

MOBBING: ABORDAJE PSICOLEGAL Y DOCTRINA CIENTÍFICA COMPARADA ENTRE ESPAÑA Y BRASIL

V́ctor Dujo Ĺpez¹
*Universidad Complutense de Madrid.
Universidad Francisco de Vitoria.*

David Gonźlez-Trijueque
*Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Madrid.
Universidad Francisco de Vitoria.*

RESUMEN

El *mobbing* es un feńmeno psicosocial creciente en nuestra sociedad. Tradicionalmente, la presencia del *mobbing* en la legislaci3n de los pa'ises ha sido insuficiente, siendo la doctrina un referente fundamental en las resoluciones judiciales. En la actualidad, en pa'ises como Espa'na y Brasil se est́n consolidando un marco legal cada vez ḿs s3lido y espec'fico para combatir este feńmeno. La psicolog'a jur'дика ocupa un papel vital, tanto en la configuraci3n del acoso, como en su evaluaci3n en el contexto pericial de la victimolog'a. En el presente escrito, se va a realizar un estudio de la doctrina cient'fica comparada entre Brasil y Espa'na en materia de conceptualizaci3n y regulaci3n y se van a exponer los puntos clave necesarios para realizar una evaluaci3n psicol3gica forense que responda a las demandas de los tribunales.

Palabras clave: *mobbing*, evaluaci3n psicol3gica pericial, doctrina, victimolog'a, psicolog'a jur'δικa.

ABSTRACT

Mobbing: A psycho-legal and comparative approach of Brazilian and Spanish case law doctrine

Mobbing is a psychosocial growing phenomenon nowadays. Historically, mobbing had an insufficient presence in countries' legislation, turning the doctrine of case law into an essential reference in court orders. At present, a more specific legal framework is being consolidated to address this problem in countries like Spain and Brazil. Legal psychology plays a vital role, both in harassment configuration and victimological expert assessment.

This paper aims to evaluate and establish a comparative approach of Brazilian and Spanish case law doctrine in conceptualization and regulation terms. In order to meet the needs of the courts, all relevant aspects of the psychological expert assessment will be detailed.

Keywords: *mobbing*, psychological expert assessment, case law doctrine, victimology, legal psychology.

El acoso psicol3gico en el contexto laboral se ha convertido en los 3ltimos a'os en una realidad de gran inter3s internacional debido al profundo impacto que tiene tanto a nivel personal como socioecon3mico (Hogh et al., 2019). Cuando hablamos de acoso psicol3gico, en adelante *mobbing*, si tomamos como punto de partida la denominaci3n de

¹ Correspondencia: V́ctor Dujo Ĺpez
Correo electr3nico: vdujo@ucm.es
Fecha de recepci3n: julio 2023
Fecha de aceptaci3n: septiembre 2023

la escuela escandinava, no nos referimos a un conflicto puntual en el seno de una empresa u organización, sino a un proceso que supone la exposición prolongada, reiterada y sistematizada de un trabajador o trabajadores a conductas negativas de distinta naturaleza (Fidalgo et al., 2009).

Tal vez calcular la prevalencia del acoso es una de las tareas más complejas debido a la gran cantidad de definiciones, metodologías de medición y diferencias culturales (Zapf et al., 2020). Nielsen et al. (2010) en su metaanálisis estimaron la prevalencia del *mobbing* en un 15 %. Según la Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2017), el porcentaje de trabajadores europeos expuestos a *mobbing* fue de un 5 % durante los últimos 12 meses. De este porcentaje, el sector sanitario fue el más afectado. En España, Figueiredo-Ferraz et al. (2015) indican un 11,6 % en una muestra de trabajadores de servicio sociales, mientras que Arenas *et al.*, (2015), con una muestra multiocupacional señalan un 15 % de trabajadores acosados.

En el caso de Brasil, al igual que ocurre con la mayoría de los estudios transversales, el sector sanitario sigue siendo el más castigado. En un reciente estudio, da Silva-João y Saldanha-Portelada (2016) señalan un 22,5 % de trabajadores acosados.

Como se ha expuesto anteriormente, el *mobbing* no es un conflicto puntual, sino un fenómeno multiforme configurado por una serie de elementos que lo convierten en un proceso potencialmente destructivo para sus víctimas. Los comportamientos asociados al *mobbing* son de naturaleza heterogénea y aunque por separado no suelen ser graves, la repetición y frecuencia de estas acciones, por efecto acumulativo, constituyen una verdadera agresión con efectos devastadores en sus víctimas (Hogh et al., 2019). Algunos autores consideran que las conductas asociadas al abuso emocional (acciones dirigidas a humillar, herir y menospreciar al trabajador) son el núcleo central del acoso (Davenport et al., 2005).

Sumado a todo lo que ya sabemos, es necesario especificar que, aunque los comportamientos negativos son esenciales para entender el concepto de acoso, el núcleo es la persistencia de la experiencia y no la naturaleza en sí de los comportamientos, ya que esta prolongación en el tiempo tiende a desgastar los mecanismos de afrontamiento de las víctimas (Nielsen et al., 2017b).

Junto con la naturaleza de los comportamientos y su duración y frecuencia existen dos elementos subjetivos indivisibles en la definición del acoso: la estimación subjetiva de la víctima y la tendenciosidad. En cuanto a la estimación subjetiva, Niedl (1995) pone de relieve que una de las principales dificultades en la definición del acoso recae en la percepción subjetiva de quien lo padece. Los estresores subjetivos son definidos como acontecimientos donde la evaluación cognitiva y emocional tiene una gran influencia. De igual manera, un estresor objetivo es aquel que se puede observar independientemente de la percepción que pueda tener la persona. En este sentido, dentro del *mobbing* nos encontramos con pocos comportamientos que cumplan con este requisito debido a que poseen un carácter sutil, encubierto y difícilmente pueden ser observados.

La intencionalidad, entendida como el intento deliberado por causar daño a la víctima, es un elemento clave desde el punto de vista clínico-conceptual para comprender el fenómeno del acoso y diferenciarlo de otros estresores de naturaleza psicosocial, pero cuya demostración a nivel jurídico resulta compleja (Carrasco-Correa, 2019).

El objetivo del presente artículo es analizar los elementos que configuran el acoso, tanto desde el punto de vista clínico, como desde el punto de vista jurídico y estudiar su tratamiento en la doctrina científica comparada entre España y Brasil y como la evaluación pericial del *mobbing* pretende dar respuesta a las demandas de los tribunales, tomando como referencia tanto la dimensión clínica como jurídica del acoso.

MÉTODO

Para la realización de la revisión se han empleado criterios formales (bases de datos y búsquedas en las referencias de los artículos primarios) e informales. Se ha realizado una búsqueda bibliográfica en las bases de datos indexadas especializadas en psicología: *Web of Science* y *Psycinfo*. Las palabras clave empleadas en español han sido “acoso laboral”, “acoso moral” y “mobbing”. Estos descriptores se han conectados con los términos “evaluación pericial” y “daño psicológico” mediante el marcador booleano AND. A su vez, se han conectado entre sí mediante el operador OR.

