



Universidad
de Alcalá

EL ACOSO LABORAL: PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES

“WORKPLACE HARASSMENT: A CURRENT PROBLEMATIC IN
LABOUR RELATIONS”

Máster Universitario de Acceso a la Profesión de Abogado

Presentado por:

D^ª NATALIA FERNÁNDEZ OLIVA

Dirigido por:

Dr. D. JOSE LUIZ GIL Y GIL

Alcalá de Henares, a 8 de febrero de 2019

ÍNDICE

RESUMEN	Pág. 3
ABREVIATURAS	Pág. 4
INTRODUCCIÓN	Pág. 5
CAPÍTULO 1 – CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL	
1. Aproximación al concepto de acoso laboral o mobbing.....	Pág. 9
2. Bienes jurídicos protegidos	Pág. 18
3. Normativa aplicable.....	Pág. 24
CAPITULO 2 – PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE AL ACOSO LABORAL	
1. Responsabilidades derivadas de actos de hostigamiento	Pág. 29
2. Extinción del contrato a instancia del trabajador.....	Pág. 36
CONCLUSIONES	Pág. 46
BIBLIOGRAFIA	Pág. 48

Resumen:

El acoso laboral como conducta violenta dirigida a un trabajador, tendente a limitar el desarrollo y ejercicio de sus derechos fundamentales dentro de la empresa, es un problema enquistado en la sociedad que tiene su origen en el desarrollo de las primeras relaciones laborales. Frente a esta problemática el trabajador acosado puede ejercer diferentes acciones judiciales para instar a la restitución de sus derechos siendo la más frecuente la solicitud de extinción judicial del contrato de trabajo.

Abstract:

The workplace harassment, a violent behaviour against a worker which tries to remove the exercise of his fundamental rights inside a company, is a cystic problem in society which has an origin in first labour relations. Against this problem the affected worker has different judicial options to urge the restitution of his rights, in this way, most of workers decide to judicially put an end to the labour contract.

ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
NTP	Nota Técnica de Prevención
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LISOS	Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
CP	Código Penal
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral surgen diariamente conflictos entre las partes derivados de la convivencia en el centro de trabajo. La aparición de episodios aislados de violencia verbal o física entre trabajadores o entre trabajador y empleador, no tienen por qué implicar un comportamiento objeto de acoso laboral, sino que podrá ser considerada como un suceso independiente, objeto de sanción en función de su gravedad, sin llegar a quebrar la relación laboral entre las partes. Por el contrario, la reiteración de comportamientos vejatorios, denigrantes, violentos o discriminatorios, tendentes a la autoeliminación de un trabajador concreto, que impiden su libre desarrollo individual y colectivo, y la continuidad de la relación laboral, no implica una sucesión de hechos aislados sino una situación de acoso al trabajador. Estos comportamientos debe analizarlos el empresario para la depuración de responsabilidad, o denunciarlos el propio trabajador, cuando tengan su origen en la organización y dirección empresarial.

El acoso laboral no es un fenómeno reciente ni poco frecuente, sino que “se trata de un fenómeno laboral muy antiguo, aunque de reciente actualidad” (STSJ GAL núm. 5859/2010 de 17 de diciembre de 2010). El aparente incremento del número de casos no se debe a la actualidad del problema sino a su mayor visibilidad e inferior grado de aceptación social. En palabras del autor Mikel Urrutikoetxea, “el acoso no es tanto un fenómeno nuevo como una mirada distinta sobre conductas perennes en nuestra sociedad”¹. La Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, define el *mobbing* como toda “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo y una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”²; un comportamiento internacionalmente reconocido que esta organización visibilizó en el año 1998 mediante la publicación de la primera edición de *Violence at Work*, un informe elaborado con datos recogidos a partir de una encuesta realizada a trabajadores de diferentes países, que visibilizó la globalización del acoso laboral como un problema grave que “se deriva de una combinación de causas, relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores”³. La existencia de comportamientos violentos, discriminatorios y/o vejatorios en el entorno de trabajo es un problema universal, considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como uno de los principales orígenes de las enfermedades mentales relacionadas con la depresión⁴. El acoso laboral parte de una situación generada en el lugar de trabajo que

¹ Urrutikoetxea, M. (2014). *Acoso Laboral y Lesión de Derechos Fundamentales*. Capítulo 1: Del Mobbing al Acoso Laboral. Pag. 25. Albacete, España: Editorial Bomarzo.

² Organización Internacional del Trabajo (2011). *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf [consultado por última vez el 08/10/2018]

³ Organización Internacional del Trabajo (1998). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm [consultado por última vez el 08/10/2018]

⁴ La OMS afirma que “hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo”. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/ [consultado por última vez el 08/10/2018]

provoca en el empleado afectado una situación de estrés y ansiedad que suele derivar en una situación de desequilibrio mental y emocional, siendo precisa su atención y tratamiento médico.

En lo que respecta a nuestro país, diferentes asociaciones han constatado en los últimos años un incremento de los supuestos derivados del acoso laboral y han cifrado en un 15% el número de trabajadores que sufren anualmente este problema⁵. En el año 2014, un estudio publicado por el profesor Iñaki Piñuel de la Universidad de Alcalá elevaba la cifra de casos al 11,4%; suponiendo las cifras publicadas en el año 2017, un incremento del 4% de los casos en tres años. Si bien estas cifras apuntan al aumento de casos registrados de acoso laboral, su materialización judicial, el inicio de un procedimiento en materia de acoso laboral por vulneración de derechos fundamentales, ha experimentado un leve retroceso en el año 2017, rebajándose sensiblemente el número de demandas presentadas en los Juzgados de lo Social. Según los datos publicados por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), en España se tramitaron en el año 2017 un total de 2.082 demandas en materia de vulneración de derechos fundamentales, un 0,4% menos de las tramitadas en el año 2016; si bien se han registrado un total de 104.824 demandas, un 6% con respecto a 2016, presentadas en materia de despido entre las cuales pueden encontrarse en procedimientos de extinción indemnizada del contrato de trabajo supuestos de acoso laboral al prever explícitamente la legislación aplicable la acumulación de ambos procedimientos. Cifras que en todo caso hacen relación a procedimientos genéricos en materia de despido y vulneración de derechos fundamentales sin que exista exclusivamente cifra alguna registrada sobre los casos de acoso laboral, siendo este subsumido en procedimientos genéricos sin que exista realmente en la jurisdicción social tratamiento especial alguno de este tipo de procedimientos pese a la gravedad de la situación que en principio denuncia el trabajador afectado.

Partiendo de la base de que el acoso laboral es un problema enquistado en la sociedad, dotado hoy en día de mayor visibilidad, nos hemos planteado estudiarlo como un comportamiento que implica directamente la vulneración de un derecho fundamental del trabajador afectado. Frente a esta situación de acoso, ya sea vertical u horizontal, el trabajador siempre tiene la opción de solicitar la extinción del contrato de trabajo que será concedida o denegada en última instancia por la autoridad judicial competente, pudiendo llegar las partes durante el proceso a un acuerdo de extinción. Partiendo de esta premisa, con motivo de mi próxima incursión en el mundo de la abogacía y habiéndome decantado por el derecho laboral como rama profesional para el ejercicio de mi futura profesión, nos hemos planteado como objetivo fundamental de este trabajo desarrollar un marco teórico sobre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que este puede tener para las partes implicadas, es decir, tanto para el trabajador que se encuentra sometido a una situación de acoso por parte de compañeros y/o superiores, así como para sus acosadores, a fin de elaborar una guía de uso general en materia de acoso laboral que pueda ser utilizada con fines prácticos en cualquier despacho de abogados para tratar un supuesto de acoso laboral. Para lograr ese objetivo, se realizará un marco teórico sobre el acoso laboral en general tratando su concepción, bienes jurídicos protegidos, normativa aplicable y consecuencias jurídicas apoyados en sentencias recientes y teoría de otros autores; una vez se haya fijado ese marco teórico previo y genérico detallaremos el procedimiento que debe seguir el trabajador afectado por una situación de

⁵ Munera, I. (2017). *¿Sufres acoso laboral? El 15% de los trabajadores sí*. El Mundo. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/economia/2017/08/04/5983614e268e3ec97a8b4605.html> [consultado por última vez el 13/10/2018]

acoso laboral para extinguir su contrato de trabajo, como decisión mayoritariamente adoptada por los trabajadores afectados por situaciones de acoso laboral para poner fin a la relación laboral mantenida con la empresa exigiendo en el mismo proceso la depuración de responsabilidades a todos los sujetos implicados.

CAPÍTULO 1 – CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL

1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL O MOBBING

A. CONCEPTO

El acoso laboral no es un problema reciente que afecta a las relaciones laborales modernas, sino que este fenómeno, forma parte de las relaciones empresario – trabajador desde la existencia de los primeros trabajos remunerados. Ahora bien, debemos tener en cuenta que el mobbing no siempre procederá del que asume ese poder directivo, si bien el mismo también “conlleva una responsabilidad *in vigilando* sobre el respecto a los derechos y cumplimiento de obligaciones y deberes laborales”⁶.

Doctrinal y jurisprudencialmente, toda referencia al acoso laboral está siendo sustituida por el término anglosajón “mobbing”, expresión que fue utilizada por primera vez en el año 1986 por el psicólogo alemán, Heinz Leyman, para referirse al “encadenamiento a lo largo de un tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo”⁷. La definición esbozada por Leymann en la última década de los noventa mantiene íntegramente su significado casi treinta años más tarde, sirviéndonos de base para determinar tanto la conducta sancionable como los sujetos intervinientes, incidiendo el autor en la importancia de la reiteración y perseverancia de estos comportamientos en el tiempo. Dejó sentada la base de conceptualizaciones posteriores que con el paso del tiempo han matizado y concretado tanto el comportamiento en sí como su alcance y consecuencias; en este último sentido, en el año 1999, la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen definió el acoso laboral como aquellos “comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la dignidad, o la integridad física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo”⁸; definición con gran acogida internacional que quedó recogida en la Resolución del Parlamento Europeo 2339/2001, de 20 de septiembre⁹.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT) recogió en el año 1998, en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 476, la definición del psicólogo Heinz Leyman introduciendo por primera vez términos como “psicoterror laboral” y “hostigamiento psicológico en el trabajo”, relativos ambos a las consecuencias psicológicas derivadas del acoso laboral. Esta definición, basada exclusivamente en las teorías elaboradas por el autor alemán, se concretará y ampliará con la publicación en el año 2009 de la NTP 854 que, recogiendo diferentes teorías psicológicas y doctrinales apoyadas por los organismos internacionales de mayor relevancia, define el acoso laboral como el “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo

⁶ Gasco-García, E. (2011). *Acoso Laboral o “Mobbing”*. Valmaña Ochaíta, S. (Directora), Seminario permanente de Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

⁷ Leyman, H. (1986). *Mobbing, la persécution au travail*. Paris: Seuil.

⁸ Hirigoyen M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.

⁹ Ante la imposibilidad de fijar una definición internacionalmente válida y tras diferentes propuestas realizadas por los países intervinientes, el Parlamento Europeo acabó recogiendo en la Resolución 2339/2001 de 20 de septiembre, la definición que Marie France Hirigoyen para justificar la necesidad de prevención y desarrollo de normas de protección ante estos comportamientos.

o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

La actual falta de normativa legal que defina y delimite el concepto del mobbing o acoso laboral queda suplida por diferentes autores que, a lo largo del tiempo y con base en las referencias citadas, han tratado de dar respuesta doctrinal a las lagunas jurídicas existentes al respecto, a modo de ejemplo, el profesor Iñaki Piñuel, define el mobbing como el “continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con el cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica”¹⁰. Esta definición doctrinal puede complementarse con la concepción jurisprudencial imperante en los tribunales conforme a la cual, es acoso toda “conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndose ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen - más que en el trabajo - en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa” (STSJ GAL núm. 5859/2010 de 17 de diciembre de 2010). Definición que, por lo extenso y concreto de sus términos, ha sido posteriormente utilizada por muchos tribunales para ilustrar el concepto de acoso laboral.

En definitiva y con base en el conjunto de definiciones citadas podemos asegurar que el mobbing o acoso laboral es toda aquella conducta llevada a cabo en el seno del centro de trabajo por un superior, igual o inferior jerárquico que tiene como objetivo fundamental menoscabar la integridad física y/o mental del trabajador hasta lograr su autoeliminación.

B. SUJETOS

El acoso laboral exige inexorablemente la participación de dos sujetos: acosador y acosado. Figuras que conforman respectivamente el sujeto activo y pasivo de la conducta punible, posicionándose antagónicamente en la relación de acoso laboral, actuando el acosador como sujeto que ejercer la violencia y el acosado como víctima de su comportamiento, como sujeto afectado que se va a encontrar protegido jurídicamente ante la violencia psicológica y/o física padecida por parte de su agresor.

