



## **LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL: UN ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA**

**<sup>1</sup>Alessandra Marconatto**  
**<sup>2</sup>Alexandre Vicentine Xavier**

### **ABSTRACT**

This article aims to reflect on how the right to prevention of moral harassment in the labor environment is articulated and how this right has been projected in the Law on Occupational Hazards Prevention in Spanish Legislation, with the aim of demonstrating that there are Legal bases sufficient to take preventive measures in relation to psychosocial risk, even if it is not specifically included in the legal text. The protection of workers is basically based on the worker's right to adequate and effective protection in the working environment.

**Key Words:** Moral harassment at work; Labor environment; Occupational risk prevention; risk protection; business organization.

### **THE PREVENTION OF MORAL HARASSMENT IN THE ENVIRONMENT OF WORK: AN ANALYSIS OF SPANISH LEGISLATION**

### **RESUMEN**

El presente artículo tiene por objetivo reflexionar sobre cómo queda articulado el derecho a la prevención del acoso moral en medio ambiente laboral y cómo ha sido proyectado este derecho en la Ley de Prevenciones de Riesgos Laborales en la Legislación Española, con el objetivo de demostrar que existen bases jurídicas suficientes para adoptar medidas preventivas en relación con el riesgo psicosocial, incluso aunque no venga recogido de forma específica en el texto legal. La protección de los trabajadores se articula básicamente en el derecho del trabajador de una protección adecuada y eficaz en el medio ambiente laboral.

**Palabras-Clave:** Acoso moral; medio ambiente laboral; prevención de riesgos laborales; protección de riesgos; organización empresarial.

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito pela Universidade de Leon - UNILEON (Espanha).  
Professora do Curso de Direito pela Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA, Rio Grande do Sul (Brasil).  
E-mail: [alemarconatto@hotmail.com](mailto:alemarconatto@hotmail.com)

<sup>2</sup> Doutorado em Direito pela Universidad de León - UNILEON (Espanha).  
Professor do Curso de Direito pela Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA, Rio Grande do Sul (Brasil).  
E-mail: [alexandrexavier2@hotmail.com](mailto:alexandrexavier2@hotmail.com)



## INTRODUCCIÓN

El acoso moral en el trabajo es un fenómeno que se desarrolla en las relaciones laborales en el seno de la organización empresarial. No es nuevo dentro de las relaciones laborales, es tan antiguo como el trabajo humano, pero hoy día se aprecia una concienciación nueva del fenómeno y la necesidad de incidir en sus verdaderas causas.

En los últimos años se han desarrollado numerosos estudios y encuestas respecto al acoso moral en las relaciones laborales, aunque no existe total unanimidad en la doctrina científica y judicial respecto a una definición única del concepto, existiendo quizá un mínimo consenso en ciertos elementos estructurales. El acoso moral consiste en comportamientos hostiles reiterados que se suceden a lo largo de un período más o menos largo de tiempo, dependiendo de las circunstancias concretas del caso, y, en particular, de la intensidad de la conducta, y cuyo efecto es la lesión de la integridad moral de la persona y de la degradación de su ambiente de trabajo y, en su caso, de otras condiciones de trabajo.

Lo que hoy es calificado como acoso moral o *mobbing* ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificación como problema laboral específico. Los estudios al respecto en la doctrina judicial española se iniciaron en el año 2000 sin que todavía hasta la fecha haya una legislación específica para dar una mayor seguridad jurídica para el trabajador.

La previsión legal del acoso moral en el trabajo, a pesar de ser una figura jurídica de reciente discusión, ha sido desarrollada y discutida en la mayoría de los ordenamientos en Europa, partiendo de estudios realizados en Suecia<sup>3</sup>, país pionero en el desarrollo de una

---

<sup>3</sup> Destacan la Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, adoptada el 21 de septiembre de 1993 y La Ley Básica de Prevención de Riesgos Laborales de 1999. La primera se puede encontrar en: <http://www.bullyonline.org/action/victwork.html>.



legislación específica al respecto, seguidos por países como Francia<sup>4</sup>, Irlanda<sup>5</sup>, Alemania<sup>6</sup>, Dinamarca<sup>7</sup>, Holanda<sup>8</sup>, Noruega<sup>9</sup>, Suiza y Finlandia.

A este respecto, se constata que el acoso moral se manifiesta en una relación de dominación y utilización de la persona acosada; el acosador se sirve de conductas abusivas, palabras, gestos, actos, comportamientos y escritos que tienen el objetivo de atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del trabajador, poniendo en peligro su empleo y, al mismo tiempo, degradando el clima de trabajo. El acoso moral nace de una forma anodina y se propaga insidiosamente, de modo que, al principio las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no toman en serio las indirectas y las vejaciones; sin embargo, tampoco se puede incurrir en el extremo de pensar que todo conflicto laboral, falta de respeto o enfrentamientos dentro de la organización empresarial constituye acoso moral.

Una tarea importante para afrontar la situación de acoso moral en el trabajo es la identificación del hostigamiento por parte del acosado, porque en principio la víctima no tiene porque saber que está siendo víctima de acoso y podrá incluso pensar que es una cuestión de apreciación subjetiva; sólo cuando se da cuenta de la realidad podrá tomar algunas medidas para tratar de poner fin a la situación de hostigamiento laboral.

Con el objetivo de no permitir que se banalice el problema del acoso moral en el trabajo, todo trabajador debería tener conocimientos para distinguir los simples enfrentamientos interpersonales o las simples tensiones ocurridas en el desarrollo de la relación de trabajo del verdadero proceso de hostigamiento laboral; la presencia de cualquier situación de tensión, conflicto, enfrentamientos entre compañeros no determina la presencia de acoso y tampoco las

---

<sup>4</sup> La Ley 2002/73, de 17 de enero, de modernización social, cuyo Capítulo IV (bajo la rúbrica “*Lutte contre le harcèlement moral au travail*”) modifica el Código de Trabajo en los artículos 122-49 a 122-53 e incluye un nuevo tipo delictivo en el código penal francés art. 222-33 denominado “*Du harcèlement moral*”.