En inglés se han empleado los descriptores “workplace bullying” y “mobbing” conectados mediante AND con los términos “expert psychological assessment”, “mental health” y “psychological damage”. A su vez, se han conectado entre sí mediante el operador OR.

Para la búsqueda de la literatura relacionada con la doctrina comprada se ha empleado el metabuscador *Google Académico*, la base jurídica Smarteca (editorial Wolters Kluwer) y la plataforma virtual de la editorial Tirant lo Blanch. Para la búsqueda en español se han empleado los términos “acoso laboral” y “acoso moral” conectándolos con los descriptores: “regulación jurídica”, “doctrina” y “jurisprudencia”. Para la búsqueda en portugués se han empleado los siguientes descriptores: “assedio moral” y “mobbing” conectándolos mediante AND con “ordenamento jurídico brasileiro”, “jurisprudencia” y “doutrina”. Todas las búsquedas se han limitado a los últimos 10 años.

Perspectiva psicológica del mobbing

Aunque tradicionalmente la presencia de daño psíquico era un pilar definitorio dentro del fenómeno *mobbing*, no todas las personas expuestas a un proceso tan devastador como el acoso desarrollan la misma psicopatología ni con la misma intensidad y disfuncionalidad. Es más, algunas personas no desarrollan una sintomatología reactiva relevante, aunque esto no implica bajo ningún concepto que no exista una situación de acoso (Tejero & González-Trijueque, 2011).

De manera unánime y global, la investigación sobre *mobbing* señala que la experiencia de acoso psicológico en el contexto laboral correlaciona positivamente con sintomatología ansioso-depresiva, fatiga crónica, síntomas físicos, somatizaciones, hipervigilancia, paranoidismo, insomnio, desgaste mental asociado al estrés, fobias y patrones evitativos propios de víctimas traumatizadas (Harvey et al., 2017). La investigación centrada en estudios transversales y longitudinales ha señalado la elevada correlación positiva entre acoso y molestias musculoesqueléticas, depresión y ansiedad, así como una notable reducción de la autoconfianza y un aumento de la sensación de vulnerabilidad, culpa y vergüenza (impacto en los esquemas de valores y creencias personales de la víctima; Nielsen et al., 2016).

En cuanto al Trastorno de Estrés Postraumático, en adelante TEPT, diversas investigaciones han hallado correlación entre este trastorno y el acoso laboral (Nielsen et al., 2017a). En la línea de las investigaciones centradas en las teorías del trauma y respecto a los sistemas de creencias o esquemas vitales, las víctimas de *mobbing*, en comparación con el grupo control (no víctimas), muestran posturas más negativas frente al mundo, frente a los demás y frente a sí mismas. Las experiencias traumáticas dañan las creencias

básicas y los individuos se sienten inseguros en el mundo. Esta inseguridad es especialmente notoria en la victimización que nace a raíz del conflicto interpersonal, como ocurre en casos de *mobbing*. Partiendo de las teorías sobre la adquisición del daño, se ha planteado que el acoso es un suceso traumático diversificado durante una exposición prolongada (microtraumatismos) que daña los esquemas cognitivos básicos de la persona acerca de sí misma, el mundo y los demás. En esta línea, diversos estudios ensalzan el potencial traumático de eventos no físicos, valorando las agresiones verbales como agentes de mayor impacto en los síntomas de estrés postraumático que las físicas, especialmente en lo referente a recuerdos intrusivos.

Evaluación y criterios clínico-forenses del acoso

La valoración del *mobbing* es un proceso complejo debido a su carácter íntimo y extemporáneo en muchos casos. En un escenario ideal, la evaluación forense del acoso constaría de un trabajo multidisciplinar, pero la realidad es que la mayor parte del trabajo del perito forense se va a centrar en la valoración del daño psíquico de la víctima y su posible contingencia con el estresor descrito (Dujó & González-Trijueque, 2021). Es importante señalar que la evaluación pericial se enmarca en el método científico y que este ha de vertebrarse en el modelo hipotético deductivo, lo que implica la formulación de hipótesis y la experimentación para su contraste. La contrastación teórica es fundamental para todo proceso científico-psicológico (lo que los psicólogos forenses denominamos discusión forense o consideraciones técnicas). En este sentido, para evitar el sesgo confirmatorio, se recomienda trabajar con hipótesis contrapuestas (hipótesis nula y de trabajo) para que el perito tenga presente que los resultados pueden ser los contrarios a los esperados o solicitados (Amaya, 2019).

En el contexto del Instituto Nacional de la Seguridad Social e Higiene en el trabajo (INSHT), se señalan que la evaluación del *mobbing* debe incluir una anamnesis sociolaboral, un estudio en profundidad del puesto de trabajo, una descripción longitudinal de los acontecimientos traumáticos, un posible origen, analizar la trayectoria profesional de la víctima y posibles diagnósticos psiquiátricos o psicológicos. Durante el proceso de evaluación del acoso se debe pasar de un “diagnóstico de sospecha” a un “diagnóstico de certeza” con carácter definitivo. El diagnóstico de sospecha se basa en la apreciación de indicadores clínicos de somatización sin base orgánica, ausencia de diagnósticos previos, e indicadores de vulnerabilidad. Tras la valoración de aspectos

clínicos, laborales y sociofamiliares se pasará a un diagnóstico de certeza mediante un diagnóstico diferencial con otros cuadros psicosociales.

La valoración del daño psíquico se basa en tres pilares fundamentales. El primero de ellos es la valoración del estresor potencialmente traumatizante con el objetivo de realizar un “diagnóstico diferencial” que nos permita ver si estamos ante un caso de *mobbing* o ante otro estresor psicosocial. Esto no es una tarea fácil, ya que en ocasiones solo contaremos con el testimonio de la presunta víctima para reconstruir sus vivencias en el entorno laboral (Tejero & González-Trijueque, 2011). Para la realización de esta evaluación se emplearán cuestionarios específicos y entrevistas con la presunta víctima y trabajadores del entorno laboral. Si tenemos acceso, analizaremos medios probatorios como mensajes o fotografías y documentación de interés (informes de clima laboral, formación en riesgos psicosociales, protocolos preventivos antiacoso, etc.) (Dujo et al., 2022).