El acosador como sujeto activo del mobbing, suele ser “una persona sin sentido de culpabilidad, manipuladora, cobarde, agresiva y profesionalmente mediocre”¹¹, que puede ostentar igual categoría profesional y nivel jerárquico que su víctima, u ocupar una posición superior o inferior jerárquicamente dentro de la empresa, siendo más frecuentes los casos de

¹⁰ Fidalgo A.M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicotherma* 2004. Vol. 16 (número 4), pp. 615 – 624.

¹¹ Martínez León, M., *et al.* (2012). El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patología Emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*. Núm. 3 (Abril-Junio), pp. 5 – 12.

acoso laboral en los que el acosador pertenece a un escalafón superior dentro de la cadena directiva, gozando de una mejor posición en el seno interno de la empresa.

El acosado es el sujeto pasivo de la relación y afectado directo de la violencia necesaria de esta conducta. Si bien hemos configurado un perfil conductual del acosador, encontrándose predisuestas determinadas personas para ejercer violencia sobre otros, por cómo se encuentra configurada su personalidad y su forma de relacionarse con el resto de las personas, no existe un perfil específico que pueda identificar a una víctima. Todos los trabajadores pueden ser objeto de hostigamientos y vejaciones continuas por el mero hecho de ser personas competentes en su trabajo, la víctima “únicamente debe ser percibida como una amenaza por un agresor en potencia y encontrarse en un entorno favorable para la aparición del fenómeno”¹².

El acoso laboral puede manifestarse de diversas formas sin que exista un patrón en las relaciones laborales establecidas entre acosador y acosado. Nos podemos encontrar con casos en los que el acoso provenga de trabajadores que hagan valer su superioridad jerárquica dentro de la empresa para llevar a cabo actuaciones contrarias a la dignidad de otro trabajador, o con ataques a los derechos y libertades fundamentales del trabajador afectado, provenientes de un trabajador de su mismo nivel jerárquico, actuando este por motivaciones diferentes a la superioridad moral adquirida por la posición jerárquica. En función de la relación laboral que une a los sujetos, podemos diferenciar dos clases fundamentales de acoso laboral: acoso laboral horizontal y acoso laboral vertical¹³, modalidades que han sido referenciadas y descritas por los Tribunales de lo Social y cuya única diferencia va a ser la posición ocupada dentro de la empresa por el acosador en relación con el sujeto afectado.

1. Acoso laboral vertical

El acoso laboral vertical comprende aquellas situaciones en las que el trabajador afectado y su acosador pertenecen a escalafones diferentes de la cadena de mando encontrándose en todo caso uno por encima del otro, es decir, existe entre los sujetos una relación de subordinación que puede ser ascendente o descendente.

En los supuestos de acoso laboral descendente el acosador ocupa un puesto de mayor rango jerárquico en la dirección empresarial, es decir, el sujeto acosador es un superior jerárquico que se vale de la situación de superioridad que tiene dentro de la empresa para intimidar y acosar a su víctima, que en todo caso va a ser un subordinado. Según los datos extraídos del último Barómetro Cisneros¹⁴ IX publicado en el año 2009, 1/3 de los encuestados afirma

¹² Comisiones Obreras, Federación de servicios y administraciones públicas (2005). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing): Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*. Recuperado de: http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17609/doc11906_guia_mobbing.pdf [Consultado por última vez e 31 de octubre de 2018]

¹³ Las variantes de acoso laboral horizontal y vertical no tienen una conceptualización estrictamente doctrinal sino que los Juzgados y Tribunales de lo Social, en sus diferentes estancias, han definido y acogido estos conceptos haciendo referencia a ellos como “los mecanismos del mobbing -en su variedades vertical y horizontal- admiten pluralidad de formas (...) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente)” (STSJ GAL núm. 2796/2014 de fecha 22 de mayo de 2014).

¹⁴ El Barómetro Cisneros es el resultado de la investigación llevada a cabo por el Profesor Iñaki Piñuel y Zabala como métrica de evaluación del mobbing y sus consecuencias. A tal fin el investigador desarrollo un

haber padecido a lo largo de su vida laboral acoso en el trabajo. Concretamente 13 de cada 100 trabajadores afirmaba haber padecido acoso laboral en el último año, reconociendo el 63% que el acoso provenía de sus superiores, siendo la causa principal que motiva al acosador la envidia, celos o rivalidad con su víctima¹⁵. Las facultades de control y poder de mando, facilitan el desarrollo de conductas propias de acoso laboral, propiciando que los supuestos de acoso laboral descendente se conviertan en más frecuentes por encontrarse el acosador en una situación superior en la cadena de mando empresarial, amparando su comportamiento, sin éxito, en las facultades intrínsecas al poder de dirección y el *ius variandi* del empresario: “no es parangonable el acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con éste el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad”. (STSJ BCN núm. 3728/2015 de fecha 8 de junio de 2015). Jurisprudencialmente, el acoso laboral llevado a cabo por un superior jerárquico ha recibido el nombre de “bossing” concepto que implica “una serie de conductas (...) de persecución u hostigamiento, sistemático y planificado e injustificado (...) de un superior jerárquico” (STC núm. 81/2018 de fecha 16 de julio de 2018).

Los supuestos de acoso laboral vertical ascendente, son menos frecuentes y suelen implicar la existencia de varios sujetos activos al implicar el ejercicio continuado por parte de un subordinado de conductas vejatorias hacia un superior jerárquico. Esta conducta suele derivar de una respuesta grupal al ejercicio descontrolado del poder de mando entregado a un trabajador con facultades de control y dirección intermedio sobre un grupo de trabajo concreto. El grupo de trabajo compuesto por subordinados acaba revelándose contra el poder impuesto llegando a ejercer conductas constitutivas de acoso laboral.

2. Acoso laboral horizontal

Conforme a la normativa penal aplicable a los supuestos de acoso laboral, parece advertir el legislador en la redacción del artículo 173 del CP la necesaria concurrencia de una relación de superioridad jerárquica para apreciar la existencia de acoso. Esta afirmación queda desvirtuada por la propia redacción del artículo 177.4 de la LRJS según la cual el trabajador afectado podrá en todo momento instar la acción de daños y perjuicios correspondientes no solo contra la empresa en general sino contra cualquier tercero implicado en la situación de acoso con el que exista una relación de laboralidad en la forma y efectos que hemos descrito al principio de este capítulo. Así mismo, el Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha 16 de abril de 2007 afirma que “tampoco es cuestionable que las lesiones de derechos fundamentales de los trabajadores pueden producirse como consecuencia de actuaciones no sólo del empresario o de quienes ejercen los poderes del empresario en la empresa, en particular de los superiores y mandos jerárquicos, sino también de los restantes trabajadores (así ha sido apreciado, por ejemplo, en materia de libertades de información y expresión, en

cuestionario que recoge un total de 43 conductas constitutivas de acoso laboral solicitando al trabajador encuestado que señale el grado de afectación por cada una de esas conductas.

¹⁵ Piñuel, Iñaki (2009). CISNEROS XI EL MOBBING EN ESPAÑA 2009. Recuperado de: <http://www.inakipinuel.com/> [Consultado por última vez el 30 de septiembre de 2018]

la STC 126/1990, de 5 de julio, FJ 4 o, en relación con los supuestos de acoso sexual, en la STC 224/1999, de 13 de diciembre, FJ 3)” (STC núm. 74/2007 de fecha 16 de abril de 2007).

No siendo la nota de superioridad jerárquica entre acosador y acosado un elemento necesario del acoso laboral, podemos determinar que son supuestos de acoso laboral horizontal aquellos en los que el sujeto activo es otro trabajador de igual categoría profesional o rango jerárquico que su víctima. Estos supuestos, al no trascender en la cadena de mando pueden ser desconocidos por la dirección empresarial o personal encargado de la supervisión de un determinado grupo de trabajo debiendo responder individualmente de los daños generados el trabajador que ocupa la posición de sujeto activo al no poder responsabilizarse a la empresa por falta de conocimiento. Para evitar la falta de responsabilidad empresarial y a fin de que la empresa ponga a disposición del trabajador los medios necesarios para cesar la conducta de acoso, es requisito imprescindible que el trabajador ponga los hechos en conocimiento de la empresa de tal forma que, cuando la empresa tiene conocimiento de los comportamientos y actuaciones humillantes, degradantes o vejatorias, “resulta obvia cuál debe ser la solución empresarial contra un trabajador que acose a un compañero en un supuesto de acoso horizontal, donde la pasividad del empresario podría ser merecedora de una responsabilidad solidaria junto con la responsabilidad exigible al empleado acosador”¹⁶.

C. ELEMENTOS NECESARIOS

Concretado el concepto de acoso laboral y los sujetos intervinientes en la conducta típica, pasamos a relacionar los elementos necesarios para apreciar la existencia de un supuesto de acoso laboral. La determinación de una situación de acoso laboral no puede en dejarse al arbitrio de la víctima, sino que debe fundamentarse en una serie de requisitos jurídicos y fisiológicos tasados que van a determinar objetivamente la presencia de mobbing. Para ser identificado como tal, el acoso laboral requiere una serie de elementos necesarios que deben concurrir de forma imprescindible. En ausencia de estos, nos encontraremos ante situaciones que desde un punto de vista social son más o menos tolerables, pero que jurídicamente no van a desplegar los efectos previstos para la prevención y defensa de los trabajadores ante el acoso laboral. Las relaciones interpersonales desarrolladas en el centro de trabajo generan en muchas ocasiones tensiones y desencuentros entre las partes que llevan a las mismas a discusiones más o menos graves siendo el límite tolerable de las mismas relativo a la personalidad de cada individuo. Esta apreciación no impide afirmar que, en la mayor parte de las ocasiones, ciertos comportamientos deban ser objeto de sanción en tanto en cuanto la admisión de determinadas conductas esporádicas o aisladas puede suponer su reiteración y por tanto el inicio de una situación de acoso laboral.

Jurisprudencial y doctrinalmente, las características necesarias para apreciar la existencia de situaciones constitutivas de acoso laboral se basan en una relación de criterios objetivos que tienen por objeto eliminar la concurrencia de elementos subjetivos que permitan interpretaciones dispares a la hora de afirmar la existencia de una situación de acoso y persecución a un trabajador determinado. Son criterios objetivos necesarios:

1. Nexos de laboralidad entre los sujetos activo y pasivo.

¹⁶ Salvador Concepción R. (2018) en su obra *Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral*. Madrid: Dykinson. Pág. 94.

Para hablar de acoso laboral o mobbing es necesario que los sujetos activo y pasivo se encuentren vinculados laboralmente y que la conducta punible sea desarrollada en el centro de trabajo común a ambos tanto dentro como fuera del horario habitual. En relación con el centro de trabajo común debemos matizar que no es estrictamente necesario que ambos sujetos tengan establecido contractualmente el mismo centro de trabajo para apreciar una situación de acoso, sino que la referencia a un centro de trabajo común implica la presencia física de ambos en un centro de trabajo de la empresa en la que ambos sujetos activo y pasivo prestan sus servicios pudiendo ser la presencia de uno, o ambos, temporal.

Así mismo advertimos que, en relación con el requisito imprescindible de nexo laboral entre las partes, la relación de laboralidad generada entre el acosador y el acosado puede derivarse tanto de la pertenencia de ambas partes a una misma institución laboral, como de la relación laboral generada entre las partes por causas de producción, lo que implica que dos trabajadores de igual o diferente rango jerárquico, con pertenencia a entidades laborales diferentes, compartan centro de trabajo por exigencias de sus respectivas direcciones empresariales, prestando ambos sus servicios de forma conjunta en las instalaciones de una de las empresas o en las instalaciones de un tercero, teniendo origen la situación de acoso laboral en el desarrollo conjunto de determinadas tareas productivas.