<sup>5</sup> El grupo de expertos irlandeses que elaboró un informe titulado “Dignidad en el trabajo: el desafío del acoso moral laboral” llegó a conclusión que en el ordenamiento vigente en Irlanda ya existían herramientas suficientes para combatir el fenómeno del acoso moral. Por el informe se propuso la redacción de tres códigos de práctica (*code of practice*) para la aplicación efectiva y concreta de las normas aplicables a estas situaciones antijurídicas: la Ley de Seguridad, Salud, y Bienestar en el trabajo de 1989, la Ley de Relaciones Laborales de 1990 y la Ley de Igualdad en el Empleo de 1998.

<sup>6</sup> Alemania ha optado por utilizar modelos de protección en materia de violencia psicológica en el trabajo en el campo de la formación, de la prevención y de la empresa, utilizando su propia normativa vigente.

<sup>7</sup> La Ley de Medio Ambiente Laboral establece que el trabajador no debe de sufrir ningún riesgo de deterioro físico o mental derivado de conductas de acoso moral y sexual.

<sup>8</sup> Holanda tiene el Decreto de Condiciones de Trabajo de 1994, que protege a los trabajadores de todo tipo de violencia y acoso, en especial del acoso sexual.

<sup>9</sup> El ordenamiento noruego protege la dignidad de los trabajadores con la Ley de protección de los trabajadores y medio ambiente laboral de 1997.



situaciones tensas entre trabajadores deben ser atribuidas siempre a una existencia de acoso moral en medio ambiente laboral.

Las organizaciones empresariales han de tomar conciencia del grave problema tomando medidas para prevenir los riesgos del acoso moral dentro del seno de la empresa, eliminando circunstancias que puedan favorecer estos comportamientos de hostigamiento psicológico y, al mismo tiempo, procediendo a sancionar a aquellos trabajadores que incurran en estas conductas. Pues el acoso moral en el trabajo constituye un factor de riesgo a tener en cuenta por el empresario, obligado a evaluarlo, prevenirlo y reducirlo a través de las medidas y procedimientos específicos previstos en la prevención de los riesgos en el ambiente de trabajo (ZARZALEJO, 2007, p. 27).

### **1. La prevención del acoso moral en el ambiente laboral**

Con la evolución de la sociedad las nociones de trabajo y salud han cambiado, pero, las relaciones de trabajo continúan generando situaciones de conflicto; los escenarios productivos están mutando juntamente con la forma de trabajar, sin que el plano jurídico laboral pueda permanecer ajeno a la vigente realidad. Se manejan nuevos conceptos, como calidad del trabajo, ambiente de trabajo, riesgos psicosociales, ergonomía, cultura de la seguridad y violencia en el lugar del trabajo entre otros, lo que obliga a reconsiderar la visión tradicional de condiciones de trabajo y dar una atención mejor a situaciones que, presentes desde el inicio de la prestación de servicios por cuenta ajena, no habían merecido la atención del mundo jurídico.

En los últimos años ha tenido lugar un cambio hacia objetivos de superior amplitud, en principio el accidente de trabajo y la enfermedad profesional fueron el motivo de fundamental preocupación y la actuación normativa se centró en la reparación del posible daño; hoy en día se aspira a promocionar el bienestar en el trabajo con la finalidad de alcanzar la situación ideal de salud (VIFORCOS, 2007, p. 128).

Los riesgos psicosociales y la violencia psicológica en el trabajo derivan de deficiencias estructurales y organizativas asociadas a las disfunciones generadas por los modelos de dirección dominantes en las empresas modernas que, al fin, son verdaderas redes de relaciones interpersonales marcadas por criterios de producción económica y de jerarquía laboral. Este conjunto de variables y factores de índole psicosocial asociados a la actividad profesional pueden provocar serios daños a la salud de los trabajadores al poner en peligro su integridad física y psíquica.



La intervención necesaria para afrontar los riesgos psicosociales con la intención de su disminución ha sufrido un cambio hasta llegar a la conclusión de que es necesaria una actuación integral sobre todos los factores que puedan generar peligro a los trabajadores; el contexto de referencia es la organización empresarial, compuesta de diversos factores, recursos económicos, humanos y técnicos, pero también de relaciones interpersonales. Para llegar a niveles óptimos en la prevención de estos riesgos no pueden ser considerados de forma separada y, precisamente por ello, el art. 15.1.g) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece que, al planificar la prevención, el empresario deberá buscar un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

La implantación de medidas preventivas busca evitar la excesiva judicialización de las relaciones laborales y alcanzar una disminución de las víctimas de acoso moral. Las formas de violencia en el trabajo son constitutivas de un ataque a la dignidad de la persona y son consideradas susceptibles de representar un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores. “En efecto, estos factores psicosociales son considerados una fuente de riesgos para la salud psicofísica del trabajador, estrés laboral, *burn out*, acoso moral en el trabajo” (GONZÁLEZ, 2007, p. 621) y, en cuanto tal, constituyen un importante desafío de futuro en el campo preventivo.

## **2. La obligación de la empresa en la prevención y protección del acoso moral en el ambiente laboral**

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de la prevención de riesgos laborales se articula básicamente en torno a dos conceptos: de un lado, la definición de una política de prevención de riesgos laborales a desarrollar por las administraciones públicas (*ex art. 40.2 CE*); de otro, el reconocimiento de un derecho del trabajador a una protección adecuada y eficaz, lo que genera una obligación empresarial de naturaleza contractual, con una elevada delimitación y concreción en la norma.