Por desgracia, en la realidad no se tiene acceso en la mayoría de las ocasiones a información relacionada con al puesto de trabajo, clima organizacional o testigos. En este punto es donde alcanza su cenit la valoración de la capacidad lesiva del acoso laboral, ya que no es infrecuente que en sala judicial se discuta sobre “la objetividad del acoso” y la “vivencia subjetiva de la víctima”. En este sentido el acoso laboral se considera objetivamente un acontecimiento potencialmente traumático, es decir, el *mobbing* es un proceso que objetivamente posee la gravedad suficiente para originar un desajuste psicológico severo en la víctima (Crespo et al., 2017). Una definición de acontecimiento traumático que se ajusta a este paradigma sería: “un suceso negativo intenso que surge de forma brusca, que resulta inesperado e incontrolable y que al poner en peligro la integridad física o psicológica de la una persona que se muestra incapaz de afrontarlo, tiene consecuencias dramáticas para la víctima, especialmente de terror e indefensión. Además, se trata de un suceso con el que la persona no espera encontrarse nunca porque no forma parte de las experiencias humanas habituales” (Echeburúa, 2004, p.29). Existen numerosos estudios que han defendido que el acoso constituye un fenómeno observable y objetivo que no solo depende de la vivencia de la víctima. La subjetividad del acoso recae en aquellas conductas que pueden ser molestas para algunas personas y gravemente ofensivas para otras, es decir, dependen en gran medida de la interpretación subjetiva individual. Un estresor subjetivo es un evento que está altamente influenciado por las variables emocionales y cognitivas de la persona, mientras que un estresor objetivo es

aquel que puede observarse independientemente de las variables cognitivas e individuales del individuo, es decir, que es ofensivo de manera transversal “sería experimentado como negativo por todo el mundo” (Nielsen et al., 2020).

Esta objetividad ha de tener necesariamente de referencia el marco cultural del grupo y la víctima. La cultura se entiende como un sistema de significados compartido. La cultura engloba numerosos procesos y condiciona la forma de interpretar la realidad de las personas y los grupos, por lo que aunque se haga énfasis en la vivencia de la persona, se ha de tener en cuenta que esta vivencia se enmarca en un modelo cultural y más concretamente profesional compartido, por lo que a la hora de valorar el componente objetivo lesivo de las conductas de acoso se ha de analizar si todos estos actos negativos afectarían por igual a todos los miembros de un mismo grupo. Por lo tanto la valoración de la capacidad lesiva desde un punto de vista psicológico se va a determinar en base a los criterios interrelacionados y relacionados con la situación de victimización (Dujó et al., 2022; Muñoz, 2013): Criterios cuantitativos (frecuencia, intensidad y duración) cualitativos (nivel de vejación/humillación vivenciada por la persona denunciante) y consecuencias negativas múltiples derivadas (TEPT, carrera profesional truncada, ruptura del tejido laboral y familiar, etc.). Además, tenemos que tener en cuenta que no todas las conductas son fácilmente cuantificables (una vez a la semana, dos veces al día, etc.). En ocasiones se generan estados permanentes que configuran un clima hostil y degradado en el lugar de trabajo, sin necesidad de que se repitan comentarios, gritos o estrategias específicas. Un rumor, el cuestionamiento de la salud mental de un trabajador o el desprestigio constituyen estados permanentes que van minando los mecanismos de afrontamiento y el bienestar del trabajador (Dujó et al., 2022).

El segundo pilar es la evaluación clínica del estado psicológico de la presunta víctima, lo que implica un estudio clínico de la sintomatología o posible trastorno psicopatológico. Este punto es relevante de cara a establecer un pronóstico o determinar el alcance del daño psíquico (lesión o secuela). Para la evaluación clínica de la sintomatología será necesario contar con una aproximación multimétodo y multifuente que nos permita triangular la información y evitar posibles sesgos de respuesta o manipulación por parte del peritado. Debido a que en el contexto forense existe una ganancia secundaria y a que en muchas ocasiones solo tendremos acceso al evaluado como fuente principal de información (Dujó & González-Trijueque, 2021), se ha de emplear una metodología lo suficientemente sólida como para descartar la posible

simulación o exageración de síntomas. Más que descartar simulación, valoraremos la validez de los síntomas y la presencia o ausencia de indicadores de simulación. Esta valoración no se debe hacer mediante la utilización de una única prueba aislada, sino integrando información de diferentes fuentes (terceros informadores, documentación) y métodos (escalas de validez) (Dujo et al., 2022).

Dentro de este proceso de evaluación, aparte de analizar la validez de los síntomas y sesgos de respuesta, tendremos que valorar el estado premórbido de la presunta víctima. Esto implica evaluar la personalidad previa (variables moduladoras) o curso psicopatológico para valorar la resiliencia o vulnerabilidad de la víctima de cara a la posible existencia de concausas, aspecto clave en la valoración de la causalidad entre los hechos y el daño psíquico. Para valorar aspectos como la personalidad debemos valernos tanto de pruebas específicas de personalidad como de una amplia entrevista clínica estructurada e información colateral de informes clínicos (si fuera necesario) y entrevistas con familiares. Conocer el estado anterior de la presunta víctima es clave para establecer una línea base longitudinal y ordenar los presuntos hechos constitutivos de acoso en contingencia con el curso del cuadro o la sintomatología objetivada (Dujo & González-Trijueque, 2021).

En ocasiones puede que no haya daño psíquico, o que este no sea significativo. La ausencia de daño psíquico no implica que no haya habido acoso (Tejero & González-Trijueque, 2011) por lo que en estos casos demostrar el acoso servirá para reclamar el daño moral derivado del potencial perjuicio de los comportamientos de hostigamiento. El juez es la única figura competente para pronunciarse sobre dicho daño moral (González de Rivera & López-García, 2003).

El tercer pilar y el más importante, es valorar la causalidad o compatibilidad existente entre el daño psíquico y el estresor descrito. Establecer el nexo causal es una tarea compleja y hay que tener en cuenta la coexistencia de otras concausas (estresores externos, vulnerabilidad previa) que puedan modular en el daño existente. En ocasiones, la exposición prolongada a una situación de acoso puede agravar una patología ya existente, por lo que el acoso no es causa suficiente, pero si concausa (necesaria) que influye en el agravamiento. Es muy importante, en primer lugar, tener en cuenta la compatibilidad entre el estresor y la lesión psíquica, y en segundo lugar la

proporcionalidad. A mayor capacidad lesiva del evento (potencial traumático transversal) menos peso pueden llegar a tener las variables individuales del sujeto (Dujo et al., 2022).

Dadas las limitaciones que nos encontramos en la evaluación debido a la invisibilidad del agente causal y de muchas de las conductas, el dictamen técnico pericial se llevará a cabo respetando las limitaciones técnicas y deontológicas (Dujo & González-Trijueque, 2021).

Marco legal español y brasileño

Marco legal y doctrinal español

Aunque el *mobbing* es un fenómeno ampliamente estudiado desde las ciencias sociales, su presencia en el ordenamiento jurídico aún es reciente. A excepción de algunos países europeos como Alemania, Suiza, Suecia, España, Francia, Noruega, Finlandia e Irlanda que poseen legislación específica, la mayor parte de los marcos legales son genéricos e inespecíficos. El marco legal español, hasta hace unos años, se encontraba en esta situación a pesar de contar con numerosas leyes que podrían ser susceptibles de regular el acoso laboral de manera indirecta o por analogía (Correa-Carrasco, 2019; Dujo et al., 2021). En este sentido y en líneas generales, la actualización del Convenio nº 190 y la recomendación núm. 206 (2019) de la OIT (Organización Internacional de Trabajadores) suponen un avance muy importante en materia de prevención y actuación.

