

REVISTA DE Derecho Comunitario Europeo



CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES

ESTUDIOS

I. LIROLA DELGADO

Derecho de residencia de los ciudadanos de la Unión y prestaciones sociales en tiempos de crisis

M. M. MARTÍN ÁLVAREZ

Límites a la libre circulación de personas en la UE por razones de orden público, seguridad o salud pública en tiempos de crisis

M. ROBLES CARRILLO

El concepto de acoso en el derecho de la Unión Europea

S. CARRERA NÚÑEZ y G. MARRERO GONZÁLEZ

La ciudadanía Europea en venta

NOTAS

C. QUESADA ALCALÁ

Las víctimas encuentran su lugar ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos

J. L. DE CASTRO RUANO

El Comité de las Regiones en su vigésimo aniversario

M. I. GONZÁLEZ PASCUAL

El TJUE como garante de los derechos en la UE tras la sentencia Digital Rights Ireland

G. FERNÁNDEZ ARRIBAS y M. HERMOSÍN ÁLVAREZ

Los obstáculos de la regulación española sobre el impuesto de sucesiones y donaciones

P. GARCÍA ANDRADE

La ciudadanía europea y la sucesión de Estados

49

Año 18

Madrid

septiembre/diciembre

2014

ISSN: 1138-4026

ESTUDIOS



NOTAS



JURISPRUDENCIA



LEGISLACIÓN



BIBLIOGRAFÍA

ISSN: 1138-4026, Madrid
Núm. 49, septiembre/diciembre (2014)
Cuatrimestral

Directores:

GIL CARLOS RODRÍGUEZ IGLESIAS
Antiguo Presidente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid

MANUEL LÓPEZ ESCUDERO

Catedrático de la Universidad de Granada (Director Ejecutivo)

Comité de redacción

Fernando Castillo de la Torre
Servicio Jurídico de la Comisión Europea, Bruselas

Valeria di Comite
Profesora de la Universidad Aldo Moro de Bari

José Manuel Cortés Martín
Profesor Titular de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Justo Corti Varela
Profesor de la Universidad San Pablo-CEU de Madrid

Sara Iglesias Sánchez
Tribunal de Justicia de la UE, Luxemburgo

Pablo Martín Rodríguez
Profesor Titular de la Universidad de Almería

Sixto Sánchez Lorenzo
Catedrático de la Universidad de Granada

Daniel Sarmiento
Profesor Titular de la Universidad Complutense de Madrid. Letrado del Tribunal de Justicia de la UE, Luxemburgo

Antonio Segura Serrano
Profesor Titular de la Universidad de Granada

Marta Sobrido Prieto
Profesora Titular de la Universidad de La Coruña

Consejo Asesor

Victoria Abellán Honrubia
Catedrática de la Universidad de Barcelona

Enoch Albertí Rovira
Catedrático de la Universidad de Barcelona

Ricardo Alonso García
Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid

Loïc Azoulay
Catedrático del Instituto Universitario Europeo de Florencia

Alberto Bercovitz Rodríguez-Cano
Catedrático de la UNED

Georges Bermann
Catedrático de la Universidad de Columbia, Nueva York

Armin von Bogdandy
Catedrático y Director del Instituto Max-Planck de Derecho Público Comparado y Derecho Internacional, Heidelberg

Ángel Boixareu Carrera
Director General en el Consejo de la UE, Bruselas

Laurence Burgorgue-Larsen
Catedrática Universidad Paris I Panthéon-Sorbonne

Nuria Bouza Vidal
Catedrática de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona

Oriol Casanovas y La Rosa
Catedrático de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona

Edorta Cobreros Mendazona
Catedrático de la Universidad del País Vasco

Secretaria:

NILA TORRES UGENA
Profesora Titular de la Universidad Complutense de Madrid

Pedro Cruz Villalón
Abogado General del Tribunal de Justicia de la UE, Luxemburgo. Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid

Javier Díez-Hochleitner
Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid

Concepción Escobar Hernández
Catedrática de la UNED. Miembro de la Comisión de Derecho Internacional, Ginebra

Gaudencio Esteban Velasco
Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid

Ramón Falcón y Tella
Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid

Marcello di Filippo
Catedrático de la Universidad de Pisa

Gregorio Garzón Clariana
Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona. Antiguo Jurisconsulto del Parlamento Europeo

Luis Norberto González Alonso
Profesor Titular de la Universidad de Salamanca

Luis M. Hinojosa Martínez
Catedrático de la Universidad de Granada

Diego Liñán Noguera
Catedrático de la Universidad de Granada

Antonio López Castillo
Profesor Titular de la Universidad Autónoma de Madrid

Jean-Victor Louis
Catedrático emérito de la Universidad Libre de Bruselas

Araceli Mangas Martín
Catedrática de la Universidad de Complutense de Madrid

José Martín y Pérez de Nanclares
Catedrático de la Universidad de Salamanca. Jefe de la Asesoría Jurídica Internacional del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación

Santiago Muñoz Machado
Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid

Manuel Pérez González
Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid

Pablo Pérez Tremps
Magistrado emérito del Tribunal Constitucional y Catedrático de la Universidad Carlos III de Madrid

Fabrice Picod
Catedrático de la Universidad Paris II Panthéon-Assas

Antonio Ortíz-Arce
Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid

Rosario Silva de Lapuerta
Jefe del Tribunal de Justicia de la UE, Luxemburgo

José Manuel Sobrino Heredia
Catedrático de la Universidad de La Coruña

Ignacio Ulloa Rubio
Jefe del Tribunal General de la UE, Luxemburgo

Alejandro del Valle Gálvez
Catedrático de la Universidad de Cádiz

Eduardo Vilariño Pintos
Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid

EL CONCEPTO DE ACOSO EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

MARGARITA ROBLES CARRILLO*

- I. UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE ACOSO
- II. EL CONCEPTO NORMATIVO DE ACOSO.
 1. UNA CONCEPCIÓN AMPLIA.
 - A) *La determinación del bien jurídico protegido.*
 - B) *La tipología del acoso.*
 2. LA DEFINICIÓN DEL ACOSO EN LAS DIRECTIVAS DE LA UE.
 - A) *El acoso discriminatorio.*
 - B) *La distinción entre acoso y acoso sexual.*
 3. LA DEFINICIÓN DEL ACOSO EN LA NORMATIVA SOBRE FUNCIONARIOS Y AGENTES.
 - A) *Los actos administrativos internos.*
 - B) *La reforma del Estatuto.*
- III. EL CONCEPTO DE ACOSO EN LA JURISPRUDENCIA EUROPEA.
 1. EL ACOSO DISCRIMINATORIO.
 2. EL ACOSO SEXUAL.
 3. EL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO.
 - A) *Concepto de acoso psicológico.*
 - B) *La exclusión de la intencionalidad.*
 - C) *La objetivación de la noción de acoso psicológico.*
- IV. CONCLUSIONES.

* Profesora Titular de Derecho internacional Público, Universidad de Granada. E-mail: mrobles@ugr.es

I. UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE ACOSO

El análisis del concepto de acoso en el marco de la Unión Europea (UE) ofrece la posibilidad de realizar el estudio de una categoría jurídica relativamente novedosa y extremadamente singular en un sistema de organización que, habiendo perdido el carácter de novedad, sigue admitiendo como calificativo su marcada originalidad, tratándose, además, en ambos casos, de instituciones jurídicas en constante proceso de evolución e, incluso, en mayor o menor medida, de reformulación teórica. No es necesario abundar en estas consideraciones bien conocidas en lo que respecta a la UE, pero sí es preciso en relación con el acoso.

A pesar de ser antiguo como la historia misma de la humanidad¹ y de ser, también, un fenómeno global², capaz de ejemplificar como pocos la dinámica de la globalización³, la construcción teórica del acoso es relativamente reciente, aunque ello no supone que sea escasa o limitada. Antes al contrario, la abundancia y la variedad características de las aportaciones doctrinales son el resultado de la combinación de una doble circunstancia: por una parte, el

¹ Rubenstein afirma que el acoso es un nuevo término que define un viejo problema (Informe Rubenstein, *La dignidad de la mujer en el trabajo*, Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas, OPOCE, Luxemburgo, 1987). Gimeno Lahoz advierte que «no estamos ante un fenómeno nuevo, sino ante una concienciación nueva del fenómeno» motivada, como apunta el autor, por las razones identificadas en el Segundo Informe Randstad: los efectos muy negativos sobre las personas, la afectación del trabajo de calidad y del coste y competitividad empresarial y el temor a sus consecuencias negativas sobre el ambiente laboral (GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*, Tesis doctoral, Girona, 2004, pp. 29-30).

² El acoso es definido como «a global organizational phenomenon» (LIU, X.-Y., KWAN, H.K. y CHIU, R., «Customer sexual harassment and frontline employees' services performance in China», *Human Relations*, vol. 67, 2014, p. 335). El acoso es un fenómeno universal presente en todos los países y culturas «although its perceptions and judgement, and consequently definitions, significantly differ from one culture to another» (BARAK, A., «Sexual Harassment on the Internet», *Social Science Computer Review*, vol. 23, nº 1, 2005, p. 78). El acoso se produce en todos los ámbitos de la sociedad, aunque puede variar según el nivel sociocultural y los sectores profesionales, entre los cuales incide especialmente en el terciario, el medicosocial y la enseñanza (EDREIRA, M.J., «Fenomenología del acoso», *Logos. Anales del Seminario de Metafísica*, vol. 36, 2003, pp. 134-135).

³ Según Van der Aa, «the history o anti-stalking legislation is an excelent exemple of globalization in itself» (VAN DER AA, S., «International (Cyber) Stalking: impediments to Investigation and Prosecution», en LETSCHERT, R. y VAN DIJK, J. (eds.), *The New Faces of Victimhood. Studies in Global Justice*, Springer Science+Business Media B.V., Tilburg University, Tilburg, 2011, p. 191).

contraste entre su larga existencia como realidad y su reciente identificación como objeto de interés social y académico; y, por otra parte, la genética y la naturaleza diversas y complejas del acoso que han concitado el interés hacia esta figura desde muy variadas disciplinas. Generalmente, el estudio del acoso se asocia a algunos nombres propios como el etólogo Konrad Lorenz, Leymann, psicólogo⁴, Heineman médico o Hirigoyen en el terreno de la psiquiatría y el psicoanálisis, que han contribuido decisivamente a la definición de su concepto desde cada una de esas perspectivas⁵. No ha ocurrido igual, sin embargo, en la ciencia jurídica, que no tiene un nombre propio, un solo concepto, una tipificación uniforme o, incluso, una expresión única o principal para definir este fenómeno⁶.

En términos necesariamente muy generales, la razón primordial se encuentra en que el acoso se articula jurídicamente sobre la base de las diferentes concepciones, tradiciones y sistemas jurídicos del mundo y se manifiesta como una expresión cualificada de esas diversas aproximaciones al derecho y la ciencia jurídica⁷. Esa facultad de acomodación prácticamente

⁴ LEYMAN, H., «The Content and Development of Mobbing at Work», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, nº 2, 1996, pp. 165-184; LEYMAN, H., «Mobbing and Psychological Terror at Workplaces», *Violence and Victims*, vol. 5, nº 2, 1990, pp. 119-126.

⁵ Sobre estas contribuciones metajurídicas a la definición del acoso, véanse OLMEDO, M. y GONZÁLEZ, P., «La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento», *Acción Psicológica*, vol. 4, nº 2, 2006, pp. 107-128; CARVAJAL OROZCO, J.G. y DÁVILA LONDOÑO, D., «Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia», *Cuadernos de Administración*, Universidad del Valle, vol. 29, nº 49, 2013, pp. 95-106; ESCOBAR PÉREZ, B. y FERNÁNDEZ, M., «Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo», *Verba Iuris*, vol. 28, 2012, pp. 135-151; PEREIRA, B., «Du harcèlement moral au harcèlement managérial. Les limites de l'objectivation légale», *Revue Française de Gestion*, nº 2333, 2013, pp. 33-54; EDREIRA, M.J., «Fenomenología del acoso», *loc. cit.*, pp. 131-151.

⁶ La máxima expresión de la diversidad característica de la tipificación del acoso se localiza curiosamente en China, donde más de una decena de ciudades han desarrollado su propio concepto en el marco de sus leyes locales y hay diferencias considerables entre esas definiciones «because there are many Chinese dialects and sub-cultures, and no single agreed-upon term for sexual harassment» (LIU, X.-Y., KWAN, H.K. y CHIU, R., «Customer sexual harassment and frontline employees' services performance in China», *loc. cit.*, p. 335). El problema estriba en que «the lack of a consistent definition in China may increase the ambiguous and stressful nature of harassment situations» (*Ibidem.*).

⁷ Sobre esas diferencias, con análisis comparados, véanse HUSBANDS, R., «Sexual harassment law in employment: An International perspective», *International Labor Review*, vol. 131, nº 6, 1992, pp. 535-559; LIPPEL, K., «The Law of Workplace Bullying:

camaleónica, exponente de la apertura y la flexibilidad características de su conceptualización jurídica, impone la obligación de contextualizar el análisis del acoso porque no se visibiliza necesariamente igual en los diferentes ámbitos, materias⁸, espacios, sistemas o estructuras de organización⁹.