La regulación de la salud en el ordenamiento jurídico español deja claro que una política empresarial de prevención de riesgos que reúna criterios de eficiencia, eficacia y calidad debe articularse sobre la base de una concepción de salud integradora de sus tres dimensiones y dinámica, en constante evolución. Así, esta política no debe descuidar las consecuencias de los



factores de riesgo psicosocial y, entre ellas, el acoso moral, que atenta, no sólo contra el derecho a la salud, sino también contra el derecho a la vida y a la dignidad del que aquél forma parte.

El derecho de la salud del trabajador por cuenta ajena es un derecho constitucional de la persona que no tiene la importancia de derecho fundamental, por estar incluido en el ámbito de los principios rectores de la política social y económica, pero este derecho tiene un fuerte entronque con derechos fundamentales como el derecho a la integridad, en su triple dimensión: física, psíquica y moral. Y aun cuando está claro que no todo el contenido del derecho a la protección de la salud laboral puede integrarse en el manto protector de este derecho fundamental, también es evidente que en las situaciones de acoso moral en el trabajo y otros supuestos de violencia el bien jurídico protegido en todo caso es la integridad en sus tres vertientes.

En las conductas de acoso moral en el trabajo el derecho que está en juego es el art. 15 CE, porque la especial ofensividad o gravedad vejatoria atenta no sólo contra la dignidad sino también contra la salud, en tanto su reiteración pone en riesgo grave o peligro concreto la integridad física y psíquica del trabajador. Merecen por consiguiente, encaje en la legislación preventiva, pero alcanzan incluso dimensión constitucional, afectando, incluso, a derechos fundamentales (BARROSO, 2007, p. 167).

Aunque el art. 15 de la Constitución Española recoge en plano de igualdad el derecho a la integridad física y moral, el precepto nuclear de la disciplina preventiva conserva la terminología restrictiva que parece desviar el concepto amplio de salud asumido por la OMS cuando tipifica la obligación de los poderes públicos de velar por la “seguridad e higiene en el trabajo” (art. 40.2 CE). Se puede decir que el defecto se traslada al art. 4.2.d) ET, donde, se agrava, en tanto contempla el derecho de los trabajadores “a la integridad física”; no obstante, el propio ET contradice su afirmación primera y a lo largo de su articulado se aprecia una sensibilidad hacia un bienestar global del trabajador.

El propio art. 4.2 ET, en sus letras c) y e), contempla el derecho a no ser discriminado, el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad (aludida en los art. 20.2, 39.3 y 50.1 ET), comprendiendo la protección frente al acoso por diversos motivos, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, a lo cual se añade la inviolabilidad de la persona del trabajador, que está prevista en el art. 18 ET.

Ya en el ámbito estrictamente preventivo, el art. 4 LPRL define la prevención como el “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (apartado 1), el riesgo laboral como la “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del



trabajo” (apartado 2) y el daño derivado del trabajo como las “enfermedades, patológicas y lesiones sufridas con motivo y ocasión de trabajo” (apartado 3). El art. 5.1 LPRL, por su parte, afirma que “la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de promoción de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo” (VIFORCOS, 2007, p. 134).

Los artículos citados no incluyen una alusión expresa a la prevención del riesgo psicosocial ni a las lesiones de tal naturaleza, pero tampoco hay restricción de las nociones a los factores físicos; por ello cabe afirmar que unos y otros tendrán cabida en el marco aplicativo de la norma. La conclusión precedente es clara cuando el art. 14.2 LPRL establece que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, adoptando “cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores”; se constituye así en deudor de seguridad frente a sus trabajadores por el simple hecho de “de que estos prestan servicios bajo su ámbito de organización”. Tal actividad se configura en el siguiente párrafo como una tarea permanente que exige el seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua los sistemas de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar, disponiendo lo necesario para la adaptación de las medidas adoptadas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario es el principal obligado como consecuencia de tener la titularidad del centro de trabajo y ser quien organiza y dirige la actividad productiva de la que se beneficiará, de tal forma que, además de ostentar el poder directivo y de toma de decisiones, también recaerá sobre él la obligación de que la prestación de servicios por cuenta ajena tenga toda la seguridad que la normativa exige.

Estas obligaciones no finalizarán, por tanto, con el diseño formal de un plan preventivo, sino que, además, exigen su integración en el sistema general de gestión de la empresa (art. 16.1 LPRL), lo que obliga a realizar una evaluación de los riesgos y, partiendo de sus resultados, “planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo” (art. 15.1 LPRL).

A partir de una interpretación coherente y razonable de los artículos 14 y ss., se puede llegar a concluir que la prevención de las lesiones y trastornos psíquicos entra plenamente dentro de la obligación de protección del empresario, haciendo superar el viejo concepto de



“lesión corporal” incorporado desde hace muchos años a la legislación de Seguridad Social sobre accidentes de trabajo. No existe regulación específica y reglamentaria de los riesgos psicosociales en LPRL, del mismo modo que tampoco existe respecto al resto de las disciplinas de seguridad y salud en el trabajo, pero ello no puede equivaler por sí mismo a la ausencia de regulación, puesto que una de las principales diferencias con el ordenamiento anterior es el carácter rígido, cerrado, específico y particular de cada situación de riesgo que era propio de [aquél], frente al carácter abierto, flexible, integral y genérico de la legislación actual respecto a toda clase de riesgos en el trabajo estén o no previstos por la norma. Ya no puede haber, en sentido propio, vacíos normativos ante una situación de riesgo laboral, puesto que siempre serán de aplicación unas normas o principios básicos.

La afirmación precedente se confirma en el art. 4.7 LPRL, donde se definen las condiciones de trabajo como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”; entre otras, “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto”. La referencia a la organización deja clara la obligación empresarial de tomar en consideración los factores de peligro de carácter psicosocial en el momento de evaluar los riesgos, planificar la actividad preventiva, formar e informar a los trabajadores, hacer con que los trabajadores participen de las decisiones o hacer la vigilancia de la salud. En esta labor se debe tener en cuenta, además, la presencia de personas especialmente sensibles a tales riesgos, dada la obligación que se impone al art. 25.1 LPRL y también la del art. 16 LPRL, cuando a efectos de evaluación fuerza a tomar en consideración las características de los trabajadores.