2. La existencia de un comportamiento violento dirigido a un trabajador concreto.

Así mismo, para apreciar la existencia de un supuesto de acoso laboral es preciso el ejercicio de violencia real sobre un objetivo concreto. El sujeto pasivo puede referir hacia su víctima comportamientos que impliquen violencia psicológica, de forma que “mediante lenguaje manifiesto, contradice, humilla, rebaja y desacredita a la víctima bien en privado o bien en público”¹⁷, o directamente ejercer sobre el trabajador acosado actos de violencia física. El comportamiento llevado a cabo por el agresor debe en todo caso suponer el acoso o persecución obsesiva de la víctima y el desarrollo de actividades denigrantes que pueden englobar desde supuestos muy graves hasta otros de menor entidad, pero igualmente dañinos para la salud física y mental de la víctima. Ante el amplio abanico de posibles conductas que se plantea, así como la amplitud de medios empleados, a modo de resumen conductual las actitudes desempeñadas por el sujeto activo frente al trabajador hostigado pueden clasificarse en tres grupos esenciales en función del alcance y daño concreto que producen en el trabajador afectado. Podemos hablar de conductas que afectan al trabajador de forma directa como persona, es decir conductas basadas en el ejercicio de un trato denigrante y vejatorio hacia la víctima para impedir su libre desarrollo personal; conductas que inciden en su faceta de trabajador suponiendo el menosprecio de sus aptitudes profesionales; y, por último, de conductas que implican el aislamiento de la víctima dificultando o impidiendo su comunicación, inhabilitando la capacidad del sujeto de mantener relaciones sociales activas con el resto de sujetos¹⁸.

¹⁷ Martínez León, M., *et al.* (2012). El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patología Emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*. Núm. 3 (Abril-Junio), pp. 5 – 12.

¹⁸ El autor Mikel Urrutikoetxea en su libro *Acoso Laboral y Lesión de Derechos Fundamentales* (2014), en relación con los diferentes tipos de violencia que se pueden ejercer sobre las víctimas del acoso laboral, establece que “se pueden centrar en tres núcleos o facetas: las que le afectan directamente en cuanto a persona (trato denigrante o vejatorio), los que inciden en su faceta de trabajador (inequidad y agravio profesional) y los que interfieren en sus relaciones con los demás (aislamiento y comunicación paradójica). pp. 161

En todo caso, el acoso laboral es “un trato degradante en el ámbito laboral que lesiona derechos fundamentales”¹⁹.

3. Reiteración de la conducta violenta.

En tercer lugar, para afirmar que una conducta determinada llevada a cabo en el seno de una relación laboral, con independencia de los sujetos intervinientes, es constitutiva de acoso laboral, es necesaria la reiteración de la conducta punible: “lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión” (STC 81/2018 de 16 de julio de 2018).

Conforme al planteamiento expuesto en el antecedente, la presencia de conflictos aislados no implica la existencia de una situación de acoso laboral. Para poder hablar de situaciones de acoso laboral se requiere la persistencia en el tiempo de un comportamiento vejatorio o denigrante por parte del acosador hacia el acosado. Sin la reiteración y la continuación en el tiempo de una conducta violenta en el centro de trabajo no vamos a poder hablar de acoso laboral, sino de conductas sancionables en mayor o menor grado. Si bien no existe normativa que aclare el concepto y duración que debe tenerse en cuenta para apreciar reiteración y sistematicidad en el comportamiento denunciado, se entenderá como una situación de acoso aquella que se produce “de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo»” (STSJ GAL 5859/2010 de 17 de diciembre de 2010).

El parámetro temporal fijado por los Tribunales ha sido directamente extraído de la definición de acoso laboral esbozada por el psicólogo alemán Heinz Leymann y reproducida en páginas anteriores, estableciéndose un periodo de tiempo acotado durante el cual deben reiterarse y perdurar los comportamientos violentos ejercidos por el acosador contra su víctima, a fin de constituir con ello, no solo un conjunto de hechos aislados, sino un comportamiento habitual y reiterado “en el tiempo (...) mediante cualquier actuación vejatoria o intimidatoria de carácter injusto, con el propósito de lograr una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente la resistencia del acosado, y lograr así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el hostigador” (STSJ MAD 140/2008 de 18 de febrero de 2008).

4. Finalidad de autoeliminación del trabajador.

El desarrollo continuado de un comportamiento violento dirigido a un trabajador concreto tiene como objetivo fundamental provocar la autoeliminación del trabajo mediante acciones “contra el mejor desarrollo de su trabajo mediante restricción de los medios u obstaculización de sus planes o proyectos”²⁰.

Jurisprudencialmente, “la búsqueda de la autoeliminación es su aspecto esencial, y es, especialmente repugnante para la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene

¹⁹ *Ibidem*. Pág. 63

²⁰ Vid. Op. Pág. 9

para la víctima, como por su cobardía. En lugar de plantear el conflicto de forma que se resuelva con las reglas laborales vigentes (indemnización por despido improcedente, acuerdo pactado para la extinción de la relación laboral...etc), se busca alcanzar un acto unilateral del adversario, con la obvia pretensión de sortear su amparo legal” (STSJ CANARIAS 100/2006 de 22 de febrero de 2006).

Ahora bien, si bien jurisprudencialmente, la intencionalidad ha sido objeto necesario para determinar la existencia de acoso laboral, el paso del tiempo y la proliferación de situaciones de acoso laboral denunciadas han adecuado los fallos emitidos por los Tribunales españoles a la normativa europea vigente en materia de acoso laboral, llegando a considerarse que la intencionalidad no es realmente un elemento necesario para que concurra responsabilidad por parte del considerado sujeto activo de la conducta. El desarrollo involuntario de una acción o conjunto de acciones que provoquen en el sujeto afectado igual reacción a la provocada mediante intencionalidad por parte del sujeto activo, permiten la determinación de supuestos de acoso laboral. “El requisito de la intencionalidad como el de la duración en el tiempo parecen suavizarse en el Derecho Comunitario (Directivas 2000/43 del Consejo de 29 de junio de 2000, 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre de 2000, 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002). Así, la duración o reiteración deberá determinarla el intérprete en cada supuesto concreto, y no resulta imprescindible que quienes acosan lo hagan por una intencionalidad u objetivo, es suficiente los efectos producidos contengan un ataque contra la dignidad de la persona que lo padece o se haya creado un entorno hostil, degradante o humillante” (STSJ MAD 324/2010 de 9 de abril de 2010). La afirmación reproducida del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nos permite confirmar la posibilidad de que ante la falta de intencionalidad por parte del sujeto activo, pero teniendo lugar todos los efectos propios del acoso laboral como son la vulneración de la dignidad personal y profesional, la discriminación o el honor del trabajador afectado, es decir existiendo vulneración fehaciente y efectiva de los derechos fundamentales del trabajador afectado, medie o no intención por parte del sujeto activo, cabe interpretar la existencia de un supuesto de acoso laboral.

5. Existencia de daño lesivo en la salud física y/o mental del trabajador acosado.

Por último, junto a las notas características elementales advertiremos que la existencia de un daño lesivo en la salud física y/o mental del trabajador no es un requisito esencial. A este respecto advertiremos que no existe una posición unitaria por parte de la doctrina jurisprudencial vigente, entendiéndose en muchas ocasiones que la mera presencia de los comportamientos descritos en los antecedentes son evidencia suficiente para determinar la existencia de acoso laboral. La valoración del daño causado en la víctima y la envergadura de este no va a ser un criterio determinante, sino que la afectación en el acosado va a depender del grado de tolerancia que esta tenga hacia los comportamientos vejatorios y denigrantes padecidos, así como de la magnitud de estos. En todo caso, la presencia de conductas que puedan determinar la existencia de acoso laboral va a producir inevitablemente la vulneración y lesión de diferentes derechos fundamentales de la víctima. “Los partidarios de la concurrencia en el concepto de acoso laboral del quinto elemento entienden que únicamente puede hablarse de acoso laboral cuando este causa daño psíquico a la víctima, mientras que los partidarios de la no exigencia de dicho elemento entienden que el atentado contra la integridad moral del trabajador se produce, no solo cuando concurre daño psíquico, que

afecta a la salud mental del trabajador, sino también cuando la persona afectada por el hostigamiento presenta dolor moral intenso, consecuencia de la vejación y denigración de que es objeto, pues esto constituye también un daño en su integridad moral". (STSJ CL 226/2005 de 28 de febrero de 2005).

Todos ellos deben ser considerados como elementos necesarios para constituir supuestos de acoso laboral, así, en ausencia de ellos nos podremos encontrar ante diferentes situaciones de estrés laboral, cada vez más frecuentes que, si bien generan en los trabajadores respuestas psicosomáticas parecidas a las derivadas del acoso laboral, no van a desplegar en caso alguno las mismas protecciones jurídicas para el trabajador afectado. La diferencia fundamental entre estas situaciones de estrés laboral y el mobbing es la causa que genera cada uno de estos conflictos. Mientras en el mobbing, el hostigamiento continuado al trabajador no se encuentra vinculado con el objeto de la prestación de servicios, el estrés laboral encuentra su origen en el trabajo y en las condiciones en las que este se desarrolla. El estrés laboral o síndrome del bourn-out, se origina tras la exposición continuada del trabajador a situaciones con altos componentes emocionales que le generan un agotamiento físico y mental relacionado con el desempeño directo de sus funciones de trabajo, llegando este a encontrarse realmente incapacitado para la realización de las tareas que le son encomendadas²¹. Si bien el estrés laboral se encuentra dotado de las notas características de laboralidad y daño causado en la víctima, no nos encontramos ante la presencia de comportamientos violentos expresamente dirigidos contra un sujeto determinado de forma reiterada y continuada en el tiempo con el objeto de provocar la autoeliminación del sujeto acosado, sino que nos encontramos con situaciones provocadas por factores derivados del desarrollo y circunstancias de la producción tales como la excesiva carga de trabajo impuesta a un empleado, la falta de adecuación profesional al puesto determinado, la falta de complicidad y entendimiento en los grupos de trabajo o la ausencia de roles definido de autoridad y control.

D. EFECTOS DEL ACOSO LABORAL EN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DEL TRABAJADOR

"El acoso moral es objeto de un estudio pluridisciplinar en el que participan la psicología, la psiquiatría, la sociología y, como no, el Derecho" (STSJ MAD núm. 27/2014, de 10 de enero de 2014). La concurrencia de diversas disciplinas en el estudio del acoso laboral es necesaria al implicar un daño moral o psicológico adicional a los problemas laborales que se derivan de la existencia del conflicto. El acoso como conducta denigrante y vejatoria no produce de forma directa en el trabajador afectado un daño en su salud física, sino que genera en el mismo un daño moral que perjudica su estabilidad y salud mental, consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales como la dignidad, el honor o la igualdad.

El acoso laboral "provoca, en general, una aniquilación, una destrucción profesional y psicológica del trabajador hasta provocar una actitud de radical desconfianza en sí mismo y de miedo a la realidad, con sumisión al superior, en unas prácticas que, radicalizadas, se

²¹ Manuel Fidalgo define en la NTP 704, el síndrome del bourn-out como "una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización."

convierten en psicoterror laboral” (STSJ País Vasco de 21 de diciembre de 2010). En primera instancia, podemos afirmar que por el lugar en el que se desarrolla y la relación laboral que une a los sujetos, el acoso laboral genera en el trabajador afectado una situación de estrés relacionada directamente con su puesto de trabajo y el desempeño de las funciones que le son encomendadas. Mediante conductas como la sobrecarga de trabajo, la minusvaloración de los resultados obtenidos, el cumplimiento de tareas poco cualificadas y repetitivas, la inactividad o la imposición de sanciones no fundamentadas, entre otras, el acosador genera en el trabajador afectado una situación de incomodidad con su puesto de trabajo viéndose relegado o incapacitado para la realización de tareas realmente ajustadas a sus capacidades profesionales, generando en el mismo una situación de estrés y ansiedad derivada de la falta de valoración real de sus cualidades y capacidades como trabajador. En segundo lugar, al margen del estrés que puedan generar en el trabajador afectado conductas relacionadas directamente con su forma de trabajar y el resultado obtenido del desempeño de sus funciones, determinados comportamientos como acusaciones no fundamentadas, medidas de aislamiento social, burlas, amenazas o críticas a la vida personal del trabajador, van a provocar en el mismo una situación de estrés continuado que no solo va a afectar al desempeño de sus funciones laborales sino que psicológicamente le va a afectar para el desarrollo de su vida personal fuera del trabajo.

La complejidad de las consecuencias que se derivan del acoso laboral genera daños psicológicos que, si bien encuentran su origen en el trabajo, van más allá de la relación empresarial, afectando directamente a las capacidades personales del trabajador afectado. “El moral o «mobbing», define una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad”. (STC CASTILLA LEÓN, núm. 184/2016 de 16 de marzo de 2016). “El diagnóstico característico del acoso podría resumirse para que pueda ser entendido por todos, aunque con inadecuación terminológica, como depresión producida por estrés”²². El trabajador afectado va a presentar un cuadro clínico de estrés relacionado con el desempeño natural del trabajo, en el que generalmente se manifestarán síntomas de índole depresiva, alteraciones nerviosas, y limitación de las relaciones sociales que, si bien pueden presentarse de forma aislada y perdurar en el sujeto exclusivamente durante el hostigamiento y la situación de presión laboral, pueden acabar por menoscabar la personalidad del sujeto generando en el mismo una patología crónica que requiera tratamiento y seguimiento médico de por vida.