Al igual que en el marco general del Derecho internacional¹⁰, en el caso de la UE, el acoso muestra su capacidad de aclimatación a una estructura de poder diferente marcada, fundamentalmente, por disponer de un insólito modelo de distribución de competencias y de un ordenamiento jurídico igualmente peculiar. La presencia de ese modelo competencial basado en el principio de atribución de competencias tiene dos consecuencias principales de orden general.

An International Overview», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 32, 2010-2011, pp. 1 y ss.; VAN DER AA, S., «International (Cyber)Stalking: impediments to Investigation and Prosecution», *loc. cit.*, pp. 196-211; EBERHARD-HODGES, J., «Jurisprudencia reciente sobre acoso en el trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, nº 5, 1996, pp. 543-581; LEROUGE, L. y HÉBERT, C., «The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis after the Adoption of France's New Sexual Harassment Law», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 35, 2013-2014, pp. 93-122; SÁNCHEZ PÉREZ, J., «El acoso moral en el trabajo: una perspectiva global de derecho comparado desde distintos continentes», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 35, 2012, pp. 345-374; EBERHARD-HODGES, J., «Jurisprudencia reciente sobre acoso en el trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, nº 5, 1996, pp. 543-581; GONÇALVES GOUVEIRA, C., «From Laissez-Faire to Fair Play: Workplace Harassment & Psychological Harassment», *University of Toronto Faculty of Law Review*, vol. 65, nº 2, 2007, pp. 137-166.

⁸ Como explica Husbands, la protección contra el acoso «is accorded under equal opportunity law, labour law, tort law or criminal law. A number of countries have overlapping coverage, with protection afforded by two or more categories of law» (HUSBANDS, R., «Sexual harassment law in employment: An International perspective», *loc. cit.*, p. 546).

⁹ Sobre las diferentes percepciones del acoso, BARAK-EREZ, D. y KOTHARI, J., «When Sexual Harassment Law Goes East: Feminism, Legal Transplantation, and Social Change», *Stanford Journal of International Law*, vol. 47, 2011, pp. 183 y ss.; SRIVASTAVA, D.K. y MINKANG, G., «Law and Policy Issues on Sexual Harassment in China: Comparative Perspectives», *Oregon Review of International Law*, vol. 11, 2009, pp. 62 y ss.

¹⁰ Véanse ROBLES CARRILLO, M., «El acoso: una perspectiva internacional», en RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M.D., *Tratamiento integral del acoso*, Editorial Aranzadi, Madrid, 2014; EBERHARD-HODGES, J., «Jurisprudencia reciente sobre acoso en el trabajo», *loc. cit.*, pp. 543-581; CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B. (coords.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Ed. Comares, Granada, 2007; DE VICENTE PACHÉS, F., «El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho comunitario europeo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 67, 2007, pp. 83-120.

Una primera consecuencia es que la UE no actúa en materia de acoso con carácter general, sino sólo en el marco de sus competencias, circunstancia ésta que ha supuesto que esa categoría se haya regulado de manera diferente a los Estados, de modo progresivo y parcial, a medida que se procedía a la atribución de los poderes necesarios a esos efectos en los ámbitos materiales de trabajo, empleo y política social, salud y seguridad y en el marco general de protección de derechos y libertades fundamentales, con contenidos normativos no siempre coincidentes, lo que se ha traducido en una adaptación progresiva a esa evolución pero, también, en serias ambigüedades y carencias en la definición del acoso en el ámbito comunitario.

La segunda consecuencia que tiene para el acoso ese modelo de organización estriba en que la acción de la UE se construye esencialmente sobre la base del principio de no discriminación. No se trata sólo de una cuestión de técnica o de política jurídica, sino que resulta significativamente más relevante por cuanto atiende al bien jurídico protegido con esa normativa incidiendo de modo directo en su naturaleza, fundamento y objetivos. La protección de la dignidad en el trabajo fue el argumento utilizado en un primer momento para abordar el acoso en el marco europeo pero, muy pronto, el principio de no discriminación se convierte en un fundamento normativo principal en la construcción de este concepto, además de ser un principio estructural dentro del sistema europeo. En concreto, la no discriminación por razón de sexo es en ambos casos, en la categoría jurídica y en la estructura europea, el núcleo sobre el que se asienta la configuración jurídica del acoso diseñada en el marco competencial europeo. Con ello se ha privilegiado la lucha contra el acoso discriminatorio, soslayando el principio básico de actuación frente a cualquier modalidad de acoso y la necesidad de formular un concepto propio autónomo¹¹.

Por su parte, la especificidad del ordenamiento jurídico comunitario se manifiesta en el proceso de definición del acoso por diversos motivos. El concepto normativo de acoso se formula en varios y sucesivos actos norma-

¹¹ Es realmente una necesidad porque, como explica Correa, la construcción de un concepto de acoso constituye «el presupuesto ineludible a la hora de articular una protección jurídica adecuada frente a esta manifestación específica de violencia. La elaboración conceptual en el ámbito de la dogmática jurídica tiene como objetivo, precisamente, evitar esa especie de *desdiferenciación* entre fenómenos diversos (CORREA CARRASCO, M., «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», en CORREA CARRASCO, M. (coord.), *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Thomson Aranzadi, Madrid, 2006, p. 44).

tivos sin que su contenido sea necesariamente similar o coincidente. La norma comunitaria autoriza expresamente la presencia de conceptos nacionales de acoso, siendo ésta una opción que complica adicional, injustificada e innecesariamente la acción europea frente a este fenómeno. La interpretación jurisprudencial se enfrenta a la problemática derivada de esa pluralidad conceptual con el doble obstáculo que impone la inexistencia de un único concepto comunitario y la presencia de los conceptos nacionales. Con carácter general, además, el problema de la terminología propio del acoso¹² se manifiesta en mayor medida en la UE donde la pluralidad de lenguas oficiales contribuye a incrementar la confusión sobre esta noción¹³.

Aparte de la argumentación teórica sobre la necesidad de abordar esta categoría jurídica, en términos prácticos, el acoso constituye un grave problema social y económico, además de jurídico, en el marco de la UE. A pesar de la amplia y consolidada normativa europea en materia de protección de derechos y libertades y de las tradiciones constitucionales y democráticas de sus Estados miembros, según la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, en 2014, el 55% de las mujeres habían experimentado algún tipo de acoso sexual, cifra ésta que asciende al 75% en el desempeño de puestos de alta dirección o cualificación¹⁴. El 32% de las víctimas identificaban como autor a un jefe, compañero o cliente. El 20% de las jóvenes habían sufrido ciberacoso. El Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo (EWCO) fija el porcentaje de víctimas de acoso en el 47% para mujeres y en el 45% en el caso de los hombres, ade-

¹² Véanse LIPPEL, K., «The Law of Workplace Bullying: An International Overview», *loc. cit.*, pp. 1 y ss.; GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*, *op. cit.*, pp. 63-74; SMARTT, U., «The Stalking Phenomenon: Trends in European and International Stalking and Harassment Legislation», *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, vol. 9, nº 3, 2001, pp. 209-232.

¹³ Lippel explica que los sistemas anglosajones «tend to use the term workplace bullying, while French-speaking jurisdictions, heavily influenced by the work of Marie-France Hirigoyen, refer to harcèlement moral, or moral harassment, as in France and Belgium or harcèlement psychologique or psychological harassment, as in Québec. Spanish-speaking scholars, also influenced by Dr. Hirigoyen's work, use the term acoso moral or moral harassment, as well. Scandinavian researchers, starting with Heinz Leymann, whose work first drew scholars' attention to the phenomenon, use the term mobbing, a term also used in Germany» (LIPPEL, K., «The Law of Workplace Bullying: An International Overview», *loc. cit.*, pp. 1-2). En la jurisprudencia europea, se utilizan indistintamente los conceptos de acoso psicológico o moral en español, en la versión francesa corresponde a harcèlement moral, psychological harassment en la inglesa, en la italiana, molestia psicologica o sessuale o en la alemana «Mobbing oder sexueller Belästigung».

¹⁴ Véase el documento fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_es.pdf.

más de reconocer que «Experience of discrimination, violence, abuse, bullying or harassment are associated with lesser levels of job sustainability»¹⁵. Las estrategias comunitarias en materia de salud y seguridad para los periodos 2002-2006¹⁶ y 2007-2012¹⁷ han confirmado esta percepción del problema. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha hecho público un informe titulado *Workplace Violence and Harassment: a European Picture* donde se constata el alcance y la magnitud de este fenómeno a nivel europeo¹⁸.

El objeto de este artículo es analizar el concepto de acoso en el marco europeo abordando, en primer lugar, su conceptualización en el ámbito normativo (II) para, a continuación, considerar su definición en la jurisprudencia del TJCE (III) y reflejar en las conclusiones el alcance, las limitaciones y las carencias de su formulación normativa.

II. EL CONCEPTO NORMATIVO DE ACOSO

Con carácter general, en el marco normativo internacional y en los ordenamientos jurídicos internos¹⁹, el acoso se define mediante la identifica-

¹⁵ EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2012, p. 126.

¹⁶ Véase la Comunicación de la Comisión «Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)», (COM (2002) 118 final de 11.03.2002, p. 8).

¹⁷ Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012), COM(2007) 62 final, Bruselas, 21.2.2007, p. 4). Véase, al respecto, LEROUGE, L., «Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 32, 2010-2011, pp. 109-152; GUERRERO, M.I.S., «The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards to EU Legislation», *Boston College International & Comparative Law Review*, vol. 27, 2004, pp. 477-500.

¹⁸ EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, OPOCE, Luxemburgo, 2010. Véase HARTHILL, S., «Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis», *Hastings International & Comparative Law Review*, vol. 34, 2011, pp. 253-301.

¹⁹ En la ONU, la Recomendación nº 19 del Comité CEDAW, relativa a la violencia contra la mujer, adoptada en 1992, establece que «el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando

ción de sus elementos constitutivos entre los que se incluyen la acción, el medio, la causa y el objetivo²⁰. Este concepto tiene la particularidad, además, de que se construye y caracteriza sobre la base de una de sus manifestaciones principales, el acoso sexual, por ser la originaria. A partir de ahí se identifica y extrapola esa noción hacia otros ámbitos donde reviste otras características y modalidades. Por ello, el acoso sexual designa hoy un aluvión de conceptos que no sólo produce confusión, sino que incluso «hace olvidar la utilización primigenia de la expresión y, sobre todo, la teorización que acompaña a la misma»²¹. Del acoso sexual se ha pasado al acoso por razón de sexo o género y al acoso moral, psicológico, social o al ciberacoso, entre otros. Son distintas manifestaciones de un fenómeno que exige una conceptualización propia como categoría genérica y autónoma respecto de esas especies, tipos o subgéneros diferentes en los que se materializa en función de los distintos ámbitos, sujetos, motivaciones o espacios²².

la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil». En el caso de la OIT, el acoso se construye sobre la base de dos conceptos básicos, el principio de no discriminación y la lucha contra la violencia hacia la mujer y se define como una manifestación de las relaciones de poder, que forma parte e influye en las condiciones de trabajo y con un impacto directo en la salud de las víctimas. La OIT no cuenta con ninguna norma jurídica específica para la protección frente al acoso laboral pero las disposiciones del Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 y del Convenio nº 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958, en vigor desde 1960 y la Recomendación 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, son el instrumento utilizado en la lucha contra el acoso laboral.

²⁰ Siguiendo a Gimeno Lahoz, esta secuencia en el caso concreto del mobbing se concreta en los siguientes términos: 1) presión sería la acción, 2) laboral sería la causa, 3) denigración sería el medio y 4) autoeliminación del trabajador sería el objetivo. Sobre esa base define el mobbing como «la presión laboral tendente a la autoeliminación del trabajador mediante su denigración» (GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*, *op. cit.*, p. 95). Sobre los diversos conceptos de acoso en la doctrina y la normativa interna e internacional, véase PÉREZ GUARDO, R., «Las limitaciones en la cuantificación del acoso en España», *Athenea Digital*, vol. 12, nº 2, 2012, pp. 199-219.

²¹ BARRÈRE UNZUETA, M.A., «El acoso sexual: una mirada a sus orígenes y a su evolución en la Unión Europea», en GIL RUIZ, J.M. (coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Barcelona, 2013, p. 17. Sobre la problemática que de ello deriva, véase CLARKE, J.A., «Beyond Equality? Against the Universal Turn in Workplace Protections», *Indiana Law Journal*, vol. 86, 2011, pp. 1219-1287.