En fin, la acción preventiva consiste, precisamente, en eliminar los riesgos que puedan evitarse mediante medidas de prevención en el origen. Una de las primeras acciones a seguir por las empresas será la de disponer de una organización del trabajo adaptada a la convivencia de las personas, pues ello erradicará, en gran medida, la posibilidad de conflictos interpersonales, no en vano, y según ya ha sido indicado, las deficiencias organizativas actúan como factores de riesgo del acoso moral en el trabajo; así por ejemplo, la falta de claridad de roles, la ambigüedad en la asignación de las tareas o la escasa o nula habilidad de los directivos y mandos intermediarios en la gestión y resolución de los conflictos entre los trabajadores.

Las medidas de actuación preventiva, propiamente dicha, son las acciones que se aplican antes de que se materialicen los procesos de acoso moral. Son, básicamente y como no podría ser de otro modo, de carácter organizativo, tendentes a eliminar el ambiente de trabajo hostil, aumentar la transparencia de las tareas y fomentar la participación de los trabajadores en las





decisiones. Evidentemente, la corrección de las deficiencias en la organización y ejecución del trabajo no va a garantizar totalmente la no aparición del acoso moral en la empresa, ninguna organización es ni puede ser perfecta, de manera que, aunque existan unas condiciones de trabajo adecuadas habrá que asumir la posibilidad de que surjan conflictos interpersonales y que éstos deriven en conductas hostigadoras (COPÉ, 2006, p. 135).

Cuando se habla de prevención, no sólo procede hacer referencia a las actuaciones en el origen, sino que es menester hablar también de otros aspectos que son de máxima importancia: la evaluación de los riesgos en el desarrollo habitual de la actividad laboral (además de los aspectos organizativos y estructurales, la consideración de los relacionales), la planificación, debidamente acompañada de tareas formativas y de vigilancia. En todo caso, la política de prevención tendría que comenzar por educar la conciencia de trabajadores y directivos, creando códigos de conducta, protocolos de buenas prácticas que sean conocidos por todos los miembros de la empresa, donde se puedan verificar conductas y pautas capaces de controlar efectivamente los sistemas de trabajo y la ética en la entidad.

Las mencionadas características de la obligación en materia de seguridad y salud en el trabajo y las circunstancias variadas que se pueden dar en cada caso concreto hacen muy difícil determinar de forma taxativa las medidas concretas que integran tal obligación en lo que se refiere a las conductas de acoso moral. La obligación de prevención puede quedar comprendida en un doble deber empresarial, más específicamente en: a) evaluar los riesgos psicosociales, tratando de identificar y evaluar los aspectos organizativos, personales y relacionales que pueden degenerar en conductas de acoso moral y hacer la planificación de medidas para intentar eliminar o reducir la amenaza; éstas serían las medidas preventivas propiamente dichas. b) Poner en práctica las medidas adecuadas una vez que son detectadas las situaciones concretas de riesgo de acoso moral o su posible actualización, adoptando medidas organizativas para solucionar la situación creada así como medidas de gestión de conflictos interpersonales.

## **2.1. Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva en la empresa**

Los principios de la acción preventiva del art. 15.1 LPRL afirman que es preciso combatir los riesgos en su origen; “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono, repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”; “planificar la prevención, buscando



un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”; en fin, “adoptar medidas que antecedan la protección colectiva a la individual”.

El art. 1 RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de Prevención (RSP), establece que “la integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste”. El instrumento para ello es el plan de prevención de riesgos laborales” (art. 2.2 RSP), cuyo instrumentos básicos de gestión son la evaluación de riesgos y la planificación preventiva (art. 2.3 RSP).

Considerado riesgo laboral, el acoso moral en el trabajo debe ser objeto de evaluación por parte de los empresarios. La obligación del empresario de evaluar los riesgos derivados del trabajo se contempla en el art. 15.1. a) LPRL y tiene desarrollo en su art. 16 y en el RSP. Esta evaluación debe tener en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que los deban desempeñar para poder hacer una estimación de la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario pueda estar en condiciones de tomar decisiones adecuadas sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y sobre el tipo de medidas que deben ser implantadas (art. 3.1 RSP). Para afrontar la prevención del acoso moral el empresario debe tener en cuenta si hay puestos o trabajadores más vulnerables a que se pueda materializar una situación de hostigamiento psicológico.

Mediante esta evaluación, el empresario podrá calibrar el alcance y naturaleza de los riesgos, y disponer las medidas preventivas que deban ser adoptadas. El art. 3.1 RSP la define como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. “Se convierte así en elemento esencial de toda la política preventiva, desde el momento en que, para conocer la existencia y alcance de los potenciales riesgos, éstos deben ser objeto de previa evaluación” (VALLEJO, 2009, p. 93-94), del mismo modo que la posterior planificación aparece inexorablemente ligada a los datos revelados por aquella tarea previa de análisis.

La evaluación de los riesgos laborales es la pieza clave de la obligación general del empresario en materia de seguridad y salud, pues según la normativa la actividad preventiva se debe planificar a partir de conocimiento previo de los potenciales riesgos que se ciernen sobre los trabajadores (art. 16.2 LPRL). Siendo así, la actividad de evaluación tiene que estar



integrada por una primera identificación de los riesgos evitables e inevitables, para proceder a su estudio posterior y, por último, al diagnóstico de la situación.

En el caso del acoso moral en el trabajo la labor de estudio y diagnóstico habrá de tomarse en consideración la variedad de factores que puedan estar presente en este tipo de conductas, asumiendo que es improbable que se pueda eliminar de forma completa este riesgo en su origen, pues en realidad, todo el conjunto de elementos organizativos y personales puede presentar riesgos psicosociales. Así pues, y de conformidad con los arts. 15.1.a) y b) LPRL y 3 RPS, se tiene que entender que el riesgo de acoso moral es inevitable y siempre deberá de ser evaluado.