²² Carbonell Vayá E. J. (2008). *El acoso laboral antes llamado mobbing: un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. Tirant lo Blanch, Valencia 208, Pág. 100.

2. BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

Determinado el concepto de acoso laboral, consideramos preciso analizar los bienes jurídicos protegidos frente a las conductas lesivas, como elementos directamente afectados. Las conductas propias de las situaciones de acoso laboral menoscaban la integridad física y moral del sujeto pasivo, impidiéndole el desarrollo libre de los derechos y libertades fundamentales adquiridos no solo en ámbito del derecho al trabajo sino como ser humano. El acoso laboral es un tipo de violencia verbal, física o moral que tiene su origen en el centro de trabajo pero que, al igual que toda violencia implica la amenaza o previsible peligro de un sujeto que, intimidado por una posible fuerza o reacción de su acosador, adecua su comportamiento a los cánones pretendidos por aquel desvinculando su comportamiento de su personalidad, sin ejercitar libremente los derechos inherentemente adquiridos como persona, sus derechos fundamentales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), firmada el 10 de diciembre del año 1948, articula un conjunto de derechos individuales que son inherentes al ser humano. Entre estos derechos, la ONU eleva a rango de fundamentales derechos como la igualdad, la libertad, el trabajo y la no discriminación por razón de sexo, edad, creencia, etnia o religión, reconociendo el derecho de todo individuo a ser tratado con dignidad sin que en ningún caso pueda quedar sometido a trato denigrante alguno. Posteriormente los derechos fundamentales citados han quedado recogidos en textos de carácter internacional que, han ratificado la importancia y alcance de estos. Entre otros textos serán de aplicación en materia de protección y reconocimiento de los derechos fundamentales del individuo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). El objetivo de la DUDH, y textos posteriores de igual contenido, es el desarrollo de un catálogo esencial de derechos de carácter universal, imprescriptibles, irrenunciables e intransferibles. Los estados firmantes, por el mero hecho de serlo, se encuentran obligados a proteger y promover el libre desarrollo y ejercicio de estos derechos en cualquier ámbito, sin que, en ningún caso, un ciudadano pueda verse privado de ellos. El acoso laboral, implica directamente la vulneración de uno o varios de estos derechos de carácter fundamental, encontrándose los Estados firmantes obligados a poner cuantas medidas se encuentren a su alcance para defender e impedir situaciones que desarrolladas en el ámbito del derecho laboral ponen en peligro el libre ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores afectados.

El acoso laboral en todas sus clases y tipos tiene como objetivo la autoeliminación del trabajador acosado. Siendo el objetivo fundamental del agresor provocar un daño en la víctima que propicie su salida voluntaria de la empresa, los bienes jurídicos protegidos en estas situaciones de acoso van a ser precisamente los derechos lesionados por los comportamientos del acosador tendentes en primera instancia a menoscabar la dignidad personal y profesional del sujeto afectado. Al margen de su dignidad, el trabajador afectado verá vulnerados entre otros sus derechos fundamentales a la salud física y mental, la igualdad y no discriminación, el honor y la propia imagen personal y profesional y los derechos al trabajo y la salud.

Junto a los derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española, el ET recoge en el artículo 4, una serie de derechos básicos de los trabajadores relativos a sus derechos fundamentales a la sindicación, elección libre de trabajo, huelga y negociación colectiva, así como otros derechos específicamente relacionados con su puesto y las condiciones en que

debe desarrollarse el trabajo, a fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales del trabajador como persona y el desarrollo de un ambiente laboral libre de comportamientos intolerantes. El ET regula las relaciones de trabajo establecidas entre empresarios y trabajadores en el sector privado, de tal forma que las relaciones laborales de empleados públicos con la Administración quedan excluidas de esta normativa estando dotadas de regulación propia y resultado de aplicación directa el contenido de la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Careciendo de contenido directamente relacionado con el acoso laboral, el EBEP reconoce al personal laboral y funcionario de las Administraciones Públicas del Estado, la protección y desarrollo de sus derechos y libertades fundamentales durante la prestación de servicios para la distintas Administraciones Públicas, distinguiendo aquellos que tienen un alcance y desarrollo individual (art. 14) de aquellos que pese a tener alcance individual son de desarrollo colectivo (art. 15). Así mismo, pese a no contemplar el EBEP la posibilidad del trabajador de instar a la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo por vulneración de derechos fundamentales e incumplimiento de la normativa aplicable, si existe en la normativa citada protección de los trabajadores funcionarios y laborales de las Administraciones Públicas ante las situaciones de acoso laboral dotando el artículo 95 a las conductas constitutivas de acoso el carácter de faltas muy graves, facultando a la Administración a imponer al acosador alguna de las sanciones establecidas en el artículo 96 entre las que se encuentra el despido disciplinario, la inhabilitación, el traslado forzoso o la separación del servicio entre otros.

La dignidad de la persona se encuentra recogida en el artículo 10 de la CE, como uno de los elementos configuradores del “orden político y la de la paz social” dotando el legislador a este derecho de una naturaleza superior que le permite diferenciarse del resto de derechos fundamentales sirviendo de base para la conceptualización y desarrollo de derechos como la igualdad, la integridad física y moral, el honor o la libertad. El Tribunal Constitucional como órgano encargado de delimitar y conceptualizar los derechos fundamentales reconocidos en la CE y tratados internacionales sobre esta materia, define la dignidad personal como “un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás”, (STC 53/1985, de 11 de abril de 1985). La importancia de la dignidad de la persona como unidad mínima de caracterización del ser humano, “implica que la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un *mínimum invulnerable* que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona” (STC 192/2003, de 27 de octubre de 2003).

La importancia del derecho fundamental a la dignidad humana lejos de ser una consideración estrictamente nacional, configurándose a nivel de derecho interno como un derecho fundamental esencial del que parten el resto de derechos de igual consideración, queda reflejada en la especial relevancia que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea le otorga, sirviendo el derecho a la dignidad humana como apertura del catálogo de derechos de los ciudadanos, dando nombre al capítulo 1. Así mismo, el derecho a la dignidad humana se encuentra recogido en el artículo 1 de la citada normativa europea, configurándose como un derecho inviolable que deberá en todo caso ser respetado y protegido.

La protección de la dignidad del trabajador queda directamente recogida en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, reconociéndose el respeto a la misma en el catálogo de derechos laborales concedidos a los trabajadores en el desarrollo efectivo de su puesto de trabajo relacionando directamente el legislador el derecho a la dignidad con la protección frente al acoso. Precisamente la protección y relevancia de la dignidad como derecho configurador del resto de derechos de carácter fundamental, permite al trabajador solicitar la extinción indemnizada de la relación laboral, conforme a lo establecido en el artículo 50 del ET en relación con lo dispuesto en los artículos 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social, en adelante LRJS. Así mismo, podemos matizar que el contenido genérico del derecho a la dignidad reconocido en el artículo 4 del ET se encuentra posteriormente relacionado con otros derechos reconocidos específicamente a los trabajadores. Concretamente el legislador vincula el derecho a la intimidad (artículo 18 ET) con el respeto a la dignidad sirviendo este último de límite para el desarrollo por parte del empresario. En el mismo sentido, el legislador establece como límite del poder empresarial (artículo 20 ET) el respeto a la dignidad del trabajador, que tampoco podrá verse afectada en los supuestos de movilidad geográfica.

Al margen del derecho a la dignidad personal, son bienes jurídicamente protegidos ante el acoso laboral los derechos fundamentales recogidos en el Título I, Capítulos I y II, sección primera y concretamente:

1. El derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución, se encuentra diferenciado del resto de derechos reconocidos a los ciudadanos, situándolo el legislador como un derecho fundamental básico, en tanto en cuanto la existencia de comportamientos que atentan contra la igualdad va a implicar, en todo caso, la vulneración de otros derechos fundamentales. El mobbing, supone en muchas ocasiones la existencia de comportamientos discriminatorios por razones meramente basadas con la nacionalidad, sexo, religión, ideología o cualquier otra condición física o personal del sujeto afectado. En iguales términos a los referidos en nuestra normativa internacional, recoge la Carta Europea de Derechos Fundamentales el derecho a la igualdad, dando este nombre al capítulo segundo de la citada normativa, agrupando un compendio de derechos relativos a la igualdad de los ciudadanos a nivel legal y vital, y específicamente en materias como la edad, el sexo, la religión o la política (art. 20 y ss.).

Este derecho de carácter fundamental se encuentra igualmente recogido en el catálogo de derechos reconocidos a los trabajadores, teniendo estos “derecho a no ser discriminados directa o indirectamente” para la consecución o mantenimiento de su empleo (artículo 4 del ET). Así mismo, al margen del derecho general a la no discriminación del que gozan los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales, el derecho a la igualdad se encuentra muy presente exigiendo en primer lugar la ausencia de cláusulas discriminatorias en los acuerdos y normas que rigen las relaciones laborales (artículo 17 del ET), así como instando a las empresas a promulgar la igualdad real entre hombres y mujeres sin que estas puedan ser discriminadas por el mero hecho de serlo, garantizando la redacción del ET, la ausencia de causas discriminatorias de esta índole para la obtención de un puesto de trabajo determinado (artículo 22 ET), para garantizar determinadas medidas y acuerdos en las negociaciones colectivas (artículo 23) para asegurar la efectiva igualdad de remuneración entre hombres y

mujeres (artículo 28). Por último, cabe hacer alusión en relación con la prohibición de discriminación, la declaración de nulidad de los despidos fundamentados en alguna causa discriminatoria prohibida en la Constitución.

2. El derecho a la integridad moral

El artículo 15 de la Constitución Española, reconoce el derecho de todos los ciudadanos a la vida y la integridad física y moral, imponiendo la prohibición de maltrato o trato degradante. Configurado como un derecho fundamental que afecta directamente a la personalidad del individuo, el Tribunal Supremo define la integridad moral como “un atributo de la persona, como ente dotado de dignidad por el solo hecho de serlo; esto es, como sujeto moral, fin en sí mismo, investido de la capacidad para decidir responsablemente sobre el propio comportamiento” (STS 1725/2001 de 3 de octubre).

El trato degradante prohibido en la Constitución es un comportamiento que se encuentra directamente presente en los supuestos de acoso laboral puesto que, tal y como hemos repetido en diferentes ocasiones, el objetivo de este tipo de conductas es provocar la autoeliminación del trabajador llevando a cabo conductas que menoscaban integridad física y/o moral provocando en el sujeto un daño psicológico que previsiblemente va a requerir tratamiento médico. Las situaciones de acoso laboral implican el desarrollo de conductas despectivas e hirientes llevadas a cabo por el acosador con asiduidad hasta generar en el trabajador afectado una situación de estrés constante que acabará por dañar gravemente su salud psicológica, afectando al trabajador en su esfera personal y profesional alterando gravemente su concepción de la realidad viendo alteradas su capacidades cognitivas y volitivas hasta el punto de quedar anulada su personalidad.²³

En palabras del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el acoso laboral se encuentra directamente vinculado con la vulneración del derecho a la integridad moral del individuo, tratándose “de un fenómeno laboral, (...) que es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/2007 de 9 febrero, que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 de la Constitución española, y que en el ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial es calificada como un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales” (STSJ ANDALUCIA NUM. 2525/2014 de 23 de diciembre de 2014).

3. Derecho al honor y la propia imagen personal y profesional

El derecho al honor y a la propia imagen personal y profesional se encuentra recogido en el artículo 18 de la Constitución Española. El derecho al honor debe ser entendido como aquel

²³ Al respecto de este tipo de comportamientos el profesor Antonio José Molero (2009), apunta que: “las conductas de acoso psicológico menoscaban la subjetividad y el ser moral de la persona, cuestionan a ésta en lo más profundo de su ser y, en consecuencia, la desmoralizan y desvitalizan”. A esto añade, en relación con el daño a la integridad moral: “supone una desilusión brutal; significa un trauma violento, que será mayor cuanto más estuviera involucrado el afectado en la empresa y en su trabajo. La pérdida de lo que había valorado en exceso le provocará una sensación de inutilidad e impotencia”.

que tiene todo individuo de ver respetada tanto su estima como la estima que proyecta en los demás. Por su propia concepción, el derecho al honor tiene una doble consideración: podemos hablar del derecho al honor interno, relacionado con la estima personal que tiene cada individuo de sí mismo, así como de una vertiente externa del derecho al honor entendida como la imagen o proyección que de uno mismo se hace al exterior, es decir, la imagen que de nosotros mismos tienen los demás. En el ámbito del derecho laboral, el honor de un trabajador además de estar relacionado con el ser personal y la proyección que de su personalidad y vida privada hace el trabajador en el centro de trabajo, va a proteger la consideración profesional que el trabajador tenga de sí mismo, así como la proyección que de esta realice el trabajador. Es decir, el derecho al honor va a proteger la imagen profesional que durante su vida laboral haya creado el trabajador siendo un bien jurídico protegido la reputación lograda por los trabajadores en función de sus capacidades profesionales.