²² En esa línea, aunque limitado por su objeto, se encuentra el Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica,

El proceso de tipificación del acoso en el marco de la UE ha sido identificado doctrinalmente desde diversas perspectivas atinentes a los motivos, los bienes jurídicos lesionados o los distintos ámbitos de actuación²³. La preocupación por el acoso se manifiesta pronto, en particular, desde la Recomendación 84/635/CEE del Consejo de 13 de diciembre de 1984 relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer fundada en el principio de no discriminación por razón de sexo que apela también al respeto de la dignidad de la mujer en el trabajo. La cuestión de su definición es planteada por el Parlamento Europeo ya en su Resolución de 11 de junio de 1986 sobre la violencia contra la mujer²⁴. Aunque esas primeras iniciativas sitúan el acoso en el marco normativo del principio de no discriminación y de la violencia de género²⁵, la dignidad en el trabajo es el núcleo sobre el que se asientan los primeros actos normativos adoptados en materia de lucha contra el acoso en la década de los noventa²⁶, que traducen una concepción amplia y relativamente genérica.

firmado en Estambul en 2011, define dos tipos de acoso, exigiendo siempre que se haya realizado intencionadamente: por una parte, el acoso entendido como «un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad» cuando se cometa en varias ocasiones (artículo 34); y, por otra parte, el acoso sexual que, según el artículo 40, es «toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». El concepto de acoso sexual se asemeja al elaborado en el marco de la UE, pero no ocurre igual con el concepto general de acoso, ni con las restantes modalidades que, por ser más amplio su ámbito de competencias, pueden manifestarse en la UE. El Convenio fue ratificado por España en abril de 2014 y entró en vigor el 1 de agosto de 2014. Sobre la regulación del acoso, véase ROBLES CARRILLO, M., «El acoso: una perspectiva internacional», *loc. cit.*; ROBLES CARRILLO, M. «Los convenios regionales en materia de protección frente a la violencia de género», en RIVAS VALLEJO, P. y BARRIOS BAUDOR, G., *Violencia de género: perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, 2ª ed., Editorial Aranzadi, Madrid, 2014.

²³ Sobre ese proceso, ANANGNOSTOU, D. y MILLNS, S., «Gender Equality, Legal Mobilization, and Feminism in a Multilevel European System», *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 28, nº 2, 2013, pp. 115-131; MEDEIROS DE OLIVEIRA, F.P., *El acoso laboral*, Tesis doctoral, Universidad de Valencia, Valencia, 2005, p. 8.

²⁴ DO C 176 de 14 de julio de 1986, p. 73.

²⁵ Como explica Barrère, «el acoso sexual, aun cuando pueda concebirse también como un ataque a la dignidad humana, encuentra su explicación en (la violencia propia de) el sistema de subdiscriminación sexo-género, que se manifiesta también en el trabajo, donde, eso sí, adquirirá formas específicas» (BARRÈRE UNZUETA, M.A., «El acoso sexual: una mirada a sus orígenes y a su evolución en la Unión Europea», *loc. cit.*, p. 48).

²⁶ La dignidad de la persona es un bien jurídico directamente comprometido en las situaciones de acoso. Según Ehrenreich, «the most fundamental harm of sexual harassment

1. UNA CONCEPCIÓN AMPLIA DEL ACOSO

Aunque ya existían algunas iniciativas en los años ochenta, el Informe Rubenstein es el detonante para el desarrollo de la normativa europea en materia de acoso²⁷. Ese informe introduce una nueva dinámica que conduce a la Resolución 90/C de 29 de mayo de 1990 del Consejo²⁸ y a la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo²⁹, que se acompaña del Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual cuyo objetivo es proporcionar una orientación práctica a los interlocutores sociales en materia de acoso³⁰. En ambos casos, como ha ocurrido con carácter general en los distintos ordenamientos jurídicos y como consecuencia del origen mismo de este fenómeno, el acoso definido es el acoso sexual o por razón de sexo que es el modelo originario a partir del cual se han construido después otras modalidades de acoso³¹. En ambos casos, también, el acoso se

is a dignitary harm: by humiliating, intimidating, tormenting, pressuring, or mocking individuals in their places of work, sexual harassment is an insult to the dignity, autonomy, and personhood of each victim; such harassment violates each individual's right to be treated with the respect and concern that is due to her as a full and equally valuable human being» (EHRENREICH, E., «Dignity and Discrimination: Toward a Pluralistic Understanding of Workplace Harassment», *The Georgetown Law Journal*, vol. 88, 1999, p. 16). Véase RIMALT, N., «Stereotyping Women, Individualizing Harassment: The Dignitary Paradigm of Sexual Harassment Law Between the Limits of Law and the Limits of Feminist», *Yale Journal of Law and Feminism*, vol. 19, 2007-2008, pp. 391-447.

²⁷ El Informe Rubenstein caracteriza el acoso como una afrenta a la dignidad y una discriminación fundada en el sexo contraria a las disposiciones del artículo 5, párrafo 1º, de la Directiva 76/207/CEE. En 1993, la Comisión publica una guía para aplicar el Código de conducta preparada por Rubenstein y De Vries (RUBENSTEIN, M. y DE VRIES, I., *Cómo combatir el acoso sexual en el trabajo: guía para aplicar el Código de conducta de la Comisión europea*, OPOCE, Luxemburgo, 1993).

²⁸ DO C 157 de 27.6.1990, pp. 3-4

²⁹ DO L 049 de 24.2.1992, pp. 1-8.

³⁰ La Comisión considera el acoso sexual como un atentado a la dignidad y un obstáculo para la productividad y, por lo tanto, para el buen funcionamiento del mercado de trabajo, que ha sido reconocido en la mayoría de los Estados bien mediante la adopción de textos legislativos o mediante la elaboración de convenios colectivos (COM (96) 373 final de 24 de julio de 1996).

³¹ El modelo de acoso construido sobre la base del acoso sexual se ha trasladado a otras modalidades de acoso en el entendimiento, parcialmente erróneo, de que compartían los mismos principios básicos, bienes jurídicos y objetivos. Para una interesante comparación entre los distintos tipos de acoso, RAVER, J. y NISHII, L.H., «Once, Twice,

sitúa en el marco tanto de las relaciones verticales como horizontales. No obstante, la referencia a «superiores» y «compañeros» parece excluir el acoso en relaciones verticales ascendentes, esto es, del inferior al superior, que es el resultado de asociar el acoso con dominación y no solamente con dominación jerárquica³².

La Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo contiene una primera conceptualización del acoso al afirmar que «la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si: a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y/o c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma»³³.

Esta definición se reproduce literalmente en el artículo 1 de la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, salvo porque su último apartado se reformula ampliado al establecer que «y/o c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias,

or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment», *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, nº 2, 2010, pp. 236-254.

³² Como explica Pérez Guardo, «Si en un primer momento tenía mayor protagonismo un discurso centrado en la noción del poder jerárquico, posteriormente se diluye y se considera que no es una condición indispensable para poder acosar sexualmente a alguien» (PÉREZ GUARDO, R., «Las limitaciones en la cuantificación del acoso en España», *loc. cit.*, p. 204). Así, «el chantaje sexual se genera cuando la persona tiene poder para generarlo, independientemente de la jerarquía; y el acoso ambiental lo pueden efectuar tanto superiores como compañeros/as, e incluso clientes» (*Ibidem.*, p. 206).

³³ Esta definición supone el reconocimiento de dos modalidades de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso ambiental (DE VICENTE PACHÉS, F., «El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho comunitario europeo», *loc. cit.*, pp. 108-109).

contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo». La diferencia entre ambos textos es mayor de lo que, en principio, aparenta por un doble motivo: la determinación del bien jurídico protegido y la tipología del acoso.

A) *La determinación del bien jurídico protegido*

La Resolución del Consejo ofrece una noción de acoso en el contexto de la protección de la dignidad de la persona en la que, lógicamente, la dignidad constituye el bien jurídico principal objeto de esa protección³⁴. Mientras, la Recomendación, aunque también versa sobre la dignidad, incorpora con ese simple añadido el principio de igualdad de trato que, a su vez, invoca el principio de no discriminación que, por su parte, constituye el bien jurídico protegido en la formulación originaria del acoso y en la mayoría de los ordenamientos jurídicos³⁵.

El hecho de que sean dos los bienes jurídicos objeto de esa protección – la dignidad y la no discriminación – no es, en principio, en la realidad, ni en apariencia, un problema y, de hecho, es el motivo que justifica la introducción de la llamada perspectiva de la bipolaridad o, incluso, multipolaridad, como alternativa a ciertos esquemas monolíticos empeñados en identificar un único bien jurídico en la tipificación del acoso. Esa dualidad plantea, sin embargo, un serio problema de orden teórico y conceptual: el acoso construido sobre la dignidad permite la formulación de un concepto autónomo, mientras que el acoso discriminatorio sólo admite una conceptualización introduciendo la perspectiva de la colectividad, por el método de la comparación y con la presencia de una motivación³⁶. La opción por la dignidad, la no discrimi-

³⁴ TÓTH, M.A., «The Right to Dignity at Work: Reflections on Article 27 of the Revised European Social Charter», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 29, 2007-2008, pp. 275-316.

³⁵ ANAGNOSTOU, D y MILLNS, S., «Gender Equality, Legal Mobilization, and Feminism in a Multilevel European System», *loc. cit.*, pp. 115-131; TOBLER, C., «The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to Mangold Approach», *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case Law*, T.M.C. Asser Press, La Haya, 2013, pp. 443-466; FRIEDMAN, G.S. y WHITMAN, J.Q., «The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity», *Columbia Journal of European Law*, vol. 9, 2002-2003, pp. 241-274.

³⁶ Así, «Comparability in particular has proven to be an elusive concept. ... First, where the claim is one for equal (same) treatment, there is the need to find a comparator

nación o la combinación de ambas importa más de lo aparente por varios motivos.

En primer lugar, el principio de no discriminación traduce una perspectiva colectiva o grupal de los derechos frente a la dignidad que responde a una perspectiva esencialmente individualista. En segundo lugar, el principio de no discriminación obliga a operar siempre y necesariamente mediante el parámetro de la comparación, esto es, la identificación del trato diferenciado, mientras que la dignidad ofrece una protección jurídica individualizada de la persona. En tercer lugar, el principio de no discriminación exige un motivo o una causa, ya sea el sexo, la edad, la religión, la discapacidad, la raza, mientras que la ofensa a la dignidad no requiere una motivación de esa índole. En cuarto lugar, el principio de no discriminación no ofrece cobertura contra toda modalidad de acoso, sino sólo frente al acoso discriminatorio que se produce por referencia al colectivo y tras la apreciación de una diferencia de trato no justificada por el principio de proporcionalidad u otros³⁷. Por último, la vulneración del principio de no discriminación constituye un atentado a la dignidad humana, mientras que una ofensa a la dignidad no implica necesariamente una afectación del principio de no discriminación.

En definitiva, no todo acoso es discriminación ni toda discriminación es acoso. Como explica Vicentine, «El acosador puede actuar sin atacar las con-

that is suitable for the purposes of the case at hand. Second, since by definition no two situations are in all respects the same, it will always be possible to find elements that distinguish them, and it will then be necessary to make a judgment on their legal relevance» (TOBLER, C., «The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to Mangold Approach», *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case Law*, T.M.C. Asser Press, La Haya, 2013, pp. 461-462).

³⁷ En efecto, «While harassment based on conduct that does not have a sexual connotation can be unlawful under the anti-discrimination laws, a claim of actionable harassment under those laws requires a discriminatory motivation based on or a connection with one of the relatively narrow characteristics protected by those laws. Harassment for other reasons does not come within the scope of anti-discrimination laws and therefore cannot be pursued under those statutes» (LEROUGE, L. y HÉBERT, C., «The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis after the Adoption of France's New Sexual Harassment Law», *loc. cit.*, pp. 111-112). En efecto, «harassment law in the United States developed from the anti-discrimination laws and harassment is generally actionable in the United States only if it is discriminatory» (*Ibidem.*, p. 114). En cambio, siguiendo a Lippel, «those countries where workers' right to dignity is consecrated in the Constitution, as in Spain and Chile, appear to provide more accessible remedies to targets of bullying» (LIPPEL, K., «The Law of Workplace Bullying: An International Overview», *loc. cit.*, pp. 1-10).

diciones personales del trabajador, con el único objetivo de tornar el ambiente de trabajo insoportable y crear un entorno laboral hostil y degradante»³⁸. Existe el acoso y existe, también, como manifestación, modalidad o tipología específica, el acoso discriminatorio, pero ello no debe conducir a una conceptualización del acoso diseñada sobre la base del acoso discriminatorio o directamente a la confusión entre ambos³⁹, porque no es el único tipo de acoso, ni seguramente el principal⁴⁰.

Aunque sea el bien jurídico protegido o uno de ellos, el acoso no ha de ser conceptualizado sobre la base del principio de no discriminación porque, como explica Ehrenreich, ese principio sería «el contexto en el que tiene lugar el daño del acoso», pero no «la naturaleza del daño del acoso»⁴¹. Como subraya asimismo Vickers, «the question to be determined is not whether the victim has been treated badly in comparison with someone of a different or race, but whether her dignity has been violated by the behavior»⁴². Hay, además, una relativa confusión

³⁸ VICENTINE XAVIER, A., *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo*, *op. cit.*, pp. 30-31.

³⁹ En efecto, «actions based on anti-discrimination laws are limited and can only be commenced if there is a nexus between the bullying behavior and some form of discriminatory treatment such as gender and race discrimination or sexual harassment» (SQUELCH, J. y GUTHRIE, R., «The Australian Legal Framework for Workplace Bullying», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 32, 2010-2011, p. 52).

⁴⁰ LEROUGE, L. y HÉBERT, C., «The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis after the Adoption of France's New Sexual Harassment Law», *loc. cit.*, pp. 111-112.