En el caso de España, el *mobbing* puede ser abordado desde cualquier jurisdicción, aunque las jurisdicciones contencioso-administrativa y social han sido las más relevantes en esta materia (Dujo, 2017). En relación a la jurisdicción social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Estatuto de los Trabajadores (ET) han sido los encargados de regular y esclarecer cualquier comportamiento que atente contra la dignidad del trabajador en su puesto de trabajo (Escudero & Poyatos, 2004).

En el contexto de la Administración Pública los trabajadores se rigen por un estatuto funcional específico. La Ley 29/1998 del 13 de julio y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, garantizan los derechos de los trabajadores de las administraciones estatales, autonómicas y locales. Sus últimas modificaciones son introducidas por la ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre

en materia de protección de datos personales y derechos digitales y por el Real Decreto-Ley 6/2019 en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Tabla 1).

Tabla 1.

Regulación del mobbing en España

Marco de regulación	Artículos
Constitución española del 27 de diciembre de 1978	Artículos 10, 14, 15, 18, 40.2 y 43.
Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	Art.4.2, Art.18, Art.20.3, Art.39.3, Art.40, Art.41, Art.50 y Art.96.11
Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)	Art.4.2º, Art.14, Art. 15.1º, Art 16.1º, Art.17, 18 y 19, Art.21.2º y Art.22
Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral	Capitulo XI Art.177 y Art.180
Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la LISOS	Art. 1.1º, Art.2, Art.8.11º, Art.8.12º, Art.8.13º y Art.13 <i>bis</i>
Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	Art. 14h Art.53.4 y Art.54.1 Art.95.2. b y Art.96
Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa	Art.114 y ss.
Código Penal. Ley Orgánica 5/2010	Art. 173 párrafo 1º y 2º y Art. 177
Código Civil	Art.1101 y Art.1089
Criterio Técnico 34/3003 de 14 de marzo de 2003.	Criterio interno y vinculante
Criterio Técnico 69/2009	Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Notas Técnicas Preventivas	NTP 476 y NTP 854

En los últimos años, la tipificación específica del acoso (vertical) en el Código Penal español (CP en adelante) en su artículo 173 (párrafo 2) ha sido la principal novedad en materia de regulación. En el contexto penal el delito de acoso laboral exige la realización de actos graves, hostiles o humillantes, realizados en el contexto de una relación laboral o funcional, de forma reiterada, ejecutados por quien tenga una relación de superioridad, y se prevalega de esa condición para su perpetración (STS 694/2018, de 21 diciembre). En este escenario existen una serie de particularidades, sobre todo con relación a dos puntos: la gravedad de los hechos y el daño psíquico resultante. La jurisprudencia entiende que para considerar que la integridad moral de un sujeto ha sido vulnerada debe darse un acto vejatorio inequívoco y objetivamente grave, un padecimiento físico o psíquico del sujeto y un comportamiento degradante o humillante que incida en la dignidad de la persona afectada por el delito. Esta gravedad es la que

marca la frontera entre el ilícito penal y los meros ilícitos laborales o administrativos. En este punto el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona, y como parte de su dignidad la salud psíquica del trabajador (STS de 2 de abril de 2013 con cita de reiterada jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el artículo 3 del Convenio). Además, aunque desde el punto de vista psicológico, la duración del acoso es un criterio de gravedad, esto no puede convertirse en un argumento aislado, ya que el propio fenómeno del acoso implica una repetición y acumulación de conductas. El concepto de gravedad es complejo de delimitar, por lo tanto, se ha de basar tanto en la duración y naturaleza de las conductas como en la afectación sobre la integridad física y mental de la víctima (Tribunal Supremo en sentencias de 2 de abril de 2013 y 8 de mayo de 2014).

Por último, de manera paralela a cualquier reclamación penal o social el trabajador puede recurrir a la vía civil en materia de indemnización de daños a través del Art. 1101 y 1089, no siendo incompatible con otros procesos de indemnización, siempre y cuando no haya lucro (Correa-Carrasco, 2019).

Marco Legal y doctrinal brasileño

Brasil es uno de los países del continente latinoamericano con mayor regulación en materia de acoso, ya que cuenta con legislación específica a nivel estatal y local. A pesar de la existencia de un ordenamiento jurídico que contemple los derechos del trabajador, véase por ejemplo la CLT (*Consolidação das Leis do Trabalho*) en los artículos 482 y 483, la ausencia de una legislación federal que aborde específicamente el fenómeno del *mobbing* genera cierta inseguridad jurídica.

Aunque no existe una legislación específica federal, a nivel municipal el Municipio de Iracemápolis, dentro del estado de São Paulo, fue el primero en crear una ley en materia de acoso laboral a través de la Ley n.º 1.163/00. En enero de 2002 en el Estado de São Paulo entra en Vigor la Ley n.º 13.288 en el contexto de la Administración Pública. Muchas de las normas existentes son de carácter administrativo y están orientadas a regular el acoso en la administración pública. El proyecto de ley federal 5.970/2001 propone la modificación del CLT en su artículo 483 y 484-A. El proyecto de ley 2.593/2003 incide en la modificación de las letras h, i e j. (Vicentine, 2011).

Entre las particularidades de la configuración del *mobbing* en Brasil se incluyen el robo de autorías en el contexto laboral y la obligación al victimario de realizar un curso de perfeccionamiento profesional como sanción (Oceguera-Ávalos et al.,2009).

En el plano estatal fue el estado de Río de Janeiro, mediante la Ley n. ° 3.921 de 2002, el primero en legislar el fenómeno. El artículo 2 de la Ley Estatal de Río de Janeiro n. ° 3.921 de 2002 entra en juego para combatir el *assédio moral* en los órganos públicos y define el *mobbing* (o asedio moral en el trabajo) como una exposición del trabajador a una situación de humillación de la palabra o acción de manera repetida y prolongada por parte de un superior o cualquier trabajador que en el ejercicio de sus funciones abuse de su autoridad y tenga como objetivo atacar el autoestima y autodeterminación del trabajador subordinado (Vicentine, 2011).

El Proyecto de Ley n. ° 4.593/09 en su Art 1° describe el *mobbing* como un proceso de victimización del trabajador sometido a unas condiciones de trabajo degradantes y humillantes que implican vulnerar la dignidad humana por parte del empleador o sus agentes. Este proceso de naturaleza heterogénea implica un criterio temporal (frecuencia), que ocurra dentro del espacio o relación laboral, y que haya consecuencias para las víctimas (Vicentine, 2011).

La presencia del *mobbing* en el Art. 2 de la Ley n. ° 4.593/09 recoge la existencia de una situación de hostigamiento repetida y prolongada en el tiempo; exposición a tortura psicológica; desprecios u ocultar información necesaria para el correcto desempeño de las funciones del trabajo; exposición a críticas reiteradas e infundadas que atentan contra el bienestar físico y mental, contra la dignidad del trabajo y de sus familiares; apropiación de méritos laborales; obstaculizar el desarrollo de la carrera profesional y ordenar tareas que no le corresponden o son imposible de ejecutar (Vicentine, 2011).

