolución, con la referida modificación legislativa se refuerza notablemente la posición del trabajador, implicando al Ministerio Fiscal como parte en el proceso en la depuración de posibles conductas delictivas (art. 175.3 LPL), exigiendo una tramitación del procedimiento con carácter urgente (art. 177.1 LPL), y dispensando en suma una protección jurisdiccional completa, que comprende la tutela inhibitoria (art. 178.1 LPL) y la tutela resarcitoria (art. 180.1 LPL), sin obligar al trabajador a pagar por esta última el precio de la resolución del contrato de trabajo.

Una última disposición que, con un criterio amplio, se podría incluir en la lista de normas específicas de protección contra el acoso laboral es el Acuerdo Marco Europeo de 2004 sobre el estrés en el trabajo. Según este Acuerdo el empresario ha de considerar el estrés en el trabajo como riesgo

para la salud de los trabajadores, y ha de analizar las causas de estrés, entre las que se encuentran desde luego las distintas clases o modalidades de acoso, en las evaluaciones de riesgos laborales en la empresa. Aunque cuente con medios de exigencia de su cumplimiento muy limitados, este Acuerdo marco puede tener un valor persuasivo o demostrativo nada desdeñable para la negociación colectiva.

## **7. FUNCIONES RESPECTIVAS DE LAS NORMAS GENERALES Y DE LAS NORMAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO**

Los preceptos examinados en un apartado anterior sobre el abuso del derecho y el deber de trato digno son los más significativos, pero tal vez no los únicos, que contienen cláusulas normativas generales utilizables para defenderse o para reaccionar frente al acoso en el trabajo. De todas maneras, no nos interesa en esta presentación panorámica llevar a cabo una indagación y reseña exhaustivas de tales normas genéricas. Para el propósito de nuestro estudio tiene seguramente más utilidad el análisis del papel o función que estas normas han desempeñado en el ordenamiento laboral. El conocimiento del contenido y de la función de dichas normas puede indicarnos, por contraste, cuál es el papel que han venido a cumplir las normas específicas de protección frente el acoso aprobadas en estos últimos años.

La hipótesis de partida para esta operación intelectual es que, en la lucha contra las prácticas de acoso en el trabajo, las normas específicas han surgido para compensar las insuficiencias de las normas genéricas. Tal hipótesis, que no sería más que una manifestación concreta de la presunción o postulado del «legislador racional», se confirma en nuestro tema de estudio, como se verá. Hay que admitir, no obstante, dicho sea de paso, que el postulado del legislador racional puede fallar y falla a veces. En particular, en la época presente de «leyes desbocadas» y populismo legislativo no suelen faltar por desgracia, en distintas áreas de la legislación, las concesiones a las modas intelectuales o las importaciones institucionales más o menos apresuradas. En la legislación específica contra el acoso en el trabajo, esta veta, si existe, no pasaría de ser una pequeña impureza.

En lo que concierne a la función efectiva de las normas generales contra el acoso en el trabajo, interesa destacar que la eficacia operativa de las mismas ha sido con toda probabilidad bastante desigual. Una buena prueba de ello la encontramos en las sentencias o decisiones judiciales que las han aplicado. Estas decisiones constituyen una fuente de conocimiento muy reveladora, en cuanto que los instrumentos de defensa contenidos en dichas normas genéricas contra el acoso en el trabajo, en particular la

resolución del contrato de trabajo y la protección contra el abuso de derecho, requieren siempre o casi siempre la intervención de los tribunales de justicia.

Pues bien, si nos atenemos al indicador de la aplicación jurisdiccional, apenas hay huellas de la utilización del abuso de derecho por parte de las víctimas de acoso laboral, mientras que la resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador sí parece haber sido un instrumento eficaz frente a las prácticas equivalentes que antes se conocían como «despido indirecto». La explicación de este fenómeno no parece especialmente misteriosa, asentándose en un dato sociológico bien conocido, que es la muy distinta propensión a la reclamación de los derechos según el contrato de trabajo esté en vigor o haya concluido.