⁴¹ Siguiendo a Ehrenreich, «Scholarly discussion of sexual harassment tends to conflate two very different things: the nature of the harm of harassment, which is a dignitary harm, and the context in which the harm of harassment occurs, which is a context of discrimination. The excessive focus on the discriminatory context in which the workplace harassment of women occurs, which results from the heavy emphasis on Title VII, has tended to foster an essentialist conception of sexual harassment as a special «women's injury»; this conception, in turn, has fueled an antifeminist backlash against the very notion of sexual harassment. It is important to realize that workplace harassment, sexualized or nonsexualized, injures the dignitary interests of individual harassment victims, regardless of their sex and regardless of the sex of their harassers. The workplace harassment of women is wrong not because women are women, but because women are human beings» (EHRENREICH, E., «Dignity and Discrimination: Toward a Pluralistic Understanding of Workplace Harassment», *loc. cit.*, pp. 3-4). Véase CLARKE, L., «Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms», *Common Law World Review*, vol. 36, 2007, pp. 79-105.

⁴² VICKERS, L., «Is All Harassment Equal? the Case of Religious Harassment», *Cambridge Law Journal*, vol. 65, nº 3, 2006, p. 581; VICKERS, L., «Religious Discrimination in the Workplace: An Emerging Hierarchy?», *Ecclesiastical Law Journal*, vol. 12, nº 3, 2010, pp. 280-303.

entre conceptualización y calificación. El Parlamento Europeo, en su Resolución 2001/2339, de 20 de septiembre de 2001, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, lo califica como causa de discriminación. En las sucesivas directivas comunitarias primero se define sobre la base del principio de no discriminación y, después, a partir de la Directiva 2002/54/CE se define de modo autónomo y después se califica como discriminación. La cuestión es que hay que diferenciar dos operaciones que son naturalmente distintas: la definición de acoso como categoría jurídica autónoma y su calificación como acción discriminatoria o no en función de que constituya o no una lesión del principio de no discriminación.

B) *La tipología del acoso*

La Resolución del Consejo y la Recomendación de la Comisión son ciertamente imprecisas en su formulación cuando hacen referencia a una «conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo» porque, en realidad, están mezclando dos modalidades de acoso también diferenciadas que son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo⁴³. Esa confusión se evidencia en mayor medida en el caso del acto de la Comisión al referirse a que «la conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo», circunstancia ésta que siempre se produce en el acoso por razón de sexo pero no necesariamente en el acoso sexual, que, a su vez, admite dos modalidades: el llamado *quid pro quo* o chantaje sexual y el acoso ambiental⁴⁴. Ese desierto se produce asimismo en las directivas europeas.

⁴³ La distinción entre ambos conceptos es esencial porque, según Vallejo, «el acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones (chantaje o acoso sexual ambiental) ha de tener un contenido sexual; de índole o naturaleza sexual, expresión que se utiliza en referencia a las conductas directa o indirectamente encaminadas a la consecución de una satisfacción de carácter carnal, mientras que el acoso por razón de sexo se refiere a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, y no es lo mismo el contenido sexual que el contenido sexista». Dentro del concepto de «acoso relacionado con el sexo», Vallejo incluye tanto «el acoso moral por razón de sexo en sentido estricto —proceso de persecución y violencia ligado a cuestiones de sexualidad y sus implicaciones— y acoso moral por razón de género vinculado a las construcciones articuladas sobre estereotipos sociales» (VALLEJO DACOSTA, R., «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», *Trabajo*, nº 17, 2006, pp. 62 y 57).

⁴⁴ Con el tiempo, el acoso sexual muestra una doble vertiente: el acoso ambiental y el chantaje sexual (PÉREZ GUARDO, R., «Las limitaciones en la cuantificación del acoso

El Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual opta primero por un concepto amplio al definirlo como «la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo», que puede incluir «comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados» que, después, concreta al precisar que «hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable» reproduciendo íntegramente la fórmula utilizada en la Resolución del Consejo, a pesar de estar anexo a la Recomendación de la Comisión. Su característica más notoria radica en que es «indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo»⁴⁵. El acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, que pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras.

Una caracterización similar del acoso se reproduce tiempo después en el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 8.11.2007⁴⁶. No ha de extrañar en la medida en que el objetivo del Código de conducta es proporcionar una orientación práctica a los interlocutores sociales en esta materia de acoso. El Acuerdo Marco distingue entre el acoso que se produce «cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo» y la violencia que tiene lugar «cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo». Ambos comportamientos «pueden provenir de uno o

en España», *loc. cit.*, p. 205; HUSBANDS, R., «Sexual harassment law in employment: An International perspective», *loc. cit.*, p. 541; LEROUGE, L. y HÉBERT, C., «The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis after the Adoption of France's New Sexual Harassment Law», *loc. cit.*, pp. 106-109; FRANKS, M.A., «Sexual Harassment 2.0», *Maryland Law Review*, vol. 71, n° 3, 2012, p. 663; SCHULTZ, V., «Reconceptualizing Sexual Harassment», *The Yale Law Journal*, vol. 107, 1998, pp. 1686-1687).

⁴⁵ Siguiendo los términos del Código, la atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

⁴⁶ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 8 de noviembre de 2007, por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final).

más directivos o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil». No hay, en este caso, conexión alguna con el principio de no discriminación que, sin embargo, preside la actividad normativa desarrollada a través de las directivas europeas.

2. LA DEFINICIÓN DEL ACOSO EN LAS DIRECTIVAS DE LA UE

El principal desarrollo normativo en materia de acoso se materializa a partir del año 2000⁴⁷. El análisis del concepto de acoso en las directivas comunitarias permite identificar dos etapas: una primera que se limita a definir el acoso discriminatorio por unos motivos concretos y una segunda que introduce la distinción entre acoso y acoso sexual.

A) *El acoso discriminatorio*

En el año 2000 se adoptan sobre la base del artículo 13 del TCE las dos primeras directivas⁴⁸: la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico⁴⁹ y la Directiva 2000/78/

⁴⁷ Es fruto del impulso transmitido por la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre algunas medidas comunitarias de lucha contra la discriminación (1999/C 369/03) (DO C 369 de 21.12.1999, pp. 3-9).

⁴⁸ Las directivas se enmarcan en la Decisión 2000/750/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006) (DO L 303 de 2-12-2000, pp. 23-28).

⁴⁹ DO L 180 de 19/07/2000 pp. 22-26. Además del objetivo de lucha contra la discriminación, hay una justificación económica. Como señala Brennan, «the prohibition of racial discrimination in labor has to effect is patterns of employment in the EU that maintain systems of cheap labor based on race or ethnicity» (BRENNAN, F., «The European Race Directive: A Bridge so Far?», en WALDEN, R. (ed.): *Racism and Human Rights*, Springer Science + Business Media, Dordrecht, 2004, p. 146). Véanse TOGGENBURG, G.N., «The Race Directive: A New Dimension in the Fight against Ethnic Discrimination in Europe», *European Yearbook of Minorities Issues*, vol. 1, nº 2, 2001, pp. 231-244; EINWALTER, T.S., «Far, But not Far Enough: An Idealist Critique of the Racial Equality Directive», *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, vol. 4, 2008, pp. 195-222; BRENNAN, F., «The Race Directive: Recycling Racial Inequality», *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, vol. 5, 2002-2003, pp. 311-331; PATTEN, A., «Empty Human

CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁵⁰. La no discriminación por el origen racial o étnico o por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación social son el objetivo respectivo de estas normas en las que se utiliza un mismo concepto de acoso.

Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE definen el acoso como una forma de discriminación en términos idénticos, aunque esta opción dista mucho de ser pacífica en la doctrina⁵¹. Según el artículo 2.3 de la primera⁵², «El aco-

Rights Lip Service: France's Roma Expulsions and the Failure of the European Union to Exercise its Racial Equality Directive», *Polish Yearbook of International Law*, vol. 31, 2001, pp. 315-347; BELL; M., «Combating Racial Discrimination Through the European Employment Strategy», *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, vol. 6, 2003-2004, pp. 55-71.

⁵⁰ DO L 303 de 2-12-2000, pp. 16-22.

⁵¹ Como explica Hippensteele, «In certain respects, sets of practices that discriminate against particular groups of people are unique from one another. Few would argue that discrimination based on race will look like discrimination based on religion, although there may certainly be some overlap» (HIPPENSTEELE, S.K., «Mediation Ideology: Navigating Space from Myth to Reality in Sexual Harassment Dispute Resolution», *Journal of Gender, Social Policy & The Law*, vol. 15, 2006-2007, p. 53). Así, «Legal principles derived from sexual harassment jurisprudence are presumed to be equally appropriate for racial harassment cases. The implicit assumption is that the social harms and public policy goals of racial harassment and sexual harassment are sufficiently similar to justify analogous scrutiny and remedies» (CHEW, P.K., «Freeing Racial from the Sexual Harassment Model», *Oregon Law Review*, vol. 85, nº 3, 2006, pp. 615-616). Por otra parte, según Vickers, «such a unified approach has the virtue of simplicity, but on closer reflection, it may turn out to be unwise to try to treat all grounds of harassment in the same way» (VICKERS, L., «Is All Harassment Equal? the Case of Religious Harassment», *loc. cit.*, p. 580). Una situación similar se plantea con la religión y las convicciones. Vickers explica que «the religious harassment is sufficiently different from other forms of harassment to warrant different treatment. In particular, both the role of intention and the question of who should judge whether offence is caused, might require different treatment in the case of religious harassment». En su opinión, «it is clear that using the same definition for religious harassment as for harassment on other grounds is inappropriate» (VICKERS, L., «Is All Harassment Equal? the Case of Religious Harassment», *loc. cit.*, pp. 580, 605 y 596). Así, por ejemplo, la relevancia del componente subjetivo en el acoso sexual y racial no se reproduce en el caso del acoso religioso porque en aquéllos y, sobre todo, en el primero, importa la percepción de la víctima y la intención del acosador. En el acoso sexual, «the real question is not whether the conduct is offensive, but whether it is welcome from a given individual. This is in contrast to other types of harassment based on racial, ethnic or religious characteristics where there is usually little difficulty in determining whether the conduct constitutes harassment because the conduct by its very nature is offensive» (HUSBANDS, R., «Sexual harassment law in employment: An International perspective», *loc. cit.*, p. 537).

⁵² BRENNAN, F., «The European Race Directive: A Bridge so Far?», *loc. cit.*, p. 149.

so constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo»⁵³. El artículo 2.3. de la segunda Directiva citada dispone exactamente lo mismo respecto de «un comportamiento no deseado» relacionado con la religión o convicciones⁵⁴, la discapacidad⁵⁵, la edad⁵⁶ o la orientación sexual⁵⁷. En ambas disposiciones se procede a una definición del acoso discriminatorio que excluye su protección cuando carece de esa naturaleza y en ambas, también, se hace una remisión al derecho interno de los Estados al establecer que «podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro». La cuestión radica en determinar hasta qué punto esa previsión puede desembocar en una conceptualización diversificada o no uniforme en cada caso y hasta qué extremo esa definición nacional habría de ajustarse a la categoría comunitaria determinada sobre la base del principio de no discriminación⁵⁸. Habría

⁵³ Como explican Chew y Kelley, «racial harassment is a particular form of racism and of harassment which occurs when individuals are intimidated, insulted, bullied, excessively monitored or otherwise harassed because of their race» (CHEW, P.K. y KELLEY, R.E., «Unwrapping Racial Harassment Law», *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, vol. 27, 2006, pp. 55-57).

⁵⁴ VICKERS, L., «Religious Discrimination in the Workplace: An Emerging Hierarchy?», *loc. cit.*, p. 281.

⁵⁵ CAMPBELL, M.A., «Disability Rights and the EU Labor Market: An Analysis of Legislation and Policy», *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, vol. 6, 2010, pp. 231-264.

⁵⁶ BLACKSTONE, A., «Harassment of Older Adults in the Workplace», en BROWNELL, P. y KELLY, J.J. (eds.): *Ageism and Mistreatment of Older Workers: Current Reality, Future Solutions*, Springer Science +Business Media, Dordrecht, 2013, pp. 31-47; MEENAN, H., «Age Discrimination and the Future Development of Elder Rights in the European Union: Walking Side by Side or Hand in Hand?», en DORON, I. y SODEN, A.M. (eds.): *Beyond Elder Law*, Springer Science +Business Media, Berlín, Heidelberg, 2012, pp. 57-97. Sobre la dimensión económica de este tipo de acoso y sobre las razones principales que lo explican entre los economistas, véase SCHLACHTER, M., «The Prohibition of Age Discrimination in Labor Relations», en BROWN, K.B. y SNYDER, D.V. (eds.): *General Report of the XVIIIth Congress of the International Academy of Comparative Law*, Springer Science + Business, 2012, pp. 423 y ss.

⁵⁷ SKIDMORE, P. «Improving the Position of Lesbians and Gay Men at Work in the Light of the Framework Directive for Equal Treatment in Employment», *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, vol. 3, 2000-2001, pp. 425-455.

⁵⁸ La coexistencia del concepto europeo y de los nacionales no está exenta de problemas. En el caso de España, las definiciones de la Directiva 2002/73/CE no han tenido

sido preferible establecer un concepto genérico de acoso a nivel comunitario o simplemente a efectos de esas directivas.