A este respecto y a fin de aclarar el alcance que puede tener la vulneración del derecho al honor en el ámbito del acoso laboral, nos parece acertado reproducir en contenido de la Sentencia número 62/2013 del Tribunal Supremo que afirma: “el artículo 18.1 CE garantiza el derecho al honor como una de las manifestaciones de la dignidad de la persona, proclamada en el artículo 10 CE. El derecho al honor protege frente a atentados en la reputación personal entendida como la apreciación que los demás puedan tener de una persona, independientemente de sus deseos (STC 14/2003, de 28 de enero, FJ 12), impidiendo la difusión de expresiones o mensajes insultantes, insidias infamantes o vejaciones que provoquen objetivamente el descrédito de aquella (STC 216/2006, de 3 de julio). La jurisprudencia constitucional y la ordinaria consideran incluido en la protección del honor el prestigio profesional. Reiterada doctrina de esta Sala (...) admite que el prestigio profesional forma parte del marco externo de trascendencia en que se desenvuelve el honor, pero exige que el ataque revista un cierto grado de intensidad para que pueda apreciarse una trasgresión del derecho fundamental” (STS núm. 62/2013 de 5 de febrero de 2013).

Al margen de los bienes jurídicos protegidos enumerados y pese a no conceder el legislador a estos derechos el rango de fundamentales, creemos importante destacar como derechos especialmente protegidos ante el acoso laboral, el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 de la Constitución y el derecho a la salud, reconocido en el artículo 43 de la citada normativa legal²⁴. Podemos afirmar que el trabajador afectado ve vulnerado su derecho al trabajo desde el momento en que el acoso laboral tiene por objeto provocar su salida voluntaria de la empresa negándole la continuidad en la misma viéndose privado de mantener su relación laboral con la empresa. En los casos menos extremos que no llevan al abandono de la empresa por parte del trabajador afectado, las vulneraciones del derecho al trabajo pueden manifestarse de diferentes formas, así podemos entender que se vulnera el derecho al trabajo del empleado afectado al tener este que modificar a consecuencia del acoso las

²⁴ Si bien el legislador español no les concedió en la Constitución el rango de derechos fundamentales, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010, si eleva al rango de fundamentales los derechos a la defensa de la libertad profesional y el derecho a trabajar (artículo 15) y derecho del trabajador de prestar sus servicios en unas condiciones óptimas de salud, seguridad y dignidad (artículo 31.1). Derechos inherentes al ser humano que, al estar articulados en la citada normativa europea, son de aplicación directa y obligada para los estados miembros, debiendo estos impulsar y proveer cuantas normas sean necesarias a fin de evitar que conductas como el mobbing o acoso laboral vulneren su libre disfrute y ejercicio.

condiciones en la que desarrolla la prestación de servicios, o cuando el acoso tiene por objeto limitar o privar a un trabajador de acceder a un puesto profesional de mayor cualificación o remuneración.

El derecho a la salud se encuentra especialmente reconocido y protegido en el artículo 19 del vigente ET, como derecho del trabajador que implica la imposición por parte del empresario de cuantas medidas de control y prevención se encuentren a su alcance a fin de preservar en todo momento la salud y seguridad del trabajador en el desempeño diario de su trabajo, considerándose por salud protegida no solo la integridad física del trabajador sino también su salud mental. En relación con la vulneración que el acoso laboral hace del derecho a la salud de los trabajadores, entendemos que hemos realizado en el desarrollo de los epígrafes anteriores manifestaciones suficientes que acreditan y constatan la relación directa entre el padecimiento de situaciones de acoso laboral, y su efecto perjudicial en la salud de los trabajadores afectados. En todo reiteramos que el acoso laboral no solo pone en riesgo los bienes jurídicos que hemos señalado, sino que además genera en el trabajador afectado un daño evidente a su salud física y/o psicológica necesitando en la mayor parte de los casos tratamiento médico que asegure la salud mental y física del trabajador afectado.

3. **NORMATIVA APLICABLE**

Tal y como hemos avanzado en apartados anteriores, tanto el ordenamiento jurídico español como internacional en materia laboral carecen de un concepto legal del mobbing²⁵ así como tampoco disponen de una normativa específica para su prevención, control y actuación. Precisamente la falta de normativa específica referida al acoso laboral, ha sido denunciada por el Parlamento Europeo, entre otras, en la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo de fecha 20 de septiembre de 2001, emitida a fin de hacer visible la realidad del acoso moral en la Unión Europea, alertando no solo del aumento de casos registrados en los países de la Unión sino, advirtiendo de la necesidad de modificar el contenido de la “Directiva marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo, o incluso de elaborar una nueva directiva marco, como instrumento jurídico para combatir el acoso moral, y también como mecanismo de defensa del respeto de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor; subraya por tanto la importancia de que se realice un trabajo sistemático para la mejora del entorno laboral y de que se adopten medidas preventivas”. Pese a las advertencias emitidas por el Parlamento Europeo, ratificando la urgente necesidad de elaborar un marco europeo de regulación del acoso laboral, hasta la fecha, no se ha llegado a un acuerdo real en esta materia que permita la aplicación a nivel comunitario de una normativa general en materia de regulación, prevención y sanciones frente al acoso laboral. La falta de legislación aplicable ha quedado constatada en la Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea (2017/2897(RSP)) y posterior Informe sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)), reiterando el Parlamento Europeo la urgente necesidad de elaborar una “propuesta legislativa destinada a combatir el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política, en la que se incluya una definición exhaustiva y actualizada de acoso”.

En ausencia de regulación concreta, podemos aproximarnos jurídicamente a este concepto mediante una aproximación al concepto de derecho al trabajo, como derecho que, a nivel internacional, adquiere carácter de fundamental implicando no solo el desarrollo libre de una profesión determinada, sino también el derecho de los trabajadores a solicitar el reconocimiento y libre ejercicio de sus derechos fundamentales individuales a la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral y el honor y propia imagen personal y profesional en el desempeño de su trabajo. La violencia ejercida sobre el trabajador víctima del mobbing impide que sus derechos fundamentales se desarrollen en el ámbito profesional, situación que atenta contra el reconocimiento y protección nacional e internacional que adquieren

²⁵ Si bien no podemos hablar de una definición normativa del concepto de acoso laboral, en nuestra doctrina y jurisprudencia se encuentra muy extendida la concepción elaborada por el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. Recomendación elaborada por el Ministerio de Trabajo que recoge una definición de las situaciones de acoso laboral fundamentada en las teorías del psicólogo alemán Walter Leymann, considerando como conductas propias de acoso laboral: dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, dictar ordenes de imposible cumplimiento al trabajador, ocupación en tareas inútiles, acciones de represalia efectuadas contra trabajadores que han exigido el cumplimiento de sus derechos laborales con anterioridad, la emisión de insultos o la comisión de actos despectivos de forma reiterada hacia el mismo trabajador, ridiculizar a los trabajadores frente al resto de trabajadores o difundir rumores falsos sobre el trabajador.

estos derechos, siendo una obligación directa impuesta al Estados adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar su protección y libre desarrollo a fin de “evitar las vulneraciones que se produzcan de los derechos citados, entre las que se encontraría el acoso moral”²⁶.

El derecho al trabajo se encuentra recogido en la legislación internacional como un derecho fundamental del individuo. La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) firmada por la Organización Nacional de las Naciones Unidas (ONU) en el año 1948, reconoce en su artículo 23 el derecho de toda persona a tener trabajo, elegirlo libremente y desempeñar el mismo con unas condiciones satisfactorias²⁷. Este derecho esbozado por la ONU se recogió posteriormente en las legislaciones internas de diferentes países, adquiriendo nuevamente el rango de derecho fundamental internacional con la firma el 7 de diciembre del año 2000 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁸. En el caso de nuestra Constitución, redactada antes de la entrada en vigor de la citada normativa europea, el legislador no elevó este derecho a la categoría de fundamental, si bien el artículo 35 de la vigente redacción de la Constitución Española²⁹ reconoce el derecho y deber de todos los españoles a trabajar y elegir libremente su oficio. Configurado nacional e internacionalmente como un derecho dotado de cierta relevancia que afecta especialmente a la esfera interna del individuo, debemos entender que el derecho al trabajo no solo puede tener una configuración individualista, en tanto en cuanto, se desarrolla de forma colectiva en entornos grupales mediando como mínimo una relación empresario – trabajador, incluyendo, la mayor parte de las veces, relaciones de un trabajador con otros trabajadores de órdenes jerárquicos diferentes o iguales al suyo propio. Dentro de esta relación con multiplicidad de partes implicadas es, en todo caso, obligación del empresario preservar el libre ejercicio y desarrollo de los derechos fundamentales de cada uno de sus trabajadores, velando así mismo por que entre todos ellos no exista comportamiento alguno que suponga el menoscabo o puesta en riesgo de la práctica y desarrollo de estos.

Partiendo de la concepción internacional del derecho al trabajo, y en ausencia de normativa expresa, podemos relacionar una serie de normas tanto de derecho internacional como de derecho interno que prohíben expresamente en materia laboral el ejercicio de conductas propias del acoso laboral tendentes a limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral. Junto a estas medidas de prohibición expresa de las conductas de acoso nos encontramos con normativa que obliga al control y erradicación de las conductas violentas que atentan la dignidad profesional y personal de los trabajadores afectando a su salud física y mental. Tal y como referíamos en el capítulo previo, los bienes jurídicos protegidos en los supuestos de acoso laboral son precisamente los derechos

²⁶ Llovera S., Alfaro R. y Bautista J. (2014). *Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*. Universidad Politécnica de Cataluña. Pág. 10.

²⁷ El artículo 23 de la Declaración Universal de Derecho Humanos de 1948 reconoce que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

²⁸ El artículo 15 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000 recoge el derecho que toda persona tiene “a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada”.

²⁹ La Constitución Española no solo otorga a los españoles el derecho a trabajar, sino que el artículo 35 de la Carta Magna establece el derecho al trabajo como un deber de los ciudadanos: “Todos los españoles tienen el derecho de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

fundamentales del trabajador afectado como derechos inherentes a su persona, debiendo este encontrarse legal y jurídicamente protegido para el desarrollo y ejercicio de estos en el centro de trabajo.

Para la protección de estos derechos en el ámbito laboral desempeña un papel fundamental la OIT como organismo internacional encargado de establecer las normas del trabajo cuyo como objetivo fundamental es “promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo”³⁰. Configurada como un organismo de carácter internacional destinado exclusivamente a promover y promocionar los derechos laborales, la OIT elabora convenios y protocolos que una vez ratificados por España adquieren de forma directa eficacia normativa sin necesitar trasposición a la normativa interna obligando al legislador nacional a adaptar las normas a su contenido. La ratificación por España del contenido de un Convenio de la OIT asegura la aplicación directa del mismo incorporando a la legislación interna normativa efectivamente elaborada para el desarrollo y protección de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, así como medidas de prevención y seguridad en el trabajo aplicables a los diferentes entornos laborales para asegurar espacios de trabajo tolerantes y respetuosos con los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores. División que será utilizada por los legisladores internacionales y nacionales para diferenciar normas de prohibición de las conductas que atentan contra la salud física y moral de los trabajadores, en definitiva, contra su dignidad, y normativa que asegura y obliga a la implantación de medidas de control y prevención de los riesgos laborales.

En primer lugar y en relación con la prohibición expresa de conductas violentas que impiden el desarrollo de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral, debemos destacar que no existe genéricamente normativa que, si bien no es de aplicación al acoso laboral de forma genérica, nos permite establecer por analogía un marco teórico sobre el acoso laboral, en tanto en cuanto, los legisladores internacionales y europeos si han previsto casos concretos de acoso y discriminación que nos sirven analógicamente de base para establecer una normativa aplicable de forma genérica al acoso en el trabajo³¹. En este sentido y en materia de igualdad y no discriminación, y analógicamente en materia de acoso laboral, será de aplicación directa el contenido del Convenio sobre la protección de la maternidad (1919), Convenio sobre los trabajadores migrantes (1949), Convenio sobre igualdad de remuneración (1951), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), Convenio sobre la discriminación (1958), elaborados todos ellos por la OIT; así como diferentes Directivas elaboradas por el legislador europeo e igualmente aplicables de forma directa en el derecho interno español. A este respecto podemos destacar, entre otras, la Directiva 2000/78/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 ocupación, cuyo artículo 2 en relación con el concepto de discriminación asegura que serán conductas de acoso aquellos comportamientos que tengan como “objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”; y la

³⁰ OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> [Consultado por última vez el 5 de octubre de 2018]

³¹ Mikel Urrutikoetxea es su libro *Acoso Laboral y Lesión de Derechos Fundamentales* (2014) defiende que “esta inserción de los diferentes acosos dentro de un tipo general a nuestro juicio no supone como plantea Pérez del Río (2009, 18) confundir el problema de violencia de género en el más general del acoso laboral, sino simplemente extrapolar la configuración y protección de los acosos específicos para rellenar el hueco de la anomalía parcial del acoso general” (Pág. 63).