Ciertamente, según revela la experiencia de diferentes épocas y países, mientras dura la relación de trabajo los trabajadores son reticentes en la defensa de sus intereses mediante denuncias o acciones individuales. De ahí que la reacción del trabajador frente al acoso practicado en el marco de un contrato de trabajo que el propio trabajador quiere mantener en vida, aunque no sea impracticable, ha de sobreponerse a poderosos mecanismos de inhibición. Bien es verdad que la defensa contra el acoso puede provenir no sólo del trabajador acosado, sino también de sus representantes comunes o colectivos, a los que nuestra legislación administrativa y procesal laboral reconoce un amplio campo de juego. Y no es menos cierto que la denuncia individual del acosado mantiene en parte su efectividad, cuando el acoso no procede de la persona del empresario sino de los compañeros de trabajo o de los mandos intermedios. Pero el carácter insidioso y larvado de las conductas de acoso hace pensar que la especial dificultad de reaccionar eficazmente frente a él en el curso de la relación de trabajo se da también en estos supuestos o circunstancias.

En cambio, la reticencia a reclamar o defender derechos frente al empresario suele desaparecer del todo, dando paso a una fuerte propensión al litigio, desde el momento en que el contrato de trabajo se ha extinguido o está abocado inevitablemente a la extinción. No hay ninguna razón para pensar que esta tendencia a la litigiosidad no se produzca en los supuestos de acoso en el trabajo. Parece plausible más bien lo contrario: una vez que el trabajador ha decidido desvincularse del contrato de trabajo por esta causa, lo lógico es que utilice con todas sus consecuencias la vía de la resolución indemnizada que regula el art. 50 ET, en lugar de la dimisión simple sin indemnización del art. 49.1.d) ET. Un trabajador que ha sido víctima (o cree haber sido víctima) de acoso, y que por tal razón decide dar por terminada la relación de trabajo, tiene normalmente sobrados motivos económicos y psicológicos para denunciar al real o supuesto victimario, exigiéndole el abono de la correspondiente indemnización.

Una conclusión de gran interés para nuestro estudio se desprende de las anteriores consideraciones sobre la importancia desigual de la resolución indemnizada y del abuso de derecho en la defensa del trabajador frente a conductas de acoso en el trabajo. La siguiente: las normas genéricas pueden dispensar una protección resarcitoria o indemnizatoria eficaz al trabajador acosado, pero el precio que éste ha de pagar por esta forma de tutela jurídica es nada más y nada menos que la pérdida del puesto de trabajo. Se trata a todas luces de un precio muy elevado; excesivamente elevado si, como ocurre con mucha frecuencia, la situación del mercado de trabajo no hace prever una reinserción fácil del trabajador acosado en otro empleo o en otra actividad profesional.

A dispensar una tutela jurídica más efectiva y menos costosa para el trabajador se encaminan precisamente las normas específicas contra el acoso en el trabajo de contenido sancionador que han aparecido en estos últimos años. Además de reprimir comportamientos que merecen un reproche social severo, la función de estos preceptos punitivos es disuadir a los posibles responsables de tales conductas, suscitando en ellos una fuerte motivación, por su propio interés, para prevenirlas o evitarlas. A la tutela resarcitoria que proporciona el art. 50 ET se une así la tutela preventiva del acoso. Esta forma de protección tiene la ventaja de que, si se cuenta con una vigilancia eficaz de las infracciones, puede influir en que de un lado se evite en la fuente el riesgo de acoso, y de otro lado, si el acoso ya se ha producido, el trabajador acosado obtenga protección sin necesidad de extinguir la relación de trabajo.

En la misma línea de reforzar los instrumentos de protección contra el acoso en el trabajo se inscriben los preceptos procesales sobre dispensación a las víctimas de la tutela de los derechos fundamentales. Se trata con ello de allanar el camino de la reclamación frente al acoso, que está, como se ha visto, erizado de toda clase de dificultades. Un lugar destacado, dentro de estas ventajas compensatorias, la limitación a la prueba de indicios de la carga probatoria del acosado y la facilitación de la prueba del acoso discriminatorio respecto del supuesto común o general de discriminación.