Tal vez la aportación más actual y relevante hasta la fecha ha sido Ley Núm. 14.457/2022 que introduce el Programa de Empleo + Mujeres e incluye la obligación a los empleadores de incluir una Comisión Interna de Prevención de Accidentes y Acoso (CIPA). Esta nueva ley abarca tanto el fenómeno del acoso laboral como la violencia, la igualdad y el acoso sexual (ya abordado por el Código Penal, art. 216-A) (Von Zuben, 2023). Destacan igualmente como novedades la Ordenanza CNMP N° 142 de 10

Septiembre de 2019, la Ordenanza PGR/MPF N° 1.004 de 31 de octubre de 2018 (Política Nacional para la Prevención y Enfrentamiento al Acoso Moral, de Acoso y Discriminación Sexual en el ámbito del Ministerio Público Federal), la Ordenanza MPT N° 583 de 22 de mayo de 2017 y la Recomendación CNMP n° 52, de 28 de marzo de 2017, para la implementación en los Ministerios Públicos de la política y gestión de personas, incluyendo disposiciones específicas sobre actuaciones con el objetivo de prevenir el acoso (Ministério Público Federal, 2021; Tabla 2).

Tabla 2.

Legislación estatal y municipal reguladora del acoso moral en Brasil.

Ley	Alcance
Constitución de la Republica de Brasil Art. 5° Inciso X Constitución Federal Art 1° (inciso III: dignidad de la persona e inciso IV: valores sociales del trabajo) Código Civil Artículos 11 y 22 y 186 Código penal (por analogía): art. 216-A	General
Ley N° 3.921 de Rio de Janeiro del 2002. Ley 12.250 contra el acoso moral del Estado de Sao Paulo del año 2007. Ley Complementaria 12.561 de Río Grande de Sul. Ley Complementaria 63 de Par Ley 13.314 de Pernambuco de 15 de octubre de 2007 Ley N° 14.457, de 21 de septiembre de 2022	Estatal
Ley N° 1.163/00 del municipio de Iracemópolis (Sao Paulo). Ley 3.243/2001 de Cascavel Paraná. Ley 2.120 de Uatuba. Ley complementaria 498/2003 de Porto Alegre. Ley 189/2002 de Natal. Ley 358/2001 de Guarulhos, Sao Paulo. Ley 8.629/2004 de Santo Andrés. Ley 2.982/2001 de Jaboticaba. Ley 1.078/2001 de Sidrolandia. Ley 511/2003 de Sao Gabriel do Oeste. Ley 4.205/2006 de Catanduva. Ley 13.288/2002 de Sao Paulo. Ley 3.671/2002 de Americana. Ley 2.377/2003 de Presidente Venceslau. Ley 11.409/2002 de Campinas y Ley 9.736/2003 de Ribeirao Preto.	Municipales
Proyecto de Ley n°2593/2003 Proyecto de Ley n°2369/03 Proyecto de Ley Federal n°5.971/2001 Proyecto de Ley 7.202/2010 Proyecto de Ley Federal 6.757/2010	Proyectos de Ley

Doctrina científica comparada

Tradicionalmente, el estudio del *mobbing* ha bebido de ciencias como la psiquiatría, la sociología y la psicología, delimitando los elementos integradores que han servido de base para la definición jurídica del fenómeno, de esta manera los elementos estructurales del acoso en la doctrina española son la naturaleza de la conducta,

intencionalidad, repetición y persistencia en el tiempo, y que se desarrolle en el contexto laboral.

El concepto jurídico de *mobbing* queda definido como toda forma de agresión mantenida en el tiempo y de forma sistemática contra una o varias personas construida por una serie de comportamientos de distinta naturaleza hostil y degradante que tiene como objetivo degradar al trabajador para reforzar una posición de poder, implicando todo ello un impacto en la salud física o psíquica (Escudero & Poyatos, 2004).

Entre los elementos objetivos que configuran el acoso se encuentra la naturaleza de la conducta hostigadora, entendida como un conjunto multiforme de acciones u omisiones. Aunque los comportamientos deben ser objetivamente humillantes, no todas las conductas por sí mismas constituyen comportamientos antijurídicos. De hecho, parte de estas conductas pueden ser anodinas o corresponder al ejercicio arbitrario del poder directivo sin relevancia jurídica alguna y es, precisamente, en este punto donde cobra importancia el criterio de temporalidad y sistematicidad (Jurado-Segovia, 2008; Tabla 3).

Tabla 3.

Criterio temporal del acoso y presión laboral tendenciosa en la doctrina

Sentencias	Contenido
<i>Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sentencia 49/2003 de 18 de febrero</i>	La empresa somete al trabajador a decisiones fuera de la norma. La sentencia pone de relieve la necesidad de que haya sistematicidad y recurrencia en el comportamiento.
<i>Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 22 de abril de 2003</i>	Violencia psicológica realizada de manera sistemática a través de reiterados comportamientos que atentan contra la dignidad de la persona.
<i>Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de junio de 2003</i>	La calificación de <i>mobbing</i> ha de reservarse en los casos en los que hay un acoso sistemático, repetición de determinadas conductas con una cierta duración en el tiempo.
<i>Sentencia del Juzgado de lo Social N°2 de Girona del 19 de febrero de 2002</i>	La búsqueda de la autoeliminación es el aspecto esencial del <i>mobbing</i> .
<i>Audiencia Provincial de Barcelona de 15 de septiembre de 2003</i>	El <i>mobbing</i> es una presión laboral tendenciosa dirigida a obtener la autoeliminación del trabajador mediante su autodenigración laboral.
<i>Juzgado de lo Social N°36 de Madrid de 29 de abril de 2003</i>	Presión mantenida dirigida a que la propia víctima abandone voluntariamente el trabajo.

Tabla 3. (continuación)*Criterio temporal del acoso y presión laboral tendenciosa en la doctrina*

<i>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 25 de julio de 2018</i>	La situación de acoso laboral requiere desde el punto de vista de su constitución elementos objetivos que hagan evidente la intencionalidad denigratoria o el deliberado hostigamiento, pues el ánimo subjetivo de su responsable sea cual sea en cada caso concreto, será normalmente de difícil indagación por permanecer oculto o ser negado frente a la ciertamente innegable realidad del resultado.
---	---

En cuanto a la temporalidad, el segundo de los elementos objetivos que configuran el *mobbing*, la doctrina define de manera unánime el acoso como un proceso de destrucción a través de la reiteración y persistencia de conductas hostigadoras. Aunque la aproximación que indica que las conductas deben producirse al menos una vez por semana durante al menos seis meses es la referencia más comúnmente aceptada para determinar la estructura del acoso, a efectos jurídicos lo importante no es el tiempo en sí, sino la vulneración de los derechos fundamentales de la persona (Navarro-Nieto, 2007).

A efectos prácticos el criterio temporal no es un criterio rígido, ya que depende de la naturaleza de las conductas. No podemos decir que una persona que haya estado sometida a un proceso de hostigamiento durante 5 meses no ha sido víctima de *mobbing*. La doctrina actualmente tiende a rechazar una fijación temporal rígida, pues entiende que ha de valorarse cada caso en concreto en base a las circunstancias concurrentes y la virulencia de la agresión (Gimeno-Lahoz, 2005).