En cualquier caso, aunque se traten como actuaciones discriminatorias, siguiendo a Vallejo, «ello no significa que se violente exclusivamente el derecho a la igualdad» porque el acoso sexista es un atentado a la dignidad y a la intimidad del trabajador y provoca la violación de otros tantos derechos

una transposición literal pero sí se ha hecho con las Directivas 2000/78/CE y 2000/43/CE mediante la Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social en su artículo 28 y la Ley 51/2003, sobre igualdad de oportunidad y no discriminación de las personas con discapacidad (GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*, op. cit., pp. 59-60). Ese precepto, según Medeiros, «no menciona el acoso laboral relacionado con el sexo de la víctima, de manera que no incorpora al ordenamiento interno la Directiva 2002/73/CE» (MEDEIROS DE OLIVEIRA, F.P., *El acoso laboral*, op. cit., pp. 99-100). El concepto de acoso laboral de la Ley 62/2003 presenta las mismas características que el concepto comunitario de acoso en lo que concierne a la inexigencia de un periodo de tiempo determinado, a la no necesidad de concreción de un daño efectivo y a la relativización de la intención o el *animus specialis* de la conducta acosadora (*Ibidem*. p. 100). Véase RIVAS VALLEJO, P., *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Comares, Granada, 2009. Por su parte, Sobrido González considera que la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que traspuso la Directiva 2002/73/CEE, «se aleja de la óptica jurídica de las Naciones Unidas y de la Unión Europea» porque, aunque asume los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de las directivas comunitarias de referencia «posteriormente desvía la consideración de los referidos conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo hacia la protección de la salud laboral» (...) Y lejos de mantenerlos vinculados al derecho a la igualdad y a la no discriminación, los relaciona con el derecho a la intimidad y a la dignidad a través de la introducción de la nueva redacción del artículo 43.3.e del Estatuto de los Trabajadores» (SOBRIDO GONZÁLEZ, G. M., «La protección laboral de la violencia de género: Déficit y ventajas», loc. cit., pp. 10-11). Para Medeiros, existe una aparente contradicción entre los bienes jurídicos vulnerados según la Directiva 76/207/CEE con la nueva redacción introducida por la Directiva 2002/73/CE y los tutelados según el Estatuto de los Trabajadores (MEDEIROS DE OLIVEIRA, F.P., *El acoso laboral*, op. cit., pp. 313 y ss). Sobre las distintas concepciones de acoso en los Estados miembros, véanse KAPLAN, J.F. «Help is on the Way: A Recent Case Sheds Light on Workplace Bullying», *Houston Law Review*, vol. 47, 2010-2011, pp. 141-173; SMARTT, U., «The Stalking Phenomenon: Trends in European and International Stalking and Harassment Legislation», loc. cit., pp. 209 y ss.; SAGUY, A.C. «Employment Discrimination or Sexual Violence? Defining Sexual Harassment in American and French Law», *Law & Society Review*, vol. 34, n° 4, 2000, pp. 1091-1128; CLARKE, L., «Harassment, Sexual Harassment, and the Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005», *Industrial Law Journal*, vol. 35, n° 2, 2006, pp. 161-178; DE FAZIO, L., «The Legal Situation on Stalking among the European Member States», *European Journal of Criminal Policy Research*, vol. 15, 2009, pp. 229-242.

fundamentales como el derecho a la integridad moral, el derecho a la integridad física o, incluso, el derecho a la vida⁵⁹. El problema estriba en que, tratándose de una conducta pluriofensiva, se formaliza jurídicamente sólo como una vulneración del principio de no discriminación⁶⁰, lo que supone desconocer el resto de sus dimensiones a todos los efectos incluida, en particular, la reparación del daño que no se ha de cuantificar igual si hay un único o varios bienes jurídicos que han sido lesionados.

B) *La distinción entre acoso y acoso sexual*

En 2002 se aprueba la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo⁶¹. Aun-

⁵⁹ VALLEJO DACOSTA, R., «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», *loc. cit.*, pp. 65-66.

⁶⁰ En efecto, «Las normas comunitarias conectan directamente el acoso con el trato discriminatorio; en este caso la noción de acoso discriminatorio no comprende aquellas conductas en las que no estén presentes el elemento relacional o grupal. Se trata de una conexión técnicamente poco rigurosa, aun cuando tiene la virtud de remitir la tutela frente al acoso moral a las técnicas de defensa frente a la discriminación en general. Esta noción de acoso requiere la individualización de una característica del trabajador afectado respecto a los demás, que sirva de elemento comparativo para desvelar el comportamiento discriminatorio. El atentado a la dignidad y la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo que define a esta noción de acoso (...), se debe producir necesariamente por un comportamiento vinculado a alguna condición personal del sujeto pasivo; (el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual); en cambio, para declarar probada una conducta de acoso moral en el trabajo, como atentado a la dignidad e integridad moral, no se requiere o se exige la existencia de un comportamiento relacionado con un determinado factor discriminatorio, y tampoco toda la conducta de acoso moral implica una discriminación» (VICENTINE XAVIER, A., *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo*, *op. cit.*, pp. 91-92).

⁶¹ DO L 269 de 5.10.2002, pp. 15-20. al del acoso laboral». Véanse ZIPPEL, K., «The European Union 2002 Directive on sexual harassment: A feminist success?», *Comparative European Politics*, vol. 7, n° 1, 2009, pp. 139-157 CLARKE, L., «Harassment, Sexual Harassment, and the Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005», *loc. cit.*, pp. 161-178; OWENS, J.M., MORGAN, J.F. y GOMES, G.M., «Implementing the EU's New Sexual Harassment Directive: Are Employers Entitled to a Defence?», *Journal of Individual Employment Rights*, vol. 11, n° 2, 2003-2004, pp. 89-110.

que son derogadas por la Directiva 2006/54/CE, con efectos desde el 15 de agosto de 2009, la Directiva 2002/73/CE incorpora dos cambios importantes en la construcción del acoso: por una parte, se introduce la distinción entre acoso y acoso sexual; y, por otra parte, ambos se «definen» como nociones autónomas e independientes del principio de no discriminación, aunque después se «califican» como discriminatorias y en consecuencia prohibidas.

Esa misma fórmula se repite en el artículo 2.c) y d) de la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro⁶², en el artículo 2.c) y d) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁶³ y en el artículo 3.c) y d) de la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo⁶⁴.

En esas disposiciones se incorporan dos conceptos de acoso. Por una parte, se define el «acoso» como «la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Por otra parte, se conceptúa «acoso sexual» como «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»⁶⁵.

Con carácter general, hay un cambio significativo de orientación respecto de la tipificación del acoso en las Directivas de 2000. El análisis de esta nor-

⁶² DO L 373 de 21.12.2004, pp. 37-43.

⁶³ DO L 204 de 26.7.2006, pp. 23-36.

⁶⁴ DO L 180 de 15.7.2010, pp. 1-6.

⁶⁵ En esa nueva redacción se advierten dos elementos: el carácter subjetivo (indeseado) y el carácter objetivo (gravedad) cuyo propósito, según Medeiros, es «establecer la posibilidad de análisis tanto del elemento subjetivo (indeseado) como del elemento objetivo (gravedad) en la configuración del acoso». No se trata de privilegiar uno u otro sino de «permitir un análisis alternativo de los dos elementos en el caso concreto» (MEDEIROS DE OLIVEIRA, F.P., *El acoso laboral*, op. cit., pp. 264-265).

mativa permite extraer algunas conclusiones: en primer lugar, son dos conceptos distintos, el acoso y el acoso sexual, aunque, en realidad, el primero resulta ser una definición de «acoso por razón de sexo» más que un concepto de «acoso» en general; en segundo término, son dos conceptos autónomos y desvinculados en su formulación del principio de no discriminación; y, por último, tras esa definición con un contenido autónomo, todas las Directivas proceden a la calificación del acoso como una modalidad prohibida de discriminación⁶⁶.

La definición del acoso en las directivas no responde a la realidad del acoso, que va más allá del acoso de naturaleza sexual, en particular, en el ámbito laboral, y ofrece una tipología en la que, bajo la apariencia de un concepto general y otro específico en materia sexual, en realidad, hay un concepto de acoso por razón de sexo y otro de acoso sexual. La definición del acoso en el ámbito de la administración comunitaria es indudablemente más acertada.

3. LA DEFINICIÓN DEL ACOSO EN LA NORMATIVA SOBRE FUNCIONARIOS Y AGENTES

Como argumenta Gimeno Lahoz, la administración «no sólo es el mayor caldo de cultivo de mobbing, sino que es donde menos progresos se han conseguido» hasta el extremo de que la protección es muy distinta en el marco de la empresa y en el ámbito público⁶⁷. Como demuestran las estadísticas, «la

⁶⁶ El artículo 1 de la Directiva 2002/73/CE que modifica el artículo 2.3 de la Directiva 76/207/CEE, dispone que «El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte». La Directiva 2004/113/CE reproduce esa fórmula en su artículo 4.3, al igual que hace la Directiva 2010/41/UE en el artículo 4.2. En términos similares el artículo 2.2 de la Directiva 2006/54/CE dispone que el concepto de discriminación incluirá «el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo».

⁶⁷ GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*, op. cit., pp. 398 y 407. Según el autor, «el mobbing es directamente proporcional a la estabilidad en el empleo; y la máxima estabilidad en el puesto de trabajo es la que tienen los funcionarios. Consecuentemente, caldo de cultivo apropiado para que surja la presión laboral tendenciosa es la Administración, y así se destaca en todas las estadísticas realizadas al efecto» (*Ibidem.*, p. 422).

protección que tienen los funcionarios dentro de la Administración —aquéllos que tienen el mayor riesgo de padecerlo— es precisamente la más desatendida», de manera que, «de forma injustificada, es el sector más desprotegido frente al mobbing»⁶⁸. En esa misma línea, Molina Navarrete advierte que se trata de «un auténtico dato institucionalmente relevante, porque representa una intolerable quiebra del Estado Social de Derecho, al hacer crecer hasta el extremo el riesgo de que permanezcan inactivos los instrumentos de lucha contra este rebrotar de la violencia social en el seno de las organizaciones públicas, cuando éstas deberían ser el ejemplo de respeto de los derechos básicos de las personas»⁶⁹.

En el caso de la administración comunitaria, la situación parece diferente, al menos jurídicamente, si no lo es en términos prácticos, por un doble motivo: primero, la conceptualización del acoso es más completa y precisa en este ámbito; y, segundo, hay una extensa jurisprudencia que ha contribuido a la formulación de esta categoría jurídica mediante una progresiva objetivación de su concepto y una cierta tendencia a buscar la uniformidad de esta noción a nivel europeo. La acción normativa se desarrolla en una doble dirección a través de actos administrativos de orden interno y mediante la reforma de la normativa aplicable a funcionarios y agentes.

A) *Los actos administrativos internos*

El 22 de octubre de 2003, la Comisión aprueba una Comunicación del Sr. Kinnock, miembro de la Comisión, relativa a la «Política en materia de acoso psicológico»⁷⁰. Siguiendo la jurisprudencia, este tipo de actos tiene valor de directiva interna y es vinculante para la Comisión⁷¹. Según el punto 4.1.1,

⁶⁸ GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*, op. cit., pp. 422 y 509.

⁶⁹ MOLINA NAVARRETE; C., «La tutela frente al acoso moral en el ámbito de la función pública: cómo vencer las persistentes resistencias», en CORREA CARRASCO, M. (coord.), *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Thomson Aranzadi, Madrid, 2006, pp. 236-237.

⁷⁰ Comunicación de 22 de octubre de 2003 relativa a la Política en materia de acoso psicológico en la Comisión [C(2003) 3644].

⁷¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de enero de 1974, Louwage/Comisión, 148/73, Rec. p. 81, apartado 12; Sentencia de 1 de diciembre de 1983, Blomefield/Comisión, 190/82, Rec. p. 3981, apartados 20 y 21. Según el TFP, la Comunicación de 2003 sobre el acoso psicológico «tiene valor de directiva interna y es vinculante para la Comisión puesto que ésta no ha manifestado claramente su intención de no aplicarla me-

la política de lucha contra el acoso psicológico debe ser un instrumento de protección de las personas empleadas en el seno de la institución.

De acuerdo con los términos de la Comunicación de 2003, el fenómeno del acoso psicológico «se manifiesta de diversas formas y, en particular, por medio de: bromas pesadas, actitudes negativas, presiones, vejaciones, o incluso, negándose a que exista la comunicación, es decir, diversos comportamientos que, si se producen de manera puntual, aunque no sean aceptables, pueden parecer poco relevantes, pero cuya reiteración puede provocar graves perjuicios a la persona contra la que se dirigen». Precisa, además, que los comportamientos de que se trata «suponen un abuso de poder o una manipulación perversa» y «pueden ser llevados a cabo por un individuo o por un grupo de personas». Más que un concepto, es una caracterización y ejemplificación de algunos supuestos.

La particularidad de este documento se encuentra en el hecho de que, junto a esa difusa concepción del acoso psicológico, incorpora la noción de «sospecha de acoso psicológico». Esa aportación original, que no se encuentra en ningún otro caso, se deduce del punto 4.1.1, letra i) de la Comunicación de 2003, titulado «Medidas de urgencia» y de la interpretación del mismo realizada en la jurisprudencia. Según esa disposición, «Cuando exista la menor sospecha de acoso psicológico, podrán contemplarse medidas de alejamiento. Dichas medidas tendrán como finalidad separar a las partes de que se trate y no han de confundirse con la política de movilidad. (...) Al tratarse de medidas provisionales, el referido alejamiento no dependerá de la existencia de un puesto libre. Las medidas de alejamiento, que deben tener en cuenta la especificidad de cada situación, podrán ser inmediatas y, en caso necesario, definitivas. Tendrán por objeto permitir que la supuesta víctima pueda recuperarse ayudándola a tomar distancia con respecto al problema».