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, redactada por el legislador europeo a fin de evitar garantizar la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres autónomos o que contribuyan al ejercicio de esta actividad, así como a fin de erradicar el acoso sexual en las relaciones laborales de esta categoría. Adelantándose a la entrada en vigor de esta última, el legislador español elaboró la Ley Orgánica de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, normativa específica en materia de igualdad de género cuyo contenido prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo en materia laboral. En relación con el principio de igualdad y no discriminación, nuestro legislador ha incluido

En segundo lugar, en relación con la obligación empresarial de implantar medidas de prevención y control de la salud y seguridad de los trabajadores, a fin de disponer de elementos necesarios que ayuden y eviten Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006). A esta normativa elaborada por la OIT, debemos adicionar el contenido de la directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, en materia de salud y seguridad en el trabajo, toda vulneración de la dignidad de un trabajador o atentado contra cualquier otro derecho fundamental que tenga su origen en el seno de la empresa va a suponer la vulneración de la salud y seguridad física y/o mental de la que debe disponer todo trabajador durante el desarrollo de las funciones que le son encomendadas. Es por tanto obligación directa del empresario adoptar cuantas medidas sean oportunas y se encuentren a su alcance para evitar la lesión o daño de la salud y seguridad de sus trabajadores. El trabajador no solo va a encontrar vulnerados sus derechos fundamentales sino que la pervivencia y falta de control efectivo por parte de la empresa de la conducta de acoso laboral denunciada, va a implicar directamente el incumplimiento empresarial de las normas establecidas en materia de salud y seguridad de los trabajadores siendo por ello de aplicación a los supuestos de acoso laboral el contenido de Ley 39/1995, de 8 de noviembre, por la que se regula la Prevención de Riesgos Laborales, concretamente será de aplicación a estos supuestos el contenido de los artículos 14 y ss. en relación al derecho de protección a la salud y seguridad que tienen los trabajadores imponiéndose directamente al empresario en esta materia la obligación de proteger al trabajador frente a los riesgos laborales³².

En otro sentido, al margen de las normas aplicables de forma genérica y/o particularmente a los supuestos de acoso laboral y en relación con los procedimientos y responsabilidades derivadas del mismo, debemos destacar en primer lugar el contenido del artículo 50 del vigente Estatuto de los Trabajadores (ET), mediante el cual el trabajador queda facultado para solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del empresario no solo en materia de vulneración de derechos fundamentales sino por incumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo al no establecer protocolos que impidan el desarrollo de situaciones de acoso en el centro de trabajo o por habiéndolos establecido no cumplir con ellos para erradicar los comportamientos violentos y/o discriminatorios. En estrecha relación con el contenido del artículo 50, al no establecer el mismo un plazo de prescripción de la acción de extinción del contrato, será de aplicación

³² Conforme al contenido del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la que se regula la Prevención de Riesgos Laborales, el derecho de los trabajadores a obtener una protección real de su salud y seguridad en el trabajo “supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”

el contenido del artículo 59 prescribiendo está en el plazo genérico establecido de un año. Recogiendo el ET la posibilidad del trabajador de solicitar judicialmente la extinción de su contrato de trabajo por entender que se han vulnerado sus derechos fundamentales incumplándose gravemente el contenido de la normativa legal vigente y siendo imposible la continuidad de la relación laboral por haberse quebrantado la buena fe contractual necesaria entre las partes. Teniendo intención el trabajador de solicitar judicialmente la extinción del contrato de trabajo ex. art. 50, será de aplicación en relación con el procedimiento extrajudicial y judicial legalmente establecido el contenido de la LRJS. En primer lugar, conforme al contenido del artículo 63 de la citada normativa, será obligatoria la interposición de demanda de conciliación en el servicio de mediación y arbitraje correspondiente, si en el acto de conciliación señalado las partes no consiguen llegar a un acuerdo, el trabajador deberá instar la extinción del contrato judicialmente mediante la interposición de demanda ante los Juzgados de lo Social en materia de extinción siguiendo la tramitación del procedimiento el contenido de los artículos 80 y ss. relativos al procedimiento de despido. Así mismo, suponiendo el acoso laboral la vulneración directa de alguno de los derechos fundamentales del trabajador deberá tenerse en cuenta el contenido del artículo 177 y ss., adquiriendo especial relevancia el contenido del artículo 184 de la citada Ley conforme al cual si bien el procedimiento va a seguirse por los trámites establecidos para el despido, deberán tenerse en cuenta las notas de preferencia y celeridad de los procedimientos en materia de vulneración de derechos fundamentales, procediendo la acumulación en un procedimiento único tanto de la extinción como de la vulneración de derechos fundamentales. De forma específica a este procedimiento será de aplicación el contenido del artículo 96 en relación con la inversión de la carga probatoria debiendo el demandado acreditar la no existencia de acoso laboral siempre y cuando el demandante de indicios suficientes de la situación demandada.

Por último y al margen de la legislación laboral aplicable, la legislación penal española prevé los supuestos de acoso laboral como un tipo penal determinado encuadrado en el Título VII relativo a las torturas y otros delitos contra la integridad moral. La reforma del Código Penal desarrollada en la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio introdujo en la legislación el tipo penal relativo al acoso laboral castigándose en el artículo 173.1 los delitos relativos al menoscabo de la integridad moral con pena de prisión de entre seis meses y dos años. Concretamente el párrafo segundo del artículo 173.1 hace referencia al concepto de acoso laboral en sentido vertical, aplicando la misma pena genérica para los delitos que teniendo por objetivo lesionar la dignidad de un trabajador se llevan a cabo por su superior jerárquico empresarial o funcional aprovechándose de su posición de superioridad. Cabe entender que por analogía y previéndose tanto en supuestos de acoso laboral como en el tipo genérico, igual pena a los sujetos acosadores, en el ámbito del acoso laboral horizontal sea cual fuere la motivación del sujeto activo, la pena que se le impondrá al mismo será la determinada en el artículo 173.1.

En relación con el acoso laboral, advertir que el Código Penal prevé en el artículo 175, penas de prisión de dos a cuatro años, así como la inhabilitación para el desarrollo del cargo, a funcionarios que amparándose en su cargo y posición desarrollen conductas destinadas a dañar la integridad moral de un tercero. Por último, añadir que este capítulo concluye con la redacción del artículo 177, introducido tras la reforma del año 2015, conforme al cual no cabe la acumulación a este tipo genérico de acoso con daño a la integridad moral del acosado, de conductas relativas al daño físico o lesión a la vida, salud, libertad sexual o bienes de la víctima debiendo juzgarse como hechos separados procediendo imponer penas diferentes por cada uno de los delitos anexos que se cometan por el acosador a su víctima.

CAPÍTULO 2 – PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE ACOSO LABORAL

1. RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO

Comprendido el concepto de acoso laboral, los bienes jurídicos protegidos y la normativa aplicable, tanto a la definición y sustanciación de un concepto jurídico del *mobbing*, como a la protección especialmente prevista para la tutela y defensa de los derechos fundamentales personales y laborales de los trabajadores, pasamos a analizar las consecuencias jurídicas derivadas de los supuestos de acoso laboral. El supuesto de hecho contemplado por la ley en los supuestos de acoso laboral es la privación al sujeto afectado del libre ejercicio y desarrollo de sus derechos fundamentales, en especial, la dignidad personal y profesional. El sujeto activo de la conducta tiene como objetivo fundamental conseguir la autoeliminación del trabajador, llevando a cabo cuantas acciones tenga en su mano para menoscabar la integridad física y moral del sujeto afectado. Concurriendo las circunstancias necesarias para poder hablar de supuestos de acoso laboral, la norma prevé diferentes consecuencias jurídicas en función de la posición que el sujeto activo de la conducta tiene dentro de la empresa, y por tanto la relación de laboralidad que le une al sujeto pasivo.

Así, resulta evidente deducir que el empresario será directamente responsable del acoso laboral cuando es quien ocupa la figura de sujeto activo, dirigiendo directamente contra el sujeto pasivo conductas tendentes a menoscabar la integridad física y moral del trabajador afectado. Ahora bien, la complejidad y diversidad de relaciones laborales que pueden darse en el seno de una empresa implican la concurrencia de diferentes responsabilidades tanto para el empresario sujeto activo como para supuestos en los que, si bien no es directamente el artífice de la situación de acoso laboral, no toma cuantas medidas sean necesarias para evitar la continuidad de las acciones denunciadas por el trabajador afectado. Al margen de la responsabilidad por acción u omisión que pueda ser atribuida al empresario, cuando las conductas constitutivas de un supuesto de acoso laboral provienen de un tercero ajeno a la dirección empresarial, este podrá responder individual o solidariamente junto al empresario.

Para poder exigir responsabilidad empresarial en las situaciones de acoso laboral es preciso que el trabajador afectado ponga en conocimiento del empresario la situación a la que se encuentra sometido. El conocimiento por parte de la empresa de la situación de acoso laboral ha sido considerado por parte de la doctrina y jurisprudencia como requisito esencial para determinar la existencia o no de responsabilidad de la empresa en los supuestos de acoso laboral. El Tribunal Supremo en reiteradas ocasiones ha eximido a la empresa de responsabilidad en casos en los que el trabajador no ha puesto en su conocimiento la situación de acoso padecida, entendiendo el Alto Tribunal que es imposible la adopción de medidas para la protección del trabajador, en tanto en cuanto, se desconoce la existencia del supuesto de acoso denunciado por el trabajador; “para que de este tipo de conductas trasgresoras de un derecho fundamental como consecuencia de la directa actuación de un compañero de trabajo se derivara una imputación, (...) de responsabilidad a la empresa, como entidad y lugar en el que tales prácticas se desarrollaron, sería preciso que el empresario tuviera, si no pleno conocimiento, al menos una sospecha fundada de esos comportamientos y que, advertidos, al menos los alentara pasivamente al no impedirlos”

(STC núm. 74/2007 de 23 de mayo de 2007)³³. Frente a este argumento, jurisprudencia dictada por Jueces de instancia y ratificada posteriormente por Tribunales de órdenes superiores³⁴, defiende la existencia de responsabilidad empresarial haya o no conocimiento previo por parte del empresario, amparándose en la necesaria adopción de medidas por parte de la empresa para la prevención del acoso laboral. Desconociendo el empleador la situación de acoso laboral cabe apreciar responsabilidad por omisión al no haberse tomado por parte del empresario todas las medidas de seguridad y control necesarias para evitar el desarrollo en sus centros de trabajo de conductas propias de acoso laboral.

Constatando en capítulos previos que el acoso laboral más frecuente en España es el vertical, teniendo este origen en la más alta esfera del poder empresarial, la empresa como persona jurídica responderá directa y contractualmente del acoso laboral promovido por la misma o por aquel individuo en quien haya delegado la responsabilidad empresarial³⁵. Este supuesto de responsabilidad empresarial directa y contractual es el más evidente puesto que es el propio empresario, o aquella persona directamente designada por el mismo, el sujeto activo del acoso laboral. Podemos ejemplificar esta situación trayendo a colación el contenido de la STSJ CATALUÑA núm. 1352/2012 de 20 de febrero de 2012, en la cual, se concede a la trabajadora solicitante la extinción indemnizada de la relación laboral al quedar probado el ejercicio por parte de la dirección de conductas tendentes a la autoeliminación de la trabajadora modificando a la misma sus condiciones de trabajo hasta relegarla a una categoría profesional y salarial inferior a la ostentada con carácter previo a la baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común. El comportamiento empresarial consistente en "toda una serie de conductas o actitudes hostiles, consistentes en atentar contra las condiciones de trabajo, con la correspondiente pérdida de funciones, el atentar contra la dignidad, que implica la pérdida de salud; y configuran una situación de acoso que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción (...) el atentado que todas estas actuaciones empresariales significan para el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege a la trabajadora ex artículo 15 de la Constitución Española y 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores resulta, a la luz de tal registro de hechos, inexcusable y ha de ser inevitablemente reconocido". Estas situaciones de acoso laboral promovidas por la empresa son supuestos en los que no cabe el desconocimiento empresarial de la situación de acoso puesto que, en casos como el reproducido, es directamente la empresa quien lleva a cabo acciones que modifican las funciones, salario o situaciones en que se llevaba a cabo la prestación de servicios, actuando como sujeto activo del acoso laboral sometiendo a la víctima a un trato degradante continuado con objeto de provocar su autoeliminación.