Para que podamos hablar de *mobbing*, el conjunto de comportamientos a los que hacemos alusión debe producirse en el contexto laboral, pero no necesariamente en el espacio físico del trabajo (Gimeno-Lahoz, 2005). Precisamente el seno laboral presenta una serie de características formales e informales que hacen que la reacción de la víctima sea menor en comparación con otras esferas sociales. En el contexto laboral se producen una serie de relaciones caracterizadas por una asimetría de poderes y por un nexo de dependencia (verticalidad). La asimetría de poderes puede tener su base en un poder formal o en un poder informal. El poder formal es el que nace fruto de la asimetría jerárquica, mientras que el poder informal se basa en alguna circunstancia que facilita la subordinación, como puede ser un compañero que tenga más influencia o apoyo de otros

trabajadores. Este desequilibrio de poder facilita en todo caso el desarrollo de conductas de acoso y sitúa a la víctima en una situación de indefensión (Vicentine, 2011).

Existe una evolución en cuanto a la necesidad de que haya un daño psíquico como elemento concurrente para la configuración del acoso. Esto tiene su base en la influencia de la psicología clínica, y la consiguiente relevancia del daño psíquico a consecuencia directa de un proceso de hostigamiento como elemento central (Molina-Navarrete, 2007). Esta perspectiva pone el foco en el resultado, lo que implica un perjuicio para la víctima debido a la necesidad de que exista un daño efectivo que no todas padecen.

Frente a esta postura, la doctrina ha evolucionado hacia una postura donde se desvincula la existencia de un daño psíquico como elemento determinante del *mobbing*, lo que conlleva que la inexistencia de sintomatología o la no configuración de un cuadro psicopatológico no implica la ausencia de una situación de hostigamiento (Tejero & González-Trijueque, 2011). Esto supone que el foco se centra en las conductas y no en el resultado, ya que este depende de numerosas circunstancias vinculadas a la personalidad y fortalezas de la persona (rasgos, estrategias de afrontamiento, apoyo social, margen de maniobra y tiempo para reaccionar) por encima de las características y naturaleza de la agresión. La existencia o no de acoso no puede recaer en la capacidad de resistencia de la víctima.

Tradicionalmente junto con los elementos objetivos del comportamiento hostigador y el criterio temporal (frecuencia, reiteración y sistematicidad), el *mobbing* quedaba definido por la tendenciosidad o finalidad de hacer daño (elemento subjetivo). Esta finalidad daba sentido a toda la amalgama de comportamientos de naturaleza hostil que, repetidos y mantenidos en el tiempo, suponen la destrucción del trabajador en sus diferentes esferas. Sin embargo, la aceptación de la intencionalidad como elemento necesario para el acoso presenta una serie de problemas desde el punto de vista jurídico (Vicentine, 2011).

En los últimos tiempos ha habido una evolución en el pronunciamiento de la doctrina respecto a la intencionalidad. Aunque desde el punto de vista conceptual es un elemento configurador del acoso (Correa-Carrasco, 2019), desde el punto de vista jurídico no es necesaria una prueba directa de intencionalidad (elemento subjetivo) como núcleo

determinante del acoso. Tal y como señala la sentencia del Tribunal Constitucional (80/2005) (Correa-Carrasco, 2019, p.23):

La vulneración de derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolor o culpa en la conducta del sujeto activo; esto es, a la indagación de factores psicológicos y sujetos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante, bastando constar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma.

De esta manera, es suficiente con la existencia de un ataque contra la dignidad de la persona. Esto implica que se deduce la intencionalidad, tanto implícita como explícita, de manera indirecta a partir de los hechos probados, ya que no puede entenderse la existencia de un comportamiento hostil sistemático, reiterado y prolongado en el tiempo sin una tendenciosidad que lo sustente (Correa-Carrasco, 2019; Vicentine, 2011).

Una de las cuestiones clave es que las conductas de hostigamiento por separado son sutiles, y en muchas ocasiones no necesariamente conductas antijurídicas, lo que hace que sean difíciles de detectar por la propia víctima y aún más difíciles de demostrar. Precisamente a partir de esta presión tendenciosa sistemática y reiterada es de donde se origina la necesidad de un plan concebido y, en última estancia, la existencia de una intención de destruir laboralmente al trabajador. Esta intención dañina es la que da sentido a todo el conjunto de conductas reiteradas y continuadas que determinan el acoso psicológico (Correa-Carrasco, 2019).

En cuanto a los tribunales españoles y a nivel jurisprudencial, el estudio de Dujó (2017) pone de relieve que los principales criterios para valorar el acoso son la naturaleza de las conductas y el criterio temporal, en la medida en que estos se ajusten a la configuración jurídica del acoso. Esto implica que las decisiones judiciales se basan en el cumplimiento de los parámetros temporales, en especial la sistematicidad, ya que unifica el conjunto de comportamientos y da sentido a la existencia de un plan orientado a la destrucción del trabajador. Esto conlleva el descarte de todos aquellos conflictos o estresores psicosociales que no se ajustan a esta definición, independientemente de que exista un daño psíquico. El segundo criterio para demostrar el acoso psicológico en los tribunales recae en establecer el nexo causal entre la conducta descrita y el daño psíquico

consecuente. Si se acredita que hay un daño psíquico, este debe guardar relación directa con la situación de acoso.

En Brasil, al igual que en otros muchos países, la ausencia de un concepto claro del fenómeno *mobbing* (Tabla 4) y la falta de regulación específica a nivel estatal han ocasionado un vacío legal, por lo que la doctrina científica de Brasil ha tenido un papel fundamental en la conceptualización del acoso. Los elementos definitorios del acoso en el plano legal brasileño implican, por tanto, a) que la conducta abusiva se dé en el marco del trabajo o las relaciones laborales; b) la práctica del hostigamiento se ha de producir de manera reiterada y sistemática; c) resultado dañino; d) tendenciosidad y e) intensidad de la violencia (Rangel-Rosso et al., 2018).

Tabla 4.

Aproximación a la definición legal del acoso en la doctrina brasileña

Sentencias	Contenido
<i>Sentencia del Tribunal Regional do Trabalho. 1º Região, processo nº. 00136-2005-022-01-00-4 del 2007</i>	Se entiende por acoso moral en un local de trabajo cualquier conducta abusiva manifestando, sobre todo, por comportamientos, palabras, actos y estos escritos que puedan traer daño a la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poner en peligro su empleo o degradar el ambiente de trabajo.
<i>Sentencia del Tribunal Regional del Trabalho 6º Região, processo nº 01284-2002-003-06-00-8.</i>	Práctica continuada de actos de violencia contra la persona del empleado, en la cual participan, necesariamente, el ofensor, el ofendido y espectadores, una vez que procede a humillarlo ante los compañeros de trabajo y se manifiesta en tres ángulos a) comunicación o ausencia de comunicación con la víctima; b) ataque injusto a la reputación del empleado y c) actos atentatorios a la dignidad profesional de persona.
<i>Sentencia del Tribunal Regional del Trabalho 6º Região, processo nº 00067-2003-002-06-00-5</i>	Exposición de los trabajadores y trabajadoras a situaciones humillantes, repetitivas y prolongadas durante la jornada de trabajo y en el ejercicio de sus funciones, siendo más comunes en las relaciones jerárquicas autoritarias (...) La humillación repetitiva y de larga duración interfiere en la vida del acosado de modo directo, comprometiendo su identidad, dignidad y relaciones afectivas y sociales, ocasionando graves daños a la salud física y mental (...).