## **8. LA CONJUNCIÓN DE LAS NORMAS GENERALES Y DE LAS NORMAS ESPECÍFICAS CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO: BALANCE PROVISIONAL**

Una vez que hemos procedido a la identificación de las funciones desempeñadas por los distintos preceptos sobre el acoso en el trabajo, estamos en condiciones de efectuar un balance de la protección contra el mismo en el ordenamiento vigente. Se trata de un balance provisional, teniendo en



cuenta que la legislación y la jurisprudencia específicas en la materia son recientes y todavía no parecen haber alcanzado estabilidad o asentamiento.

El primer resultado que arroja este balance provisional es que las normas generales y las normas específicas de protección contra el acoso laboral en el trabajo cumplen, como era de esperar, funciones normativas distintas y complementarias. Unas y otras se suman en la defensa de las víctimas de estas prácticas patológicas en el ámbito de las relaciones de trabajo. Es más, las normas generales no sólo siguen teniendo vigencia, al no haber sido derogadas o sustituidas por las específicas, sino que ocupan un lugar sistemático destacado en el conjunto; tendremos ocasión de comprobarlo en seguida.

Además del efecto de suma o adición, la aparición reciente de las normas específicas contra el acoso en el trabajo va a producir o ha producido ya un efecto sinérgico en el entero grupo normativo. En efecto, dichas normas, aparte de reforzar considerablemente los medios de protección, han generado seguramente una mayor predisposición en la defensa de los trabajadores (y también, a veces, del personal de dirección) frente a las conductas de acoso. El mecanismo psicológico de la percepción selectiva opera también a veces en la vida jurídica. Al singularizar una patología social ésta se convierte en más visible, y al ser más visible o distinguible no sólo se facilita la lucha contra ella mediante una regulación más ajustada a sus rasgos particulares, sino que se genera una mayor sensibilidad y una actitud más decidida de resistencia hacia la misma. La frecuencia notablemente mayor en los últimos años de reclamaciones judiciales que denuncian acoso en el trabajo responde muy probablemente a lo que acabamos de decir.

La conjunción de normas generales y normas específicas de acoso en el trabajo ha dado lugar a otro interesante proceso de reajuste de los papeles respectivos. Los preceptos generales sobre el deber de trato digno y sobre la prohibición del abuso de derecho, además de cumplir la función normativa que les corresponde como disposiciones en vigor, pueden desempeñar, y seguramente van a desempeñar, precisamente por su generalidad o nivel de abstracción, una función sistemática respecto de las conductas de acoso, orientando sobre los derechos y bienes jurídicos afectados.

Esta función sistemática tiene especial interés respecto de la clase o modalidad de acoso que está más desprovista de tratamiento legal, que es el acoso moral o psicológico. En el acoso sexual parece claro que el derecho o bien jurídico protegido es la libertad del acosado o acosada. En el acoso discriminatorio el derecho lesionado es siempre, aunque no siempre en exclusiva, el de no ser víctima de trato discriminatorio. En el acoso moral o psicológico la calificación no es tan clara, probablemente porque hay muchas variedades del mismo, que pueden dar lugar a violaciones de distintos derechos. La pista que proporciona el deber de trato digno apunta en esta



dirección, ya que la dignidad de la persona se proyecta sobre el conjunto de «los derechos inviolables que le son inherentes» (art. 10.1 de la Constitución).

Hay que concluir, por tanto, que el balance provisional de la incorporación a nuestro ordenamiento de normas específicas contra el acoso en el trabajo es netamente positivo, habida cuenta que éstas han producido un efecto de revitalización de las normas generales, que a su vez pueden desplegar un saludable efecto sistemático sobre la nueva normativa.

De todas maneras, se tiene la impresión de que las expectativas depositadas en la protección contra el acoso en el trabajo, en particular contra el *mobbing*, han sido a veces desmesuradas. El acoso moral o psicológico es un tipo de comportamiento persecutorio muy particular, que no se puede confundir con cualesquiera situaciones de tensión o conflicto en la empresa; en ocasiones es percibido o denunciado por la supuesta víctima sin que responda a la realidad de los hechos; y en todo caso requiere un esfuerzo probatorio considerable por parte del acosado, incluso con la regla de reparto de la carga de la prueba del art. 179.2 LPL, que limita la exigencia de aportación de la víctima a la demostración de indicios.