La interpretación realizada por el Tribunal de la Función Pública de esta disposición asocia la «sospecha de acoso psicológico» con una obligación a cargo de la Comisión de adoptar «medidas de alejamiento», incluso antes de llevar a cabo una investigación y de comprobar la realidad de las imputaciones de acoso⁷². Esa

dante una decisión motivada y detallada» (Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartado 131).

⁷² Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartado 209. Según el Tribunal General, «se desprende con claridad que la única razón expuesta por el Tribunal de la Función Pública para concluir que la Comisión estaba obligada, en este caso, a adoptar una medida

«sospecha de acoso psicológico» se hace depender de la importancia y de la gravedad de los hechos alegados por la víctima⁷³.

El 26 de abril de 2006, la Comisión adopta una Decisión relativa a la política en materia de protección de la dignidad de la persona y de lucha contra el acoso psicológico y el acoso sexual⁷⁴, que sustituye a la Comunicación de 2003. En su punto 2.5 establece que, conforme al Estatuto, «sólo habrá acoso psicológico en la medida en que se considere que el comportamiento del supuesto acosador tenga carácter abusivo, intencional, reiterado, duradero o sistemático y que, por ejemplo, tenga por objeto desacreditar o rebajar a la persona de que se trate. Estos criterios son acumulativos». Poco antes se había reformado la normativa sobre funcionarios y agentes en esta materia.

B) *La reforma normativa*

El Reglamento (CE, Euratom) n° 723/2004 del Consejo, de 22 de marzo de 2004, por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas⁷⁵, al igual que la Decisión 2004/676/CE del Consejo, de 24 septiembre 2004, relativa al Estatuto del personal de la Agencia Europea de Defensa⁷⁶, incorporan un concepto propio de acoso psicológico y de acoso sexual.

El artículo 12bis introducido por el Reglamento y el artículo 13 de la Decisión establecen dos reglas básicas complementarias: por una parte, todo funcionario o agente se abstendrá de cualquier forma de acoso psicológico o sexual; y, por otra parte, ningún funcionario o agente que haya sido víctima de acoso psicológico o sexual podrá verse perjudicado en forma alguna por la institución y, además, ningún funcionario o agente que haya facilitado

provisional de alejamiento era la existencia de una «sospecha de acoso psicológico», en el sentido de la Comunicación sobre el acoso psicológico» (Sentencia del Tribunal General (Sala de Casación) de 12 de julio de 2011, Asunto T-80/09 P, apartado 95).

⁷³ Sentencia del Tribunal General (Sala de Casación) de 12 de julio de 2011, Asunto T-80/09 P, apartado 89.

⁷⁴ Decisión C (2006) 1264/3 de la Comisión, de 26 de abril de 2006, relativa a la política en materia de protección de la dignidad de la persona y de lucha contra el acoso psicológico y el acoso sexual en la Comisión.

⁷⁵ *DO L* 124 de 27.4.2004, p. 1.

⁷⁶ *DO L* 310 de 7.10.2004, p. 9.

pruebas de acoso psicológico o sexual podrá verse perjudicado en forma alguna por la institución, siempre que haya actuado de buena fe⁷⁷.

La aportación principal de estas normas reside en el hecho de diferenciar dos tipos de acoso, el psicológico y el sexual, que son manifestaciones reales y diferentes de ese fenómeno que, sin embargo, no se han formalizado igual en el marco de las directivas en materia de no discriminación a pesar de la magnitud del fenómeno del acoso moral y del acoso laboral. El apartado 3 dispone que por «acoso psicológico» se entenderá «cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona». Por su parte, el apartado 4 establece que por «acoso sexual» se entenderá «toda conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona a la que vaya dirigida y que tenga por objeto o efecto herir su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto. El acoso sexual se considerará una discriminación por razón de sexo».

El análisis de estas disposiciones permite llegar a varias conclusiones: en primer lugar, se trata de conceptos autónomos no vinculados en su definición con el principio de no discriminación por lo que se aparta de la tipificación realizada en las primeras directivas, aunque el acoso sexual, como en las siguientes, se califica como una discriminación; en segundo lugar, opera sobre la base de una tipología, acoso sexual o psicológico, basada en la presencia o ausencia del componente sexual pero en la que no se distinguen las dos diferentes expresiones del primero, que son el acoso sexual en sentido estricto y el acoso por razón de sexo; en tercer lugar, la construcción del acoso se apoya en ambos casos en la naturaleza de la conducta —«abusiva» en el psicológico y «sexual» en el otro— y, a partir de ahí, varía en cada supuesto: por una parte, el acoso psicológico cuenta con sus propios elementos constitutivos relativos a la duración o al carácter reiterado o sistemático, la intencionalidad y la afectación de la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, con independencia de la forma en la que se materialice la conducta acosadora; y, por su parte, el acoso sexual se sustenta en el carácter no deseado de la conducta y en su capacidad para producir como efecto una ofensa a

⁷⁷ El concepto de buena fe es interpretado por el TFP entendiendo que se deben tomar en consideración varios factores entre los que destaca la gravedad de las irregularidades, la autenticidad de la información, los medios utilizados y el móvil del informante (Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) de 25 de septiembre de 2012, Asunto F 41/10, Moisés Bermejo Garde c. CESE, apartados 134 a 138).

su dignidad o la generación de un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto. Para terminar, sólo aplica el calificativo de discriminatorio al acoso sexual cuando, en principio, no necesariamente todo acoso sexual habría de ser discriminatorio, mientras que, por otra parte, nada excluye que el acoso psicológico pueda tener una motivación discriminatoria.

Sin ser perfecta, la definición del acoso en esta normativa es considerablemente más precisa, rigurosa y completa que la realizada en el marco de las directivas. No ha estado tampoco exenta de problemas como demuestra la interpretación realizada en la jurisprudencia, abrumadoramente centrada en estas normas de naturaleza administrativa.

III. EL CONCEPTO DE ACOSO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE

Desde hace tiempo, la jurisprudencia europea en materia de prohibición de la discriminación por razón de sexo ha permitido articular una cierta protección frente al acoso sexual en el lugar de trabajo⁷⁸. Pero realmente esa protección se desarrolla con la especificidad que exige la materia a partir de la adopción de normas específicas sobre acoso. El TJUE se ha tenido que ocupar mayoritariamente del acoso psicológico y sexual en el ámbito de la función pública. La jurisprudencia sobre las directivas en materia de no discriminación e igualdad de trato, que se materializa en numerosos asuntos, sólo muy excepcionalmente se ha ocupado del concepto de acoso. Ha ocurrido en el Asunto Coleman donde se determina el ámbito personal de aplicación de la Directiva 2000/78/CE. Hay también un caso singular en el Asunto T-333/99, X contra BCE, que da lugar a la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) de 18 de octubre de 2001, como consecuencia del estatuto particular del personal del BCE⁷⁹, según lo previsto en el artículo

⁷⁸ VALLEJO DACOSTA, R., «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», *loc. cit.*, p. 64.

⁷⁹ Ello se justifica porque, como advierte el TPI, «la relación laboral entre las instituciones o los organismos comunitarios, incluido el BCE, y sus agentes que no son funcionarios, aunque es, ciertamente, de carácter contractual, se inscribe en el ámbito del cumplimiento por estos últimos de sus funciones de interés público y guarda, por tanto, gran semejanza con el vínculo estatutario entre el funcionario y su institución de manera que puede incluir, por esta razón, un régimen disciplinario» (Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) de 18 de octubre de 2001, Asunto T-333/99, apartado 68).

36.1 de los Estatutos del SEBC y de acuerdo con las condiciones de contratación de su personal. Sin hacer referencia a la normativa sobre acoso, en este asunto se discute sobre la legalidad del procedimiento disciplinario y del despido producido tras la resolución de ese expediente derivado de un supuesto de acoso sexual y psicológico siguiendo esa normativa sobre contratación y con escasas referencias al concepto de acoso⁸⁰.

1. EL ACOSO DISCRIMINATORIO

El ámbito personal de aplicación de la prohibición de acoso de la Directiva 2000/78/CE ha sido interpretado en la Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 17 de julio de 2008, en el Asunto C-303/06, Coleman, que tiene por objeto su transposición en el Reino Unido mediante las *Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003*. La cuestión estriba en determinar si la actora puede invocar frente a su antiguo empresario la discriminación de la que considera haber sido objeto porque supuestamente fue víctima de un trato desfavorable relacionado con la discapacidad de su hijo⁸¹.

El contenido de los artículos 1, 2 y 3 de la Directiva 2000/78/CE permite afirmar al TJUE que el principio de igualdad de trato que ésta pretende garantizar no se circunscribe a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad en el sentido de dicha Directiva. En la medida en que la Directiva tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad, el principio de igualdad de trato consagrado en esta Directiva «no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el artículo 1 de la misma». Para el Tribunal, «corroborra esta interpretación el tenor literal del artículo 13 CE, disposición que constituye la base jurídica de la Directiva 2000/78 y que atribuye a la Comunidad competencia para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo, entre otros, de discapacidad», así como el hecho de que en la Directiva haya otras disposiciones concretas que específicamente se refieren a la persona con discapacidad. Consecuentemente con ello, el Tribunal entiende que no puede interpretarse restrictivamente el alcance *ratione personae* de la Directiva y que la

⁸⁰ El Tribunal se limita a calificar como acoso determinadas actuaciones sin ofrecer aportaciones mayores a ese concepto (Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) de 18 de octubre de 2001, Asunto T-333/99, apartados 213, 214 y 215).

⁸¹ Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) de 18 de octubre de 2001, Asunto T-333/99, apartado 27.

prohibición de acoso que establecen «no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando se demuestre que el comportamiento no deseado constitutivo del acoso del que es víctima un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal comportamiento resulta contrario a la prohibición del acoso establecida en el citado artículo 2, apartado 3»⁸².

2. EL ACOSO SEXUAL

La jurisprudencia sobre acoso sexual parte de un concepto formalista y rígido, apegado al tenor de los primeros actos genéricos adoptados por las instituciones europeas, para, poco después, avanzar en una línea de interpretación progresista objetivando la noción de acoso.

La Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Cuarta) de 26 de enero de 1995, en el Asunto T-549/93, D contra Comisión, se fundamenta en el artículo 12 del Estatuto y en el anexo a la Recomendación 92/131 afirmando que los hechos del litigio son actos que atentan contra la dignidad de la función en el sentido del artículo 12 del Estatuto y constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones estatutarias y de las inherentes al ejercicio de sus funciones. Según el TPI, los hechos en cuestión se hallan comprendidos dentro del concepto de acoso sexual de la Recomendación 92/131 porque concurren sus tres elementos constitutivos, esto es, que «el comportamiento tenga una connotación sexual o se funde en el sexo, que se considere indeseable por parte de la persona que fue objeto del mismo, y que cree un clima de intimidación, hostilidad o humillación frente a la persona que ha sido objeto del mismo o que se le manifieste en el sentido de que tendrá para ella ventajas o inconvenientes profesionales según que lo acepte o lo rechace». El TPI entiende que la manifestación por parte de la víctima de que se trata de un comportamiento indeseable «sólo se requiere cuando los hechos imputados únicamente guardan relación con un mero interés sexual»⁸³. Esta interpretación cambia en el Asunto Campogrande⁸⁴.

⁸² Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 17 de julio de 2008, Asunto C-303/06, Coleman, apartado 63.

⁸³ Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Cuarta) de 26 de enero de 1995, Asunto T-549/93, D contra Comisión, apartados 76 y 77.

⁸⁴ El Asunto Campogrande da lugar a una Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 23 de abril de 2002, en el Asunto C-62/01, emitida en el marco del recurso

En efecto, en el Asunto T-136/98, el TPI recurre en su argumentación a la Resolución del Consejo 90/C de 29 de mayo del Consejo, a la Recomendación de la Comisión 92/131, relativas ambas a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como al Código de conducta anexo a esta última, que lleva al TPI a las siguientes conclusiones sobre la noción de acoso: 1) un comportamiento con connotaciones sexuales puede ser calificado como acoso sexual, sin necesidad de que sea apreciada la gravedad de ese comportamiento por parte de la víctima; 2) la apertura de una investigación para determinar los hechos de una denuncia de acoso e imponer, en su caso, la correspondiente sanción no depende de la presentación de una prueba del daño material sufrido por la víctima, ni tampoco se puede hacer depender de la ausencia de una intención de humillar por parte de la persona denunciada; 3) la apertura de la investigación administrativa no requiere la demostración por parte de la víctima de que «indicó claramente a la persona que según ella le había acosado que su comportamiento era indeseado, cuando, aun suponiendo que haya sido demostrado, se trate de un comportamiento que una persona razonable del mismo sexo que el denunciante no considere como la mera manifestación de un interés sexual»⁸⁵.

La objetivación del acto constitutivo de acoso sexual en la interpretación jurisprudencial realizada por el TPI es el resultado de la exclusión del elemento de intencionalidad del autor y de la exclusión, también, de la percepción de la víctima sobre la gravedad del comportamiento⁸⁶, así como de la no exigen-

de casación interpuesto por la Sra. Campogrande contra la Sentencia del TPI (Sala Cuarta) de 5 de Diciembre de 2000, Asunto T-136/98, Anna Maria Campogrande contra Comisión.