En cuanto a la necesidad de que exista o no daño psíquico para la definición jurídica del *mobbing*, parte de la doctrina brasileña lo considera como un elemento esencial y establece como necesaria la acreditación psicológica o psiquiátrica de que la víctima padece algún tipo de trastorno psicopatológico derivado de la exposición a la conducta de hostigamiento. Frente a esta postura, otros autores postulan que la violencia reiterada contra un trabajador atenta contra los derechos fundamentales del trabajador, y eso es suficiente para hablar de daño moral como elemento central del *mobbing*,

independientemente del daño psíquico que cause (Rangel-Rosso et al., 2018). Si ponemos el foco en el resultado, una conducta ilícita o lícita dependerá de las consecuencias o de la capacidad del trabajador para resistir (Vicentine, 2011). En conclusión, aunque el daño psíquico no se considere un elemento esencial constitutivo del acoso, siempre tendrá un papel fundamental en materia de responsabilidad civil (Rangel-Rosso et al., 2018).

En cuanto al criterio temporal, al igual que ocurre en la doctrina española, se entiende que no debe de existir un criterio fijo en cuanto a los parámetros de frecuencia y duración, ya que el acoso y su correspondiente ataque a los derechos fundamentales del trabajador puede darse en periodos más cortos de tiempo (Rangel-Rosso et al., 2018).

Uno de los aspectos más relevantes y difíciles de abordar por su subjetividad es la tendenciosidad. Cuando hablamos de conducta dolosa hacemos referencia al conjunto de comportamientos de hostigamiento perpetrados con una clara intención de destruir laboral y personalmente al trabajador. La doctrina brasileña, que bebe directamente del derecho penal y su dolo, en este sentido considera la finalidad destructiva como uno de los elementos definatorios en el fenómeno del *mobbing*. En analogía con el derecho penal brasileño, la valoración de la tendenciosidad está sujeta tanto a los medios como a su práctica sistemática y, por tanto, se considera como un elemento subjetivo configurado e indivisible de la figura jurídica del acoso (Rangel-Rosso et al., 2019).

En la doctrina brasileña, la intensidad del acoso no solo va a estar definida por la naturaleza de las conductas de manera aislada. El carácter repetido y sistemático del acoso las confiere el potencial dañino (intensidad) que finalmente impacta contra el bienestar del trabajador.

DISCUSIÓN

El marco legislativo y doctrinal con relación al *mobbing* ha tenido un gran crecimiento en los últimos años, sin embargo, debido a su carácter inespecífico e indeterminado en ocasiones, los recursos existentes son insuficientes en la práctica judicial. Destaca la incursión en el CP español del art. 173 para la regulación de la figura delictiva autónoma del acoso como demanda y necesidad surgida en el sector doctrinal. Tal vez “el talón de Aquiles” de esta nueva regulación sea su limitación al *mobbing* vertical o *bossing* debido a la especificación que reza “prevaleciéndose de su relación de superioridad”.

La doctrina entiende el acoso laboral como una dinámica que implica una violencia psicológica sistemática y prolongada a través de conductas de persecución y hostigamiento con la finalidad de destruir la reputación del trabajador, sus redes de comunicación y, en definitiva, su posición y tejido laboral. La esencia de estas conductas es el trato degradante y el menoscabo de la integridad moral como resultado. Esto implica un estado de desasosiego fruto de las humillaciones y las ofensas contra la dignidad.

Tal y como se observa en el estudio de la doctrina española, el acoso queda definido por unas conductas potencialmente lesivas en el contexto laboral, mantenidas de manera prolongada en el tiempo (carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático) que buscan la destrucción del trabajador (intención de dañar) y que generan un perjuicio en los derechos fundamentales de la persona. La doctrina también separa el acoso de cualquier otro tipo de conflicto en el seno laboral (Correa-Carrasco, 2019). La construcción jurídica del *mobbing* se ha configurado a través de una analogía con tipos jurídicos existentes en el ámbito de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Su definición jurídica viene delimitada por cinco pilares fundamentales (Escudero & Poyatos, 2004) que son tenidos en cuenta tanto en la doctrina española como brasileña.

En el caso de la configuración del *mobbing* en Brasil destacan los mismos elementos, pero con matices importantes. En primer lugar, debemos partir de la existencia de un marco legal menos desarrollado. Mientras que en España el acoso puede abordarse en diferentes niveles y jurisdicciones, en Brasil el desarrollo legislativo se ha producido a nivel estatal, que no federal, y municipal. En España existe una red de recursos para la regulación, detección e intervención más desarrolladas mediante una serie de criterios y notas técnicas preventivas del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

El *mobbing* en Brasil se ha construido en torno a una idea heterogénea basada en actos, palabras y gestos. Aunque, junto con Colombia, Brasil es uno de los países latinoamericanos con mayor atención a la figura jurídica del *mobbing*, la presencia que tiene es insuficiente y se caracteriza por una fuerte polarización hacia el contexto de la administración pública. Como fortaleza, el marco jurídico brasileño establece obligaciones para el empresario, especifica sanciones monetarias o suspensiones y señala procedimientos internos de actuación (Morales-Ramírez, 2016).

En cuanto a los elementos definitorios desde la doctrina comparada, tanto España como Brasil configuran el acoso con los mismos elementos. En cuanto a la naturaleza, la doctrina española posee un repertorio mucho más rico y extenso que recoge una serie de acciones en el seno laboral que abarca todo tipo de conductas antijurídicas que atentan contra los derechos fundamentales del trabajador, en toda su extensión. La configuración de la doctrina brasileña, aunque en esencia es similar, es mucho más inespecífica en cuanto a la descripción en forma y contenido de las conductas mencionadas.

En la misma línea, ambos países consideran la repetición, frecuencia y sistematización como elementos clave del acoso. En cuanto al criterio de duración y frecuencia, la doctrina de los dos países mantiene una postura flexible, considerando que cada caso ha de ser que analizarlo individualmente.

En relación con la tendenciosidad, aunque demostrarla no esté exenta de polémica, España y Brasil siguen compartiendo realidades. En el caso español hay un desarrollo más amplio de este elemento en el estudio jurídico, por lo que no es necesario demostrar la tendenciosidad desde el punto de vista subjetivo del constructo debido al carácter íntimo que tiene y la elevada dificultad para medirlo. Bastará con demostrar que los comportamientos reiterados y sistematizados del victimario responden inequívocamente a un plan orquestado para la destrucción del trabajador, más allá de una posible intención subjetiva albergada por el acosador.