La evaluación objetiva del riesgo debe tomar en consideración el conjunto de condiciones de trabajo en un sentido amplio, esto es, desde elementos materiales y procedimientos técnicos hasta los aspectos organizativos, relacionales y ambientales presentes en la actividad empresarial (art. 4.7 LPRL y art. 4.1.a RPS), y se completa con una evaluación subjetiva que exige valorar las posibles repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta sus características personales (art. 4.1.b RPS), lo que conecta íntimamente con la vigilancia de la salud de los trabajadores (art. 22 LPRL) y con la posible presencia de personas especialmente sensibles (art. 25.1 LPRL).

Desde el punto de vista objetivo la evaluación del riesgo de acoso moral consiste en seleccionar la máxima información posible en orden a determinar la naturaleza de la amplia escala de factores y cuantificar el nivel de riesgo en el entorno laboral. Como ya se ha señalado, gran parte de los aspectos relativos a la organización y gestión del trabajo son capaces de actuar como factores de riesgo psicosocial; a través del proceso de evaluación se trataría de conocer cuáles de ellos están presentes y cuál es su alcance en el concreto ámbito productivo evaluado y, de detectar indicios de conductas de acoso moral, se procederá a un análisis más específico (SEGOVIA, 2008, p. 274).

A través de la evaluación de los riesgos psicosociales lo que se busca es hacer un diagnóstico de la situación de trabajo para pasar luego a una intervención que puede ser global o diferenciada, o sea haciendo un trabajo de intervención sobre la estructura y sistemas organizativos, comunicativos y de poder, o bien actuando sobre el trabajador: su aprendizaje, motivación, actitudes, toma de conciencia y capacidad de decisión.

La planificación de las actividades preventivas está prevista como una actuación destinada a eliminar o reducir y controlar los riesgos que son detectados, determinando un orden de prioridades, una secuencia temporal y los responsables y recursos económicos, materiales y



humanos necesarios para la ejecución conforme a los arts. 16.2 LPRL y 2.2, 8 y 9 RSP. En ella hay que dejar reflejadas claramente las situaciones que exigen “medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de información e formación a los trabajadores” y “ un control periódico de las condiciones de trabajo y los métodos de trabajo y del estado de salud de los trabajadores” (SEGOVIA, 2008, p. 294).

Tales orientaciones normativas pueden y deben ser aplicadas con respecto al riesgo de acoso moral, de modo que se ha de incluir el diseño y planificación de las medidas oportunas para prevenirlo y proteger a los trabajadores de la empresa frente al mismo. De acuerdo con la configuración normativa de la planificación de la normativa preventiva y los diversos estudios especializados, estas medidas deben estar dirigidas a erradicar, minorar o controlar los factores de riesgo de acoso moral que se hayan detectado a través de la evaluación de riesgos.

La primera intervención (prevención primaria) es prioritaria; por tanto, cuando se hayan detectado aspectos propios de la organización empresarial que pueda tener una incidencia, más o menos directa, en la producción de las conductas de hostigamiento laboral (bajo apoyo y colaboración entre los empleados, escasa autonomía y control sobre el contenido y el ritmo del trabajo de los trabajadores), estos riesgos deberán ser atacados a través de la planificación y adopción de medidas relativas a la organización y los métodos utilizados en el trabajo, que incidan en el diseño y concepción de los puestos de trabajo y tareas. En todo caso, y según ya se indicó, en este afán deben tomarse en cuenta los recursos disponibles, incluidos los económicos.

El objetivo es poder reducir el nivel de insatisfacción presente en el lugar del trabajo, creando un entorno psicosocial adecuado que dificulte la posible aparición de situaciones de acoso moral. Las medidas a adoptar pueden coincidir, por ejemplo, con las propuestas de los agentes sociales a nivel comunitario a través del Acuerdo Marco en materia de estrés laboral.

## **2.2. Protocolos de actuación frente al acoso moral en el trabajo**

Con la planificación de la prevención se puede concretar una adecuación de la organización y del ambiente de trabajo a las exigencias de carácter psicosocial; al tiempo, se puede proceder al establecimiento de códigos de actuación frente al acoso moral, lo que va a exigir la fijación de reglas de conductas donde de manera explícita se va a determinar qué comportamientos están permitidos y cuáles no lo están.

La empresa tendrá que definir metas y estrategias. En este ámbito es importante la redacción de un compromiso en el cual se recoja el propósito de luchar contra el acoso moral,



la creación de protocolos de conducta, el desarrollo de programas específicos de formación proporcionando adecuado adiestramiento en el diseño de los instrumentos de resolución de conflictos. La organización empresarial habrá de tomar consciencia de los problemas y adoptar actuaciones que estén en su mano con la intención de prevenir, reaccionar (eliminando las circunstancias que puedan haber sido causa o estar situadas en el origen de los comportamientos hostigadores) y sancionar a los trabajadores que incurran en estos determinados actos; los representantes de los trabajadores, por su parte, tienen un papel muy importante para forzar las acciones del empresario y al mismo tiempo apoyar y asesorar las víctimas de acoso moral. En cualquier caso, todas estas cuestiones será objeto de tratamiento detallado posterior, por lo que en este momento basta con la mención efectuada.

En todo caso, las políticas de lucha contra el acoso moral pueden constituir un instrumento muy útil en la línea de una nueva óptica en la acción preventiva en materia de riesgos laborales,

Una vez el art. 43.1 de la Constitución Española reconoce el “derecho a la protección de la salud” y el art. 14 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, establece el derecho del trabajador a la vigilancia de su salud, la LPRL extiende el deber preventivo del empresario a la obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus empleados en los términos contemplados en el art. 22 LPRL.