Junto a estos casos en los que el empresario actúa como sujeto activo del acoso laboral, existen supuestos en los que el acoso laboral proviene de un tercero ajeno a la dirección empresarial, supuestos de acoso horizontal, en los cuales el sujeto activo es otro trabajador

³³ En igual sentido resuelve el Tribunal Supremo en su Sentencia núm. 178/2008 de fecha 15 de diciembre de 2008 conforme a la cual, en supuestos de acoso laboral siendo el sujeto pasivo ajeno a la dirección empresarial "la responsabilidad empresarial en casos como el que nos ocupa vendrá dada por la vía de la responsabilidad contractual, pero sólo para el caso de que el empresario tenga conocimiento cabal, o al menos indicios serios que denoten su conocimiento de la situación de acoso".

³⁴ STS de 20 de septiembre de 2007, Rec. Núm. 2260/2004; STSJ CAT núm. 4393/2002 de 11 de junio de 2002; STSJ CLM núm. 616/2006 de 20 de abril de 2006, entre otras.

³⁵ A este respecto Urrutikoetxea, M. (2014, pág. 372) afirma que "cuando el empresario, o la persona en quien este delegue poderes empresariales, sea el agresor directo, la responsabilidad será directa y contractual"

de la empresa o un tercero ajeno que pese a estar contratado por otra empresa, presta sus servicios junto a la víctima de acoso laboral. En estos casos, parece evidente afirmar que la empresa carece de responsabilidad directamente derivada del acoso laboral si bien, esta afirmación es rotundamente falsa en tanto en cuanto, tal y como hemos apuntado en párrafos anteriores, una vez el trabajador pone en conocimiento de la empresa la situación de acoso a la que se encuentra sometido, la responsabilidad de la conducta pasa a ser solidaria entre la empresa y el actor principal de la conducta. Una vez la empresa conoce la situación de acoso padecida por el trabajador afectado, deberá poner cuantos medios sean necesarios y tenga a su alcance para primeramente conocer la realidad de la situación denunciada y posteriormente, en caso de apreciar indicios que denoten la existencia de un supuesto de acoso laboral, tomar medidas que aseguren el fin del acoso laboral restaurando al trabajador afectado la totalidad de derecho y libertades. Constatando la empresa la existencia de una situación de acoso laboral, deberá en todo caso iniciar un procedimiento sancionador interno, haciendo uso de la responsabilidad disciplinaria que tiene el empresario estando justificada la interposición al sujeto activo de la conducta de una sanción en su grado máximo cabiendo el despido disciplinario justificado del acosador.

Si pese a poner el trabajador en conocimiento de la empresa la situación de acoso a la que se encuentra sometido, esta no adopta medidas disciplinarias y sancionadoras suficientes para asegurar la restitución de los derechos y libertades fundamentales del trabajador afectado, la responsabilidad del sujeto activo se extenderá a la empresa, debiendo responder esta solidariamente de la situación de acoso laboral al no haber adoptado cuantas medidas legalmente corresponden para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores a nivel no solo físico sino también psicológico³⁶. En estos casos, la empresa responderá solidariamente de la situación de acoso laboral como responsable indirecta de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador afectado³⁷ al no haber adoptado las medidas legalmente previstas en la normativa relativa a la salud y seguridad de los trabajadores. Omitiendo la empresa la adopción de cuantas medidas estén en su mano para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo o facilitando el desarrollo de las conductas propias de supuestos de acoso laboral convirtiéndose en partícipe del comportamiento infractor, no cabrá eliminar responsabilidad empresarial en tanto en cuanto, “la empresa responderá por la negligencia que implica desconocer la existencia de un ilícito que se produce dentro de su ámbito de control, salvo que se demuestre que dicho desconocimiento no le es imputable”³⁸.

Determinada la posible implicación de la empresa por acción u omisión en supuestos de acoso laboral, la responsabilidad empresarial deberá adquirir carácter contractual³⁹, en tanto

³⁶ “El empresario tiene que emplear en la prevención del acoso en el trabajo toda la diligencia necesaria para cohibir los comportamientos hostigadores, porque ello garantiza una protección eficaz de todos los elementos que integran el concepto de salud” (Medeiros, 2005, pág. 507).

³⁷ A este respecto Hirigoyen, M. (2001, pág. 98) afirma que “la mayoría de los acosos si persisten es porque se han convertido en verticales descendentes, esto es, porque, la empresa se convierte en cómplice colaborador”

³⁸ Altés Tárrega, J.A. (2002). *El acoso sexual en el trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch. Pág. 368.

³⁹ En este sentido, autores como Serrano Olivares (2005, pág. 196) afirman que “la responsabilidad empresarial por daños realizados por un compañero de trabajo es contractual”. Argumento que es igualmente sostenido por Medeiros de Oliveira (2005, pág. 502) según la cual “la responsabilidad del empresario derivada del incumplimiento de su deber de garantizar la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador (...) es una responsabilidad contractual”. En la misma línea se posiciona Urricoetxea Barrutia (2014, pág. 355) según el cual la responsabilidad empresarial “en cualquiera de los supuestos de acoso, y sea quien sea el autor, es siempre contractual ya que deriva de un incumplimiento proveniente del contrato de trabajo”.

en cuanto, deriva del incumplimiento de las obligaciones empresariales pactadas en el contrato de trabajo, impidiendo el desarrollo libre de los derechos y libertades fundamentales inherentes al trabajador. Este deber de protección se asume por el empresario como una obligación derivada de la suscripción por las partes del contrato de trabajo⁴⁰. En el momento en que empresario y trabajador acuerdan contractualmente la prestación de servicios mediante cualquiera de las modalidades contractuales amparadas por la legislación vigente, tanto trabajador como empresario se comprometen a cumplir con el principio de la buena fe aplicable al conjunto de las relaciones laborales⁴¹. Conforme a este deber de buena fe, el trabajador se compromete a cumplir una serie de obligaciones con el empresario acordes a las normas y pactos suscritas por las partes, debiendo el empresario recíprocamente cumplir, respetar y proteger tanto los derechos laborales del trabajador como sus derechos fundamentales, de forma que “el empresario ha de abstenerse de toda conducta que suponga un menoscabo de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”⁴².

Al margen de las responsabilidades contractuales que se derivan de la constatación de supuestos de acoso laboral en los que la empresa participa por acción u omisión, el empresario responderá disciplinariamente de los incumplimientos contractuales derivados de la declaración de una situación de acoso laboral, responsabilidad de carácter administrativa que en todo caso “es compatible con la responsabilidad contractual por esos mismos hechos, indemnizatoria por los daños y con el recargo como con respecto a los incumplimientos preventivos expresamente fija el art. 42.3 LPRL”⁴³. La responsabilidad disciplinaria derivada de los supuestos de acoso laboral se encuentra regulada en la LISOS, normativa que recoge una serie de infracciones en materia laboral, seguridad social, extranjería y derecho de sociedades aplicable a las infracciones cometidas por las empresas en estos ámbitos determinados del derecho laboral. Dentro de este conjunto de infracciones, no existe precepto dedicado de forma específica a los supuestos de acoso laboral en general, si bien, si se determinan explícitamente como infracciones muy graves los supuestos de acoso sexual y discriminatorio (Arts. 8.13 y 8.13.bis). Así mismo, esta normativa establece como faltas muy graves la vulneración de los derechos laborales y fundamentales del trabajador prohibiendo de forma expresa los ataques a su dignidad personal y profesional, sancionando con la misma consideración de gravedad las inobservancias empresariales en materia de protección y promoción de la salud y seguridad de los trabajadores y prevención de riesgos laborales. Frente a estas actuaciones la administración prevé la imposición de multas cuyas cuantías pueden variar entre un mínimo de 40 euros, sanción prevista para supuestos leves de incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales hasta 187.515 o 819.780

⁴⁰ A este respecto Urricoetxea Barrutia M. (2014, p. 357) afirma que “la responsabilidad del empresario frente a sus trabajadores es ad intra, ya que no es un ajeno a la empresa y se posee un poder de dirección y un deber específico de protección”.

⁴¹ El Tribunal Supremo en su Sentencia núm. 479/2009 de 15 de junio de 2009 definió la buena fe en las relaciones laborales como “un criterio objetivo, constituido por una serie de pautas coherentes con el comportamiento en las relaciones humanas y negociales, que en materia contractual no solo funciona como un canon hermenéutico de la voluntad reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, que actúa por vía dispositiva, a falta de pacto y abstracción hecha de la intención o de la voluntad de las partes, de tal forma que estas consecuencias que complementan el contrato hayan su fundamento vinculante no solo en el mismo, en sus indicaciones explícitas o implícitas, sino en la norma o principio general de la buena fe”.

⁴² Gil y Gil J.L. (2003, pág. 4). *El deber del empresario de salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 13/2003.

⁴³ Urritikoetxea Barrutia, M. (2014, pág. 393) *Acoso Laboral y Lesión de Derechos Fundamentales*. Albacete, España: Editorial Bomarzo.

euros, cifras que se prevén respectivamente para los supuestos más graves de incumplimiento en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos. Al respecto de la determinación de la cuantía, queremos reseñar la falta de un criterio único y moderador que permita legalmente determinar la cuantía efectivamente correspondiente a cada uno de los incumplimientos. La normativa prevé exclusivamente una serie de infracciones a las que apareja el pago de una cuantía variable, dependiendo la cifra final a abonar de criterios arbitrarios y subjetivos que quedarán pendientes de valoración llevada a cabo por el organismo administrativo competente en cada supuesto.

Al margen de las responsabilidades laboral y administrativa exclusivamente imputables al empresario por derivar de la suscripción entre las partes de un contrato laboral, el trabajador podrá solicitar al responsable directo (empresario o tercero) responsabilidad civil y penal por su participación directa en el supuesto de acoso laboral. Conforme a la normativa legal vigente en materia de acoso laboral, será directamente responsable civil y penalmente el sujeto activo sea cual sea la relación de laboralidad que mantiene con el trabajador afectado; en supuestos de responsabilidad civil, cabe la imputación de responsabilidad al empresario por omisión obligándose a este al pago solidario de la indemnización correspondiente a los daños causados.

Así mismo, proviniendo el acoso laboral de un trabajador o grupo de trabajadores de la misma empresa, estos serán previsiblemente objeto de sanciones disciplinarias en materia laboral pudiendo el empresario optar por el despido procedente de los trabajadores activos implicados en el acoso laboral. La adopción de medidas disciplinarias internas que conlleven al despido procedente de los trabajadores como instigadores de una situación de acoso laboral queda amparada en el artículo 54 del vigente ET estando prevista como causa justificada del despido en diferentes Convenios Colectivos, causa disciplinaria que ha sido amparada por el Tribunal Supremo, considerando (Sentencia despido disciplinario por acoso laboral a un compañero).

Al margen de la posible responsabilidad que dentro de la empresa puede tener el trabajador o tercero causante de la situación de acoso laboral, el acosador podrá ser codemandado del empresario principal en un procedimiento laboral, convirtiéndose en responsable solidario no de la extinción de la relación laboral cuya responsabilidad es exclusiva del empresario, pero sí responsable único o solidario de la reparación económica de los daños y perjuicios ocasionados al trabajador afectado. Conforme al artículo 177.4 de la LRJS “la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario”.

Al margen de la responsabilidad que pueda otorgarse al sujeto activo en el desarrollo de un procedimiento laboral de extinción del contrato de trabajo o vulneración de derechos fundamentales, se podrá exigir por el trabajador afectado la responsabilidad civil del actor material de la conducta de acoso sea directamente el empresario o un tercero. La responsabilidad civil derivada de un supuesto de acoso laboral empresarial será imputable exclusivamente al empresario, quien también responderá civilmente por omisión en los supuestos de acoso laboral en los que se demuestre la falta de medios suficientes para prevenir y erradicar comportamientos de acoso laboral en el seno de la empresa.