⁸⁵ Sentencia del TPI (Sala Cuarta) de 5 de Diciembre de 2000, Asunto T-136/98, Anna Maria Campogrande contra Comisión (I-A- 270). El Tribunal de Primera Instancia llegó a la conclusión de que la Comisión había infringido el artículo 24 del Estatuto, así como la Resolución 90/C 157/02 del Consejo, de 29 de mayo de 1990 y la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991. Sin embargo, no acogió la alegación de que había existido acoso sexual, al calificar el comportamiento denunciado por la recurrente de «meros propósitos amistosos o simples coincidencias». Esa circunstancia y la ausencia de indemnización justifican el recurso de casación planteado por la víctima que es desestimado por el Tribunal de Justicia en su Sentencia de 23 de abril de 2002, en el Asunto C-62/01. Sobre el parámetro «persona razonable», véase PESTA, B.J., HRIVNAK, M.W. y DUNEGAN, K.J., «Parsing Work Environments Along the Dimensions of Sexual and Non-sexual Harassment: Drawing Lines in Office Sand», *Employ Responds Rights Journal*, vol. 19, 2007, pp. 45-55.

⁸⁶ Es importante reconocer «the gap between objective and subjective perceptions of harassment» (WELSH, S., CARR, J., MACQUARRIE, B. y HUNTLEY, A., «I'm not thinking

cia de presentación de pruebas sobre el daño material sufrido y sobre la oposición mantenida frente a la conducta acosadora, esto es, la manifestación de que es una conducta no deseada⁸⁷. Esta última aportación jurisprudencial es singularmente apreciable. Según Medeiros, el requisito del «carácter no deseado» ha sido «impropiamente utilizado en la normativa comunitaria para referirse al acoso sexual, puesto que la ilicitud de esta infracción no se consuma con el rechazo de la víctima, sino con el acto en sí mismo ofensivo para la moral social colectiva»⁸⁸. Es cierto que, como advierte Pérez Guardo, la percepción de la persona acosada se justifica porque «una conducta determinada no es ofensiva intrínsecamente, lo es en la medida que genera molestia para quien la recibe». Pero, por otra parte, también es verdad que «el dimensionamiento exclusivamente a través de la experiencia subjetiva encierra dos peligros. Uno es la voluntad de ocultamiento y otro es la normalización de las conductas»⁸⁹. Por ello, la relativización jurisprudencial del requisito normativo del «carácter no deseado» ha de ser valorada positivamente.

3. EL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

La jurisprudencia europea ha servido para interpretar y precisar el concepto de acoso psicológico, en particular, mediante la exclusión de la intencionalidad y la progresiva objetivación de esta noción en el ámbito europeo.

of it as sexual harassment. Understyaning Harassment across Race and Citizenship», *loc. cit.*, p. 87).

⁸⁷ Sobre el componente de «conducta no deseada» en la definición de acoso, es cierto que «the issue of the welcomeness of harassing behaviour is rarely litigated with respect to other types of discriminatory harassing conduct. Curiously, the courts generally have no difficulty concluding that racially or ethnically demeaning conduct is presumptively—or even conclusively—unwelcome, but they have often had difficulty recognizing that sexually denigrating conduct—including gender slurs and hostile gender-related conduct—is also unlikely to have been welcomed by the target of that conduct» (LEROUGE, L. y HÉBERT, C., «The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis after the Adoption of France’s New Sexual Harassment Law», *loc. cit.*, pp. 108-109).

⁸⁸ MEDEIROS DE OLIVEIRA, F.P., *El acoso laboral*, *op. cit.*, p. 263.

⁸⁹ PÉREZ GUARDO, R., «Las limitaciones en la cuantificación del acoso en España», *loc. cit.*, pp. 206 y 215.

A) *Concepto de acoso psicológico*

Según el TFP, el acoso moral se definía, antes de la entrada en vigor del artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios⁹⁰, como un comportamiento conducente, objetivamente, a desacreditar a un funcionario o deteriorar deliberadamente sus condiciones de trabajo⁹¹. Tras esa reforma, la jurisprudencia ha sido constante al interpretar el concepto de acoso sobre la base del artículo 12 bis, apartado, 3 del Estatuto.

Siguiendo esa jurisprudencia, el artículo 12bis, apartado 3, del Estatuto «define el acoso moral como una «conducta abusiva» que precisa, para que pueda apreciarse su existencia, que concurren dos requisitos acumulativos. El primero, se refiere a la existencia de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que se manifiesten «de forma duradera, reiterada o sistemática», lo que implica que el acoso moral debe entenderse como un proceso que se inscribe necesariamente en el tiempo y que supone la existencia de acciones reiteradas o continuadas y que son «de carácter intencional». El segundo requisito acumulativo, unido al primero por la conjunción coordinante «y», exige que estos comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos tengan como resultado atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona». Ahora bien, como advierte el Tribunal, el adjetivo «intencional» se refiere al primer requisito y no al segundo, lo que permite extraer una doble conclusión: las acciones en cuestión deben presentar un carácter voluntario y han de ser cometidas con la intención de atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona»⁹².

El Tribunal exige, pues, la voluntariedad del acto pero no una determinada intencionalidad, cambiando con ello una línea jurisprudencial iniciada por el TPI

⁹⁰ Ese artículo es incorporado por el Reglamento (CE, Euratom) n° 723/2004 del Consejo, de 22 de marzo de 2004, por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas (*DO L* 124 de 27.4.2004, p. 1).

⁹¹ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 2 de diciembre de 2008, Asunto F-15/07, K contra Parlamento Europeo, apartado 37.

⁹² Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) de 25 de septiembre de 2012, Asunto F-41/10, Moisés Bermejo Garde, contra CESE, apartado 82; Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) de 9 de marzo de 2010, Asunto F-26/09, N contra Parlamento Europeo, apartado 72; Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F-52/05, Q contra Comisión, apartados 134 y 135.

antes de la entrada en vigor del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto y erróneamente mantenida en algún asunto posterior⁹³. En la nueva situación creada tras esa reforma, hay una cierta objetivación del acoso porque, según su interpretación, «puede haber acoso psicológico en el sentido del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto sin que el acosador haya pretendido, mediante sus acciones, desacreditar a la víctima o degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo. Basta tan sólo con que sus acciones, siempre y cuando fueran realizadas voluntariamente, hayan dado objetivamente lugar a las referidas consecuencias»⁹⁴. La cuestión no es baladí porque el artículo 12 bis en su apartado 3 utiliza expresamente la fórmula «carácter intencional» y porque, efectivamente, incluso en una sentencia posterior a la entrada en vigor de esa disposición, el TPI seguía exigiendo que el comportamiento debía presentar objetivamente un carácter intencional para ser calificado como acoso⁹⁵.

B) *La exclusión de la intencionalidad*

La exclusión del componente de intencionalidad se justifica jurisprudencialmente por varios motivos atinentes, el primero, al propio tenor de la norma y, los tres siguientes, a un análisis comparado de esa norma con otras disposiciones sobre la materia: la Directiva 2000/78/CE, el apartado 4 del artículo 12 bis relativo al acoso sexual y la Decisión de la Comisión de 2006 sobre acoso psicológico.

En primer lugar, según el Tribunal, ninguna de las versiones lingüísticas del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto establece la intención malévola

⁹³ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F-52/05, Q contra Comisión, apartado 140.

⁹⁴ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) de 26 de febrero de 2013, Asunto F 124/10, Vassiliki Labiri contra CESE, apartados 65-68; Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) de 25 de septiembre de 2012, Asunto F-41/10, Moisés Bermejo Garde contra CESE, apartado 83; Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de marzo de 2010, Asunto F-26/09, N contra Parlamento Europeo, apartado 72; Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F-52/05, Q contra Comisión, apartado 135.

⁹⁵ Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) de 25 de octubre de 2007, Asunto T-154/05, Carmela Lo Giudice contra Comisión, apartados 82 y 83. Ese requisito se venía exigiendo sobre la base de la normativa previa a la revisión del Estatuto, tal y como subraya el TPI en varias ocasiones desde la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, de 23 de febrero de 2001, Asunto T-7/98, De Nicola contra BEI, apartado 286.

del autor como elemento necesario para calificar el comportamiento como acoso, circunstancia ésta que, por otra parte, de exigirse, privaría de todo efecto útil a dicha disposición por lo difícil que resultaría la prueba de esa intención⁹⁶. Si esto último es cierto o es, en todo caso, una interpretación finalista aceptable de la norma, no lo es menos que la disposición en cuestión se refiere al «carácter intencional» de los comportamientos y lo que no aparece en ninguna de las versiones es el calificativo «malévola».

En segundo término, una interpretación del artículo 12 bis, apartado 3, exigiendo la presencia de una intención malévola no se corresponde con la definición de acoso de la Directiva 2000/78/CE porque en su artículo 2.3 establece expresamente que el comportamiento tenga como «objetivo o consecuencia» atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo⁹⁷. Aunque en la sentencia se desarrolla esta argumentación sobre el principio de protección judicial adecuada y la dificultad de probar la intencionalidad⁹⁸, la redacción de la disposición de la Directiva no deja lugar a dudas cuando utiliza precisamente esa conjunción, porque implica que habrá acoso cuando el comportamiento tiene ese objetivo «o» cuando el comportamiento tiene esa consecuencia, incluso, por supuesto, sin que haya sido ése su objetivo o su intención.

En tercer lugar, según el Tribunal, esta interpretación del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto no se ve afectada ni queda desvirtuada por las disposiciones del artículo 12 bis, apartado 4, primera frase, del Estatuto, relativas al acoso sexual. El concepto de acoso sexual del apartado 4 del artículo 12 bis incorpora, en términos similares a la Directiva, la exigencia de que la

⁹⁶ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartados 133 y 136; Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Segunda) de 11 de julio de 2013, Asunto F 46/11, Marie Tzirani contra Comisión Europea, apartados 52 a 56; Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) de 26 de febrero de 2013 Asunto F 124/10, Vassiliki Labiri contra Comité Económico y Social Europeo (CESE), apartados 65-68.

⁹⁷ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartado 138.

⁹⁸ Según el Tribunal, «dicha protección no podría asegurarse si el acoso psicológico tan sólo se refiriese a comportamientos que hubiesen tenido como objetivo atentar contra la personalidad de una persona, habida cuenta de las grandes dificultades con las que se enfrenta la víctima de un comportamiento dirigido de forma intencionada a acosarle psicológicamente a la hora de probar la realidad de dicha intención y el móvil que dio lugar a dicha intención» (Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartado 138).

conducta tenga por «objeto o efecto» herir la dignidad de la víctima o crear un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, que, sin embargo, no aparece en el apartado 3 relativo al acoso psicológico. Pero la constatación de esa diferencia entre ambas normas no permite inferir que el acoso psicológico requiera la presencia de ese objeto o esa intención⁹⁹.

Por último, la comparación entre el artículo 12 bis, apartado 3, y la Decisión de la Comisión de 2006 sobre el acoso psicológico se explica porque en su definición se incluye la expresión «intencional» y se dispone que el comportamiento «tenga por objeto» desacreditar o rebajar a la víctima¹⁰⁰. En este caso el Tribunal utiliza dos argumentos: primero, advierte que la Decisión reza literalmente «que, por ejemplo, tenga por objeto desacreditar o rebajar» lo que implica que es un supuesto ilustrativo y no un elemento constitutivo del acoso psicológico; y segundo, invoca el efecto útil de la disposición para excluir definitivamente la exigencia de intencionalidad¹⁰¹.

Esa interpretación conduce a la objetivación del acoso psicológico que es otra de las características de su definición jurisprudencial en la línea de lo ocurrido en materia de acoso sexual.

C) *La objetivación de la noción de acoso psicológico*

La jurisprudencia ha contribuido a la objetivación de la noción de acoso psicológico por una triple vía: la exclusión de la intencionalidad —a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior por haberse discutido sobre su condición de elemento constitutivo del acoso—, la relativización del valor de la percepción de la víctima y la identificación del acoso como una realidad objetiva.

La percepción de la víctima no constituye un criterio absolutamente determinante en la identificación del acoso. A diferencia del acoso sexual que incluye entre sus componentes el carácter «no deseado» de la conducta en cuestión —que también se ha atemperado por el Tribunal— y que tenga por «objeto o efecto herir su dignidad», el concepto de acoso psicológico del ar-

⁹⁹ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartados 142, 143 y 144.

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartado 145.

¹⁰¹ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartado 146.

título 12 bis, apartado 3, no contiene entre sus elementos expresión alguna que permita deducir la necesidad de una comprensión similar por parte de la víctima. El TFP considera que «la existencia de acoso moral no depende de la percepción subjetiva que la víctima haya podido tener de los hechos sino de la aportación de un conjunto de elementos que permitan demostrar que ha sufrido un comportamiento dirigido objetivamente a desacreditarle o a deteriorar deliberadamente sus condiciones de trabajo¹⁰². Según el TFP, la sensación de la persona que dice ser víctima de acoso psicológico es un elemento importante, pero dicha sensación debe, no obstante, tener carácter objetivo¹⁰³. Ello no implica desconocer la opinión o el interés de la víctima, sino buscar una objetivación de los hechos que corresponda con la definición del acoso psicológico.