El empresario es el verdadero responsable de la salud de sus trabajadores en los centros de trabajo. Este papel es consecuencia de su facultad de organizar y dirigir la actividad laboral, y por lo tanto de crear y determinar las condiciones de exposición al riesgo, facultad a la que la LPRL pone un límite: garantizar aquella salud y cumplir de ese modo la seguridad que contrae con ellos al darles trabajo. En tal sentido, el art. 14.2 LPRL viene a establecer que, en cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, para lo cual la vigilancia de la salud se alza en instrumento esencial.

El art. 22 LPRL constituye la principal norma de referencia en la materia, partiendo de la cual cabe destacar, como ha venido a señalar la jurisprudencia en atención a su contenido, una serie de caracteres y principios fundamentales: la determinación de una vigilancia periódica y, como regla general consentida, del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral, obligación, por tanto, de carácter sanitario a la que se ha de dar respuesta con medidas médicas.



En relación al acoso moral, la vigilancia de la salud opera como instrumento para detectar y valorar sus consecuencias y efectos, pero también para el conocimiento de las condiciones de trabajo en sentido amplio que puedan generar tal riesgo a los trabajadores, como lo ponen de manifiesto los cuestionarios que sirven de herramientas para la identificación del mismo. En esta investigación subjetiva se tienen en cuenta los aspectos personales del trabajador, sus dolencias, pensamientos, sentimientos e inquietudes, su historial de bajas o sus antecedentes psicopatológicos, para poder detectar tanto la presencia de riesgos psicosociales como la de trabajadores especialmente sensibles a tales riesgos e incluso posibles problemas de salud mental que puedan llevar a alguien a cometer conductas de acoso moral (SEGOVIA, 2008, p. 283-285).

### **3. Cauces internos para afrontar las situaciones de acoso moral en la empresa**

#### **3.1. El papel de los representantes de los trabajadores**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el papel en materia de prevención de riesgos laborales de los cauces de participación indirecta de los trabajadores, recogiendo la función de los representantes ordinarios y de los especializados. Así, a los primeros les corresponde la defensa de los intereses de los empleados en materia preventiva para lo cual ejercerán las competencias establecidas en la ley, como la información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos administrativos y Tribunales competentes. “Les compete también, en principio, designar los delegados de prevención y acordar la paralización de la actividad en casos de grave e inminente riesgo” (MOLINER, 1998, p. 196). Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso moral mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

El art. 18 LPRL obliga a poner a disposición de los representantes de los trabajadores o, a los trabajadores mismos, la información relativa a las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a los riesgos presentes en la empresa. Con carácter previo a la ejecución de determinadas decisiones empresariales, los delegados de prevención o, en su defecto los representantes de los trabajadores genéricos de los trabajadores o en ausencia de ambos, los propios trabajadores deberán ser consultados sobre la organización y desarrollo de la protección de la salud y prevención de los riesgos en la empresa. La LO 3/2007 dispone que con la finalidad



de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo podrán establecerse medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, afirmando que éstos deberán cooperar en la prevención mediante la información a la dirección de la empresa de las conductas comportamientos de que tuvieran conocimiento y pudieran propiciar conductas de acoso (art. 48.1).

### **3.2. Presentación de quejas y resolución de conflictos**

A los trabajadores que son víctimas de acoso moral se les ofrece una alternativa en cierta forma incómoda que es la vía judicial para intentar acabar con la conducta lo antes posible. Frente a ello conviene que las empresas instauren procedimientos de queja y resolución de conflictos, articulados a través de los delegados de prevención, del comité de seguridad y salud o de los propios representantes unitarios o sindicales, para que sean éstos los que trasladen las quejas a la empresa y denuncien los hechos ante la Inspección de Trabajo, con el objetivo de evitar procedimientos judiciales y, sobre todo, responsabilidades para la empresa derivadas de las conductas de acoso cometidas por sus trabajadores o encargados.

Se busca facilitar y promover que los trabajadores hagan uso de este tipo de cauces para denunciar las conductas de acoso moral. Las personas encargadas de estos procedimientos pueden ser los representantes de los trabajadores, miembros del servicio de prevención o sujetos pertenecientes a la dirección de la empresa; lo importante es que las personas que asuman estas funciones posean un conocimiento específico del acoso moral y de la gestión de conflictos personales, por lo que lo mejor es que la persona a cargo sea algún integrante del servicio de prevención que haya recibido la formación adecuada; ello sin perjuicio de la participación en el procedimiento de los delegados de prevención y representantes de la empresa o, en su caso, del comité de seguridad y salud.

Las personas designadas para dar trámite a las denuncias de acoso moral deben tener la facultad de llevar a cabo un procedimiento informal, en que se intente un acercamiento entre la víctima y el acosador. Para ello la negociación colectiva debe priorizar el tratamiento de las quejas presentadas en materia de acoso moral a través de estas instancias internas de conciliación o mediación, intentando buscar una solución de forma consensuada y rápida, pues el objetivo es acabar con el problema en la primera fase, antes de que se haya tornado un conflicto abierto y que se haya podido producir algún daño al trabajador. Ahora bien, téngase presente que las condiciones en que se desarrolla el acoso moral no favorecen una solución



negociada, ya que el acosador no dudará en mentir, incluso va a mostrarse arrepentido por el acto denunciado, siendo todo ello una burda interpretación bajo lo cual se ocultan perversas intenciones de descargar sobre el acosado toda su ira en cuanto las circunstancias lo permiten.

### **3.3. La negociación colectiva y su importancia en la prevención del acoso moral en la empresa**

La negociación colectiva desempeña un papel muy importante en el ámbito del Derecho Social, al fomentar la democracia participativa en las relaciones laborales, a fin de establecer un mayor grado de igualdad entre las partes que firman un contrato de trabajo, al operar como instrumento mediante el cual los trabajadores, a través de sus representantes, establecen con la patronal condiciones colectivas de trabajo, mediante un proceso de diálogo y negociación. Así, va a cumplir el objetivo de funcionar como un filtro que somete el poder de dirección del empresario a los límites y constricciones propias de la dinámica del ordenamiento laboral.