Lo que es unánime en ambos países es que independientemente de que haya daño psíquico o no, el acoso laboral constituye un atentado a la dignidad e integridad moral del trabajador. De esta manera también implica un daño moral, elemento que sí es constitutivo e indivisible de la construcción jurídica del *mobbing*. La conducta de acoso es, por sí misma antijurídica, en la medida en que vulnera la integridad moral del trabajador, al margen de que exista o no un daño psíquico cuantificable (Rangel-Rosso et al., 2019).

A pesar de los esfuerzos colectivos y preventivos, el acoso laboral es un fenómeno que cada vez está más presente en los tribunales. En este contexto, la labor del psicólogo forense, a través de la evaluación pericial, consiste en responder a las demandas de los juzgados a través de los conocimientos de la psicología científica. Esta labor de asistencia está en parte delimitada por la construcción jurídica del acoso lo que implica, en primer

lugar, determinar la capacidad lesiva del estresor laboral (naturaleza, intensidad y sistematicidad), valorar el daño psíquico o establecer las bases para que el juzgador estime el daño moral del trabajador, y por último establecer el nexo causal. El informe pericial es un medio útil para responder las cuestiones planteadas por los tribunales entendiendo el *mobbing* desde una perspectiva holística que aúne lo clínico, lo forense y lo legal.

REFERENCIAS

- Amaya, S. (2019). *Epistemología y Psicología forense: Guía práctica para psicólogos y abogados*. Editorial El Manual Moderno Colombia SAS.
- Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N., & Arcangeli, G. (2015). Workplace bullying in a sample of Italian and Spanish employees and its relationship with job satisfaction, and psychological well-being. *Frontiers in psychology*, 6, 1912.
- Correa-Carrasco, M. (2019). *Acoso Laboral: Regulación jurídica y práctica aplicativa*. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Crespo, M., Gómez, M. M., & Soberón, C. (2017). EGEP-5. *Evaluación Global del Estrés Postraumático*. TEA Ediciones.
- da Silva-João, A. L., & Saldanha-Portelada, A. F. (2016). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of Interpersonal Violence*. <https://doi.org/10.1177/0886260516662850>.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2005). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IA: Civil Society Publishing.
- Dujo, V. (2017, mayo, 25-27). *Mobbing: victimología y repercusiones forenses* [Comunicación oral]. X congreso Internacional de Psicología Jurídica y Forense. Sociedad Española de Psicología Jurídica y Forense. Sevilla, España.
- Dujo, V., González-Trijueque, D. & Gómez-Graña, J.L. (2022). *Manual de psicología forense en el ámbito laboral: conceptos metodología y aplicaciones*. Pirámide.
- Dujo, V., González-Trijueque, D. & Maffioletti, F. (2021). Mobbing: Análisis psicolegal y estudio jurisprudencial comparado entre España y Latinoamérica. *Praxis Psy*, 22(36), 50-78.

- Dujo, V. & González-Trijueque, D. (2021). Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su Utilidad en la Evaluación Pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, Avance online. <https://doi.org/10.5093/apj2021a16>
- Echeburúa, E. (2004). *Superar un trauma: el tratamiento de las víctimas de sucesos violentos*. Pirámide.
- Escudero, J. F. & Poyatos, G. (2004). *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*. Barcelona: Bosch.
- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey-Overview report (2017 update)*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Fidalgo, M., Gallego, &., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez-Zambrana, G. & García-Maciá, R. (2009). *Nota técnica preventiva (NTP) 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & Olivares-Faúndez, V. E. (2015). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: A longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59(1), 39–47.
- Gimeno-Lahoz, R. (2005). *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica del juez)*. Lex Nova. Valladolid.
- González de Rivera, J.L. & López-García, J.A. (2003). La valoración médico-legal del mobbing o acoso laboral. *Psiquis: Revista de Psiquiatría, Psicología y Psicósomática*, 24 (3), 5-12.
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R.A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>.
- Hogh, A., Clausen, T., Bickmann, L., Hansen, A. M., Conway, P. M. & Baernholdt, M. (2019). Consequences of workplace bullying for individuals, organizations and society. In P. D’Cruz, E. Noronha, G. Notelaers, y C. Rayner (Eds.), *Concepts*,

Approaches and Methods. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol 2 (pp.1-24). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8_8-1

Jurado-Segovia, A. (2008). *Acoso moral en el trabajo: Análisis jurídico-Laboral*. La Ley. Madrid

Ministério Público Federal. (2021). *Assédio Moral, Sexual e Discriminação*. MPF

Molina-Navarrete, C. (2007). *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*. Bomarzo. Albacete.

Morales-Ramírez, M.A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de Derecho Comparado*, 147, 71-98.

Navarro-Nieto, F. (2007). *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*. Aranzadi. Navarra

Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten*. Rainer Hamp.

Nielsen, M.B., Birkeland, M.S., Hansen, M.B., Knardahl, S., & Heir, T. (2017a). Victimization from workplace bullying after a traumatic event: time-lagged relationships with symptoms of posttraumatic stress. *International archives of occupational and environmental health*, 90(5), 411-421.

Nielsen, M.B., Gjerstad, J., Jacobsen, D.P. & Einarsen, S.V. (2017b). Does ability to defend moderate the association between exposure to bullying and symptoms of anxiety? *Frontiers in Psychology*, 8.

Nielsen, M. B., Indregard, A. M. R., & Øverland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 42 (5)359-370.

Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 83(4), 955-979.

- Nielsen, M.B., Notelaers, G. & Einarsen, S. V. (2020). Methodological issues in the measurement of workplace bullying. En S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper, (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3rd ed.) (pp. 235-268). CRC Press
- Oceguera-Avalos, A., Aldrete-Rodríguez, G. & Ruiz-Moreno, A.G. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Acta republicana política y sociedad*, 8, 83-94.
- Rangel-Rosso, R.A., Barroso, S.R. & de Oliveira-Rocha, W. (2018). Acerca de la construcción normativa del mobbing laboral en el ordenamiento jurídico brasileño. *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 49
- Rangel-Rosso, R.A., de Oliveira-Rocha, W., Laffitte, R., Germano-Alves, F., de Bessa, T., Murilo-Nobrega, T. & Gomes-Amori, M. (2019). Labor Harassment in the Brazilian Legal System. *Beijing Law Review*, 10, 487-504.
- Tejero, R., & González-Trijueque, D. (2011). El mobbing o acoso psicológico en el lugar de trabajo: etiología, consecuencias, evaluación, marco legal y jurisprudencia. En S. Delgado (Dir.), *Tratado de medicina legal y ciencias forenses, vol.2, Derecho sanitario y medicina legal en el trabajo* (pp.238-313). Barcelona: Bosch.
- Vicentine, A. (2011). *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo*. Universidad de León. Departamento de Derecho Privado y de la Empresa. León.
- Von Zuben, C. (2023). Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022—“Programa emprega+ mulheres”. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região* (5), 29. 228-241.
- Zapf, D., Escartín, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S.V., Hoel, H. & Vartia, M. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3rd ed., pp. 105-162). Boca Raton: CRC Press.