El interés de la víctima ha sido objeto de especial protección en la jurisprudencia. Según el Tribunal, el interés en la acción judicial permanece porque «tratándose de un tema tan grave como el acoso psicológico, debe admitirse que la presunta víctima de tal acoso, que recurre judicialmente la negativa de la institución a estimar su solicitud de asistencia, conserva (...) el interés exigido por la jurisprudencia como requisito de admisibilidad de un recurso». Esa solución se impone «por la propia gravedad de los hechos de acoso psicológico, hechos que pueden tener efectos sumamente destructivos en el estado de salud de la víctima (...)»¹⁰⁴. El interés en la acción perdura «incluso cuando los hechos alegados han cesado o el demandante no solicita ni la reparación (...) ni la incoación de un procedimiento disciplinario (...) ni la anulación de alguno de los actos (...), ya que el posible reconocimiento por la administración de la existencia de un acoso psicológico puede por sí mismo tener un efecto beneficioso en el proceso terapéutico de restablecimiento de la persona acosada»¹⁰⁵.

¹⁰² Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Tercera), de 29 de marzo de 2007, Asunto F 31/05, Michael Cwik contra Comisión de las Comunidades Europeas, apartados 94 y 95.

¹⁰³ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Tercera) de 12 de diciembre de 2012, Asunto F 43/10, Maria Concetta Cerafogli contra BCE, apartados 171 y 203.

¹⁰⁴ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Tercera), de 16 de mayo de 2012, Asunto F 42/10, Carina Skareby contra Comisión Europea, apartados 31 y 32.

¹⁰⁵ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) de 26 de febrero de 2013, Asunto F 124/10, Vassiliki Labiri contra CESE, apartados 56 y 57. En ese sentido, en concreto, la circunstancia de que la supuesta víctima haya pasado a situación de jubilación antes de interponer el recurso no le priva del interés en la acción (Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Segunda) de 16 de septiembre de 2013, Fajta contra Comité Económico y Social europeo, Asunto F-92/11, apartado 55).

La calificación de acoso psicológico se supedita al requisito de que «revisada una realidad objetiva suficiente, en el sentido de que un observador imparcial y razonable, dotado de una sensibilidad normal y que se encuentre en las mismas condiciones, lo consideraría excesivo y criticable»¹⁰⁶. Con ello se traslada el foco del acoso desde el «reasonable victim standard to the respectful person standard»¹⁰⁷. El Tribunal entiende que «en el contexto de un recurso relativo a un supuesto acoso psicológico el juez de la Unión debe considerar todo el contexto fáctico pertinente porque, incluso, el propio ascenso de un funcionario no excluye su condición de víctima si esa circunstancia se produjo en contra de la opinión del supuesto acosador»¹⁰⁸. Hay también, en este punto, una cierta objetivación derivada de la exigencia de duración de las conductas o comportamientos. Aunque el artículo 12 bis, apartado 3, utiliza la fórmula «duradera, reiterada o sistemática», que ofrece esas diferentes opciones para su evaluación, el TFP considera que «el acoso psicológico debe entenderse como un proceso que necesariamente se inscribe en el tiempo y que supone la existencia de acciones reiteradas o continuadas»¹⁰⁹.

IV. CONCLUSIONES

El proceso de articulación normativa del acoso en la UE ha conducido a la inexistencia de un concepto único o uniforme de acoso. El concepto varía en función de su tipificación en el ámbito social y laboral o en el marco de la administración comunitaria. En el primer caso, el acoso tiene carácter discriminatorio o puede ser un atentado al principio de no discriminación y a la dignidad. En el ámbito de la administración, se concibe en mayor medida como una lesión a la dignidad o a las funciones propias del funcionario o agente y sólo se predica su naturaleza discriminatoria respecto del acoso

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Tercera), de 16 de mayo de 2012, Asunto F 42/10, Carina Skareby contra Comisión Europea, apartado 65; Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Segunda) de 11 de julio de 2013, Asunto F 46/11, Marie Tzirani contra Comisión Europea, apartado 56.

¹⁰⁷ RIMALT, N., «Stereotyping Women, Individualizing Harassment: The Dignitary Paradigm of Sexual Harassment Law Between the Limits of Law and the Limits of Feminist», *loc. cit.*, pp. 399-400.

¹⁰⁸ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Segunda) de 16 de septiembre de 2013, Faita/CESE, Asunto F-92/11, apartado 89.

¹⁰⁹ Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Primera), de 9 de diciembre de 2008, Asunto F 52/05, Q contra Comisión, apartado 132.

sexual. En este caso, de conformidad con lo previsto en el artículo 12 bis, apartados 3 y 4, del Estatuto de funcionarios y agentes, se opera con un concepto de acoso moral o psicológico y con un concepto de acoso sexual que, a su vez, no marca la diferencia entre acoso sexual en sentido estricto o acoso por razón de sexo. En el ámbito laboral y social, las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE establecen un concepto de acoso discriminatorio, por motivos concretos, con el carácter de no deseado y el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A partir de la Directiva 2002/73/CE y en las siguientes —Directivas 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE— se opera con los conceptos de acoso y acoso sexual, aunque el primero, en realidad, es el acoso por razón de sexo, pero definidos primero de modo autónomo y, después, calificados como actos discriminatorios.

El resultado de ese proceso es que hay una variedad excesiva, incomprensible e injustificada de conceptos: 1) un concepto de acoso psicológico en el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto; 2) un concepto de acoso sexual que no distingue entre esta modalidad en sentido preciso y el acoso por razón de sexo y que se califica como discriminatorio en el artículo 12 bis, apartado 4, del Estatuto; 3) un concepto de acoso discriminatorio por motivos de raza o etnia en el artículo 2.3 de la Directiva 2000/43/CE; 4) un concepto de acoso discriminatorio por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el artículo 2.3 de la Directiva 2000/78/CE que, paradójicamente, plantea problemas por ser idéntico a la noción de acoso racial; 5) un concepto de acoso que, en realidad, es acoso por razón de género definido de forma autónoma y calificado después como modalidad de discriminación que se introduce en la Directiva 2002/73/CE para modificar el artículo 2.2 de la Directiva 76/207/CEE y se reproduce en el artículo 2.c) de la Directiva 2004/113/CE, en el artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CE y en el artículo 3.c) de la Directiva 2010/41/UE; 5) un concepto de acoso sexual definido de forma autónoma y calificado después como modalidad de discriminación que se introduce en la Directiva 2002/73/CE para modificar el artículo 2.2 de la Directiva 76/207/CEE y se reproduce en el artículo 2.d) de la Directiva 2004/113/CE, en el artículo 2.1.d) de la Directiva 2006/54/CE y en el artículo 3.d) de la Directiva 2010/41/UE. A ello se suman los conceptos incluidos en la Resolución del Consejo de 1990, en la Recomendación de la Comisión, en el Código de Conducta y en el Acuerdo Marco Europeo.

No termina con ello la problemática conceptual del acoso porque las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, en sus respectivos artículos 2.3, disponen

que «podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro». Ello implica que coexistan los conceptos nacionales y europeos. La cuestión estriba en determinar el margen de apreciación que pueden tener los Estados cuando la norma comunitaria ya define un concepto de acoso y, en la mayor parte de los casos, lo califica como discriminatorio. Habrá que entender que, en el ámbito competencial europeo, la noción de acoso que haya sido definida es el marco conceptual de elaboración de los conceptos nacionales, mientras que, en los ámbitos competenciales propios de los Estados, hay mayor discrecionalidad en cuanto a la definición del acoso.

En cualquier caso, esta situación difícilmente puede contribuir a la claridad, coherencia y rigurosidad en la comprensión y el tratamiento de esta categoría jurídica. La jurisprudencia ha contribuido en una cierta, aunque limitada, medida a la conceptualización del acoso centrándose, prácticamente en términos absolutos, en el ámbito de la administración europea y, sobre todo, en el acoso moral o psicológico. La objetivación del concepto de acoso es la coordinada principal y característica de esa jurisprudencia.

En el caso del acoso sexual, ese proceso de objetivación es el resultado de cuatro principios básicos: la eliminación del componente de intencionalidad del autor, la exclusión de la percepción de la víctima sobre la gravedad del comportamiento, la no exigencia de presentación de pruebas sobre el daño material sufrido y la flexibilización de la obligación de demostrar la oposición mantenida frente a la conducta acosadora, aflojando con ello el requisito «no deseada» que se predica de esa conducta en el concepto normativo de acoso sexual.

En el caso del acoso psicológico, el proceso de objetivación de esa noción se ha producido por una triple vía: la exclusión de la intencionalidad del autor, la relativización del valor de la percepción de la víctima y la identificación del acoso como una realidad objetiva para cualquier observador imparcial y razonable. Una aportación fundamental de esta jurisprudencia ha sido, además, iniciar el camino hacia una interpretación del acoso integradora y conciliadora de los distintos conceptos y de las diferentes normas existentes al respecto en el marco de la UE.

A pesar de ello, la superación del despropósito conceptual característico del acoso no puede ni debe ser obra del TJUE. La gravedad y la magnitud crecientes y contrastadas de este fenómeno exigen una acción normativa europea dirigida a definir un único concepto de acoso como categoría jurídica autónoma y genérica a partir del cual identificar y reformular las distintas modalidades, ti-

pos o especies de acoso en el ámbito social, laboral y de la administración. Esa operación es necesaria, además, por dos motivos impuestos por la propia evolución del acoso: 1) el modelo original de acoso monolítico y unidireccional en la definición de su objeto ha dado paso a la perspectiva de la interseccionalidad capaz de asumir la presencia y la combinación de varios motivos de acoso; y 2) la determinación del bien jurídico protegido, circunscrita inicialmente al principio de no discriminación, se ha visto igualmente superada por su calificación como acción pluriofensiva incorporando el paradigma de la multipolaridad capacitado para trasladar la pluralidad de bienes jurídicos protegidos mediante la prohibición del acoso. El acoso se muestra, en efecto, como un fenómeno diverso y complejo en sus numerosas y variadas manifestaciones y en un problema cuya realidad y gravedad exige una acción más completa, rigurosa y efectiva en el marco de la UE.

EL CONCEPTO DE ACOSO EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

RESUMEN: El acoso es una categoría jurídica relativamente novedosa que se incorpora en el marco de la UE a partir de la década de los años ochenta y es objeto, desde entonces, de un continuo proceso de definición y reformulación. Ese proceso se inicia con la adopción de algunos actos normativos del Consejo y de la Comisión que introducen una concepción amplia y poco precisa del acoso. El concepto normativo de acoso se define a partir del 2000 por una doble vía: por una parte, las directivas europeas establecen un concepto de acoso y otro de acoso sexual; y, por otra parte, la normativa sobre funcionarios y agentes ofrece un concepto de acoso psicológico y otro de acoso sexual. La definición jurisprudencial ha conducido hacia una progresiva objetivación de la noción de acoso y hacia una interpretación conciliadora de los distintos conceptos normativos. A pesar de ello, la ausencia de un concepto normativo único o uniforme de acoso constituye un serio y grave obstáculo para garantizar una protección jurídica eficaz frente a ese fenómeno.

PALABRAS CLAVE: Acoso; No discriminación; Dignidad; Tipología; Normativa europea; Jurisprudencia; Intencionalidad; Objetivación.

THE CONCEPT OF HARASSMENT IN THE LAW OF THE EUROPEAN UNION

ABSTRACT: Harassment is a relatively new legal category that is incorporated into the framework of the EU since the early eighties and, since then, it is the subject since then of a continuous process of defining and reformulation. That process begins with the

adoption of some legislative acts of the Council and the Commission that introduce a broad and imprecise concept of harassment. The normative concept of harassment is defined from 2000 through two channels: first, EU directives establish a concept of sexual harassment and other of harassment; and second, European officials and servants legislation provides a concept of psychological harassment and other of sexual harassment. The jurisprudential definition has led to a progressive objectivation of the concept of harassment and towards a conciliatory interpretation of the various normative concepts. However, the absence of a single or uniform concept is a serious and grave obstacle to ensure effective legal protection against this phenomenon.

KEY WORDS: Harassment; Discrimination; Dignity; Typology; European legislation; Jurisprudence; Intent; Objectivation

LA NOTION DE HARCÈLEMENT DANS LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

RÉSUMÉ: Le harcèlement est une nouvelle catégorie juridique qui a été incorporée dans le cadre de l'UE depuis le début des années quatre-vingt et qui a fait l'objet depuis lors d'un processus permanent de définition et de reformulation. Ce processus commence par l'adoption de certains actes législatifs du Conseil et la Commission qui ont adopté une conception large et imprécis du harcèlement. Le concept normatif de harcèlement est défini à partir de 2000 de deux manières: d'abord, les directives successives de l'UE établissent un concept de harcèlement sexuel et un concept de harcèlement; et d'autre part, la normative européenne sur les fonctionnaires et agents prévoit une notion de harcèlement psychologique et une autre de harcèlement sexuel. La définition jurisprudentielle a conduit à une objectivation progressive de la notion de harcèlement et à une interprétation conciliatrice des différents concepts normatifs. Cependant, l'absence d'un concept unique ou uniforme est un obstacle sérieux et grave, afin d'assurer une protection juridique efficace contre ce phénomène.

MOTS CLÉS: Harcèlement; Discrimination; Dignité; Typologie; Législation européenne; Jurisprudence; Intention; Objectivation.

ISSN 1138-4026
9 771138 402608
00049



18,00 €