El papel de la negociación colectiva es potencialmente muy importante en el impulso de las políticas antiacoso, particularmente en relación con los códigos de conducta y los procedimientos de solución de conflictos, y en relación la inclusión de sanciones por acoso moral. Pero el reflejo de esta temática es, excepción hecha de los listados de faltas laborales, aun escaso en los convenios colectivos, no tanto en cuanto a cantidad, como cualitativamente; ello no obstante, la legalidad otorga a la negociación colectiva la posibilidad de incorporar medidas específicas de prevención de daños que un riesgo psicosocial como el acoso moral en el trabajo puede producir, pues, conforme el art. 2.2 LPRL, “puede desarrollar o mejorar los niveles de protección establecidos en esta Ley y en sus Reglamentos, que se consideran derecho necesario mínimo indisponible” (ALQUÉZAR, 2006, p. 117- 119). Esta labor preventiva se puede realizar con variedad de mecanismos y herramientas como, por ejemplo, los ya aludidos Códigos de Conducta o los compromisos expresos antiacoso moral.

Las variadas posibilidades de utilización de la negociación colectiva en el tratamiento del acoso moral se ven incrementadas por la predilección que existe actualmente en el orbe jurídico laboral por fórmulas de prevención consensuadas y negociadas que constituyen, en última instancia, medidas de autorregulación. La autonomía colectiva, teniendo presente los parámetros normativos, deberá actuar buscando los medios para hacer frente a las agresiones hostigadoras, interceptando la reiteración de las conductas, rompiendo el aislamiento y el proceso de desestabilización del trabajador que es víctima; evitando, en fin, la degradación del ambiente de trabajo, o actuando sobre el colectivo de trabajadores de autoría pasiva ante un proceso de acoso, por resaltar algunos de los cometidos más evidentes.





La intervención deberá ser realizada por la representación sindical o legal de los trabajadores en la empresa, en otras ocasiones a través de la utilización de los medios de autotutela y conflicto o mediante la negociación colectiva, pero en cualquier caso, la mejor opción de tutela será la preventiva. Evitar que se empiecen procesos de acoso o detectarlos en el inicio va a constituir la mejor garantía para preservar el derecho a la dignidad del trabajador, bien jurídico que siempre es dañado y, aunque susceptible de ser compensado, resulta de difícil restitución. Por ello, la actuación desde la autonomía colectiva debería abarcar no sólo los efectos que son ocasionados a la salud, física o psíquica del trabajador, sino también definir las normas éticas y de buena conducta que han de informar las relaciones laborales y servir de freno a la materialización y el avance de acoso moral en la empresa, prohibiendo y sancionando todo tipo de conductas que impliquen violencia, intimidación o chantaje.

### **3.4- Deber empresarial de actuar en caso de conocimiento de situaciones reales**

El deber de protección que pesa sobre el empresario para preservar la integridad del trabajador exige que no haga uso de las facultades disciplinarias contraviniendo los derechos fundamentales de la persona y que, al mismo, se abstenga de un ejercicio de aquéllas cuando no se ajuste a los legítimos fines que justifican la atribución del poder sancionador por parte del ordenamiento jurídico.

En el ejercicio del poder disciplinario el empresario deberá tener en cuenta que determinados comportamientos de un trabajador pueden traer causa en el hecho de que él esté siendo objeto de una conducta de acoso moral por parte de otros compañeros, en cuyo caso sus propios incumplimientos pueden derivar de los efectos que el acoso moral haya causado en el equilibrio psicológico de la víctima. Cuando estas circunstancias queden acreditadas, deberán tener consecuencias en la calificación judicial de la sanción disciplinaria que se haya impuesto al trabajador; de hecho, la doctrina jurisprudencial ha sentado que es precisa la culpabilidad en el incumplimiento laboral para poder sancionar con el despido, y por ello, se considera que esté no procede cuando concurren circunstancias que provocan al trabajador tener afectada su capacidad de entendimiento y libertad de decisión. Esta doctrina ha sido mantenida en relación con las ofensas verbales o físicas hechas por los trabajadores con desequilibrios psicológicos y en algunas decisiones se ha atenuado la gravedad de tales ofensas por estar conectadas a otra previa procedente de la persona ofendida; de hecho, algunos pronunciamientos judiciales han declarado la improcedencia del despido en los casos en que el agravio se realizara por un



compañero afectado de una inestabilidad psicológica que podría traer causa en una conducta de acoso moral, acreditando una provocación anterior a las expresiones proferidas.

El empresario tiene en sus manos un arma fundamental para actuar contra los comportamientos considerados hostigadores realizados por los trabajadores, sea el acoso horizontal o vertical, ascendente o descendente; a saber, el poder disciplinario. En este caso, de tener conocimiento de las conductas de hostigamiento, puede, más bien, debe, si exonerarse de responsabilidad se trata, pues su deber de prevención le obliga, ejercitar su autoridad dentro de la empresa sancionando a los trabajadores cuando transgredan las reglas y los derechos de los compañeros (MILLÁN, 2003, p. 26-28).

Con todo, al final la respuesta vendrá de mano de la normativa preventiva, pues las conductas de acoso moral son un riesgo para la salud de los trabajadores. Desde esta perspectiva la obligación de sancionar a un acosador se derivaría, como medida preventiva (art. 14 LPRL), del deber general de protección que tiene el empresario, encontrando fundamento en la buena fe contractual en relación con el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, que exige adoptar una posición activa para impedir tales actos de acoso, siendo el ejercicio del poder disciplinario una de las posibles medidas a adoptar.

## **Conclusiones**

No obstante la falta de tratamiento legal específico para la figura del hostigamiento laboral, el ordenamiento sí cuenta con cauces genéricos de respuesta que pueden permitir no sólo la sanción o la reparación, sino incluso, y más importante, la prevención. En el art. 4.2 ET se reconocen una serie de derechos al trabajador que significan unas correlativas obligaciones del empresario, a partir de las cuales cabe deducir un deber general de protección del empleador en relación con aquellos derechos. No obstante la falta de previsión expresa, en el contenido del mentado precepto (y más en concreto en sus alusiones a ocupación efectiva, promoción y formación profesional, no discriminación, integridad física y adecuada política de seguridad e higiene, intimidad, dignidad o protección frente a acoso sexual o discriminatorio) encajará sin dificultad la prohibición de desarrollar comportamientos de acoso moral juntamente con la obligación tanto de prevenir las posibles conductas de tal naturaleza entre los integrantes de la plantilla, cualquiera que sea su posición en la escala jerárquica de la organización, como de otorgar protección y amparo a quienes estén siendo víctimas reales de acoso moral en medio ambiente del trabajo.



La obligación empresarial de luchar contra tales agresiones morales es todavía más clara en el ámbito normativo de la seguridad y salud en el trabajo, pues resulta difícil cuestionar que las conductas de acoso moral, como amenaza psicosocial a la salud de los trabajadores, encajan perfectamente en el concepto legal de riesgo y que la obligación genérica en esta materia y algunos de los principios básicos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determinan la obligación que pesa sobre el empresario de prevenir esta modalidad de conducta o minimizar sus efectos.

El art. 4 LPRL define la prevención como el “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”, el riesgo laboral como la “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” y el daño derivado del trabajo como las “enfermedades, patológicas y lesiones sufridas con motivo y ocasión de trabajo”. Los artículos citados no incluyen una alusión expresa a la prevención del riesgo psicosocial ni a las lesiones de tal naturaleza, pero tampoco hay restricción de las nociones a los factores físicos; por ello cabe afirmar que unos y otros tendrán cabida en el marco aplicativo de la norma.

A partir de una interpretación coherente y razonable de los artículos 14 y ss. LPRL, se puede concluir que la prevención de las lesiones y trastornos psíquicos entran plenamente dentro de la obligación de protección del empresario, forzando a superar el viejo concepto de “lesión corporal” incorporado hace muchos años a la legislación de Seguridad Social sobre accidentes de trabajo. En consecuencia, el acoso queda incluido en el marco general del derecho a la seguridad y salud; el legislador opta, no obstante, por no reglamentar obligaciones específicas de carácter técnico-organizativo, primando así, de cara a la labor de concreción, el papel de la negociación colectiva (contexto idóneo para la elaboración de códigos de conducta y políticas antiacoso, así como para la tipificación de faltas y sanciones disciplinarias) y la responsabilidad social de las empresas, aun cuando los frutos alcanzados por estas vías resulten incipientes y escasos, sobre todo en el plano cualitativo.

Ahora bien, asumido que el empleador debe adoptar las medidas pertinentes para eliminar o reducir los factores determinantes del riesgo de acoso moral, las circunstancias variadas que pueden concurrir en cada caso concreto hacen muy difícil determinar de forma taxativa las acciones concretas que integran tal obligación; a grandes rasgos, cabe afirmar que, por cuanto al objeto de este estudio hace, la obligación de prevención podría quedar comprendida en un cuádruple deber empresarial:



a) Evaluar los riesgos psicosociales, tratando de identificar y valorar los aspectos organizativos, personales y relacionales que pueden potenciar o fomentar el desarrollo de conductas de acoso moral.

b) Estimar la magnitud de la amenaza y afrontar la planificación de las medidas destinadas a eliminar, reducir y gestionar estos riesgos.

c) Implementar las acciones preventivas, teniendo en cuenta, no obstante, que, aun cuando la evaluación de riesgos pueda ser exhaustiva y completa, difícilmente podrán ser erradicados todos los condicionantes organizativos e intersubjetivos presentes en la empresa susceptibles de generar en situaciones de acoso.

d) Prever el seguimiento de las medidas diseñadas, para comprobar su eficacia y detectar posibles errores; en especial, situaciones de acoso actualizadas, frente a las cuales será preciso adoptar las oportunas decisiones. En este ámbito, resulta esencial la diligencia *in vigilando*, pero también el establecimiento de canales que permitan denunciar las conductas acosadoras y actuar en consecuencia a través de los procedimientos arbitrados al efecto, en los cuales debe otorgarse un papel destacado a los representantes, genéricos o especializados, de los trabajadores.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ALQUÉZAR, Sonia Pedroza. **La vigilancia de la salud en el ámbito laboral**. Madrid: CES, 2005.

BARROSO, Maria de los Reyes Martínez. **Riesgo psicosocial en el sistema de protección social**. Murcia: Laborum, 2007.

COPÉ, Maria Luiza Rodríguez. **Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso**. Pamplona: Aranzadi, 2006.

GONZÁLEZ, Diego Maestre. **Ergonomía y Psicología**. Madrid: Fundación Confederal, 2007.

MILLÁN, Miguel Luelmo. Acoso Moral o Mobbing. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad. **Civitas. Revista Española de derecho del Trabajo**, Madrid, n. 115, p. 5-34, 2003.

MOLINER, Rafael Díaz. **Derecho de Prevención de Riesgos Laborales**. Madrid: Dijusa, 1998.

SEGOVIA, Angel Jurado. **Acoso Moral en el Trabajo: Análisis Jurídico-Laboral**. Madrid: La Ley, 2008.



VALLEJO, Pilar Rivas. **La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial.** Granada: Comares, 2009.

VIFORCOS, Beatriz Agra. **Prevención de los riesgos psicosociales.** Madrid: MTAS, 2007.

ZARZALEJO, Mercedes Carbajo. **Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo.** Granada: Comares, 2007.