“La indemnización por los daños patrimoniales repara la violación material de un derecho esencial del ser humano, la integridad moral, siempre que se aporte la prueba respecto a los perjuicios causados, lo que origina una responsabilidad civil”⁴⁴. Conforme a este planteamiento, mediante el inicio de un procedimiento de responsabilidad civil contra el autor material de los hechos, el actor reclamará el abono de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios efectivamente generados por el acoso laboral y la lesión de sus derechos fundamentales, exigiendo directamente al acosador y sus ayudantes materiales el abono de una cuantía determinada como reparación del daño causado. Esta cuantía indemnizatoria en ningún caso podrá confundirse con la indemnización obtenida en concepto de extinción del contrato de trabajo, cuya naturaleza es laboral y podría equipararse a la restitución del bien dañado sustituyendo el derecho del trabajador afectado por una cuantía pecuniaria equivalente⁴⁵. Si bien hemos adelantado el posible inicio por parte del trabajador afectado de un procedimiento de responsabilidad civil ajeno al derecho laboral, debemos recordar que es doctrina sentada del Tribunal Supremo (STS de 17 de mayo de 2006 o STS de 20 de septiembre de 2011 entre otras) en estrecha relación con el contenido del artículo 183 de la LRJS, que estas responsabilidades, al derivarse de la vulneración de un derecho fundamental en el ámbito laboral, se acumulen a procedimientos laborales exigiéndose la restitución de derechos o extinción del contrato como pretensión principal a la que se acumulará la solicitud de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados dirigiéndose la acción en estos supuestos no solo contra el empresario sino contra el autor material del acoso laboral sea cual fuere la relación de laboralidad que une a los sujetos acosado y acosador, en caso de ser este diferente al empresario.

En adición a la posible responsabilidad civil en materia de acoso laboral y al margen de la responsabilidad laboral que pueda derivarse de los supuestos de acoso laboral, el trabajador afectado podrá solicitar junto a la restitución de sus derechos laborales y el abono de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados, la declaración judicial de un ilícito penal. El inicio de un procedimiento penal de declaración de responsabilidad suspenderá la tramitación administrativa de los procedimientos que ya hayan sido iniciados en la misma materia siempre y cuando se aprecie por los tribunales concurrencia de identidad hechos, sujetos y fundamento (Arts. 3 de la LISOS), en sentido opuesto responde la LRJS a la prejudicialidad penal y laboral de forma que conforme al contenido del art. 86 no se procederá a la suspensión de los procedimientos laborales. Declarada la responsabilidad penal del sujeto activo no cabrá imputar responsabilidad administrativa por los hechos declarados como ilícitos⁴⁶.

⁴⁴ Medeiros de Oliveira, F. (2005). *El Acoso Laboral* (Tesis). Departamento de Derecho y Seguridad Social, Universidad de Valencia. Valencia. Pág. 492

⁴⁵ A este respecto, Medeiros de Oliveira, F. (2005, pág. 490) apunta que “dicha tutela resarcitoria se manifiesta en el pago de la indemnización legalmente tasada en el art. 50.2 ET cuya finalidad es sustituir el bien dañado, el puesto de trabajo, por un valor pecuniario que indemniza a la víctima por la pérdida injustificada de su medio de subsistencia”.

⁴⁶ En relación con la incompatibilidad entre responsabilidad penal y administrativa, Medeiros de Oliveira, F. (2005, pág. 434) apunta que “en cuanto a la aplicación del principio *non bis idem* en la esfera administrativa, el art. 3.1 LISOS prohíbe la sanción administrativa de los hechos que ya hubieran sido sancionados penalmente, mientras el art. 3.2 y 52.3 de esta ley imponen la paralización del procedimiento administrativo hasta la finalización del procedimiento penal, de forma que, apreciándose la existencia del ilícito penal, no podrá ser aplicada la sanción administrativa”.

“La responsabilidad penal solo se extiende a los autores o a los cómplices (...), esto es, la imputación penal es siempre personal”⁴⁷. En los supuestos de acoso laboral, podrá atribuirse responsabilidad penal al actor material de los hechos punibles (empresario o trabajador), así como al empresario en condición de cómplice de la conducta ilícita en supuestos de acoso laboral por omisión. Al margen de la responsabilidad imputable a los sujetos intervinientes, la normativa penal prevé expresamente como supuestos ilícitos de acoso laboral el acoso sexual en el trabajo (art. 184 CP) y el acoso laboral en general como conducta contraria a los derechos fundamentales del trabajador (art. 173 CP).

Inicialmente cabe pensar que pese a ser autor material de los hechos, no es imputable a las personas jurídicas la comisión de delitos de acoso laboral puesto que legalmente no se encuentra configurada su responsabilidad criminal en este tipo de conductas, si bien “es sin duda, digna de mención a la posible imputación a la persona jurídica de los delitos cometidos por los empleados, en el ejercicio de las actividades encomendadas”⁴⁸ vía artículo 31 del CP haciendo extensible la responsabilidad empresarial a los administradores de las sociedades como representantes de las personas jurídicas demandadas. Cabiendo la responsabilidad societaria a través de su administrador y siendo evidente la imputación de responsabilidad a un tercero como autores materiales del ilícito, responderán penalmente de las conductas de acoso sexual previstas en el artículo 184 pudiendo ser condenados a penas de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses; penas que pueden verse agravadas en supuestos en los que incurra abuso de superioridad o coacciones a la víctima. Pese a ser un tipo especial de acoso laboral previsto por el legislador, cabe apreciar que las penas impuestas para estos supuestos son inferiores a las contempladas en el artículo 173 introducido tras la reforma del CP del año 2010 contemplándose para supuestos de acoso laboral moral penas de prisión de seis meses a dos años.

En otro sentido, actuando el empresario como cómplice, su imputación de responsabilidad sí se encuentra expresamente contemplada en el Código Penal como responsabilidad derivada del incumplimiento o inobservancia de las políticas de salud y seguridad de los trabajadores. Así, en supuestos de omisión de las medidas de prevención y control de riesgos laborales, responderá penalmente la persona jurídica “cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello”⁴⁹.

⁴⁷ Urricoetxea Barrutia, M. (2017, pág. 398) *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Albacete, España: Editorial Bomarzo.

⁴⁸ Pomares Cintas, E. (2015, pág. 230) Vigilar y castigar: la responsabilidad penal de la empresa por el delito de acoso sexual cometido por un empleado. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF.

⁴⁹ Artículo 318 CP

2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO A INSTANCIA DEL TRABAJADOR

Al margen las consecuencias jurídicas reflejadas en el antecedente, el trabajador afectado por una situación de acoso laboral quedará facultado para solicitar la extinción indemnizada de la relación laboral ante los Tribunales de lo Social previo intento de conciliación ante el organismo autonómico competente. El ejercicio de esta acción se encuentra en todo caso, tal y como hemos argumentado en páginas anteriores, vinculado a la necesaria puesta en conocimiento del empresario de la situación de acoso laboral a la que se encuentra sometido el trabajador. Cumplido este requisito de información al empresario y no habiendo este adoptado cuantas medidas sean necesarias para conocer y depurar la responsabilidad derivada del acoso laboral, el trabajador afectado podrá solicitar ante los Tribunales la acción de extinción del contrato de trabajo. En los supuestos de falta de adopción por parte del empresario de medidas necesarias para evitar y proteger a las víctimas de acoso laboral, el ejercicio de la rescisión del contrato de trabajo es la más frecuente para los trabajadores afectados en tanto en cuanto, la exposición continuada y reiterada a determinadas conductas dentro de la empresa dañan el vínculo contractual existente entre el trabajador afectado y la empresa o centro de trabajo en el que han tenido lugar los tratos vejatorios y/o denigrantes, haciendo imposible la continuación de la relación laboral en los términos contractualmente pactados⁵⁰. Ahora bien, si el actor entiende que pese a no haberse adoptado previamente las medidas necesarias para evitar y proteger a las víctimas de acoso laboral, es viable la recuperación de la relación laboral estando plenamente facultado para continuar con la prestación de servicios para la que ha sido contratado, siempre se podrá interponer ante los Juzgados de lo Social demanda en materia de vulneración de derechos fundamentales para instar a la empresa a reponer al demandante en los derechos previos a la vulneración alegada. Esta modalidad será también adecuada cuando la empresa haya llevado a cabo acciones tendentes a reparar la vulneración de derechos alegada por el trabajador, entendiendo este último que las medidas adoptadas no son adecuadas o suficientes para asegurar el desarrollo y reparación de los derechos fundamentales vulnerados.

En todo caso, siendo la solicitud de extinción del contrato la opción más ejercitada por los trabajadores afectados por una situación de acoso laboral, en este apartado desarrollaremos las fases y elementos característicos del procedimiento de extinción del contrato de trabajo como consecuencia jurídica principal derivada de los supuestos de acoso laboral.

2.1 PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La solicitud de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador requiere de un intento previo de conciliación entre las partes sin que sea preceptiva la intervención directa del órgano judicial como tercero imparcial que disuelva o mantenga el vínculo laboral. El intento previo de conciliación puede concluir con un acuerdo amistoso entre las partes

⁵⁰ Tal y como hemos afirmado, la solicitud de extinción indemnizada de la relación laboral, es la solución más frecuente de los trabajadores afectados por situaciones de acoso laboral, tal y como defiende Cavas Martínez, F. (2013), según el cual “entre las reacciones más habituales frente a las conductas constitutivas de acoso se encuentra la presentación por el trabajador de una demanda de extinción causal del contrato de trabajo, que normalmente se fundamenta en los incumplimientos previstos en los apartados a) y c) del art. 50 del ET (RCL 1995, 997) (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo no respetuosas con lo dispuesto en el art. 41 del ET y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador; cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario)”.

reflejado en un acuerdo transaccional privado mediante el cual se acuerde el abono de una cantidad determinada a cambio de evitar el inicio de un procedimiento judicial o bien, mediante la suscripción de un acuerdo de conciliación una vez se hayan iniciado por el trabajador los trámites previos de conciliación ante el organismo competente en materia de mediación y conciliación laboral. Si tras los trámites previos de conciliación las partes no consiguen cerrar un acuerdo, será el juez quien, tras la celebración del juicio correspondiente, mantenga o extinga el vínculo contractual existente entre las partes.

La extinción judicial del contrato de trabajo, así como la extinción mediante un acuerdo entre las partes una vez se han iniciado por el trabajador las acciones pertinentes para ello, son consecuencias jurídicas directas en materia laboral derivadas del reconocimiento de una situación de acoso. El ejercicio por parte del trabajador afectado de la acción de extinción del contrato de trabajo es compatible con el ejercicio de cuantas acciones sean pertinentes en los ámbitos civil y penal para resarcir los daños derivados de la responsabilidad empresarial o de terceros.

A. FASE PREJUDICIAL

El trabajador afectado por una situación de acoso laboral, pese a entender justificada su decisión de rescindir unilateralmente el contrato de trabajo por entender que la conducta empresarial atenta contra el desarrollo efectivo de sus derechos fundamentales, no puede dar por finalizada la relación laboral con el empresario causando baja voluntaria en la empresa pretendiendo que, con la renuncia a su puesto de trabajo, le sean restituidos sus derechos y abonada la correspondiente indemnización. Para lograr la extinción indemnizada del contrato de trabajo, el afectado deberá iniciar un procedimiento ante las autoridades judiciales competentes previo intento de conciliación ante el organismo autónomo designado.

Conforme al contenido del artículo 63 de la LRJS⁵¹ es imprescindible que, antes de poner en conocimiento de las autoridades judiciales un supuesto de extinción del contrato por acoso laboral, trabajador y empresario acudan al Servicio de Mediación correspondiente a cada comunidad autónoma. En el caso de la Comunidad de Madrid, autonomía a la que pertenece esta Universidad, el organismo administrativo encargado de efectuar las funciones de mediación previas al procedimiento judicial recibe el nombre de Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Madrid, en adelante SMAC, debiendo los trabajadores con domicilio o centro de trabajo en la citada comunidad y afectados por una situación de acoso laboral interesar en este organismo la celebración de un acto de conciliación entre este y la empresa para, si es posible, acordar una solución previa al inicio de un contencioso laboral.

Al SMAC, o correspondiente servicio de mediación autónomo, el trabajador deberá dirigir una demanda o formulario facilitado por el propio organismo administrativo interesando la celebración de un acto de conciliación en materia de extinción del contrato de trabajo por

⁵¹ El referido artículo 63 de la LRJS dispone que “será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”.

acoso laboral, solicitando no solo el reconocimiento de la rescisión del contrato, sino también el abono de la preceptiva indemnización derivada de la propia extinción y la cuantía correspondiente a de la indemnización adicional por daños morales y materiales derivados de la situación de acoso denunciada. Presentada la demanda o papeleta de conciliación ante el organismo administrativo correspondiente, el plazo de prescripción de la acción queda interrumpido reiniciándose el mismo una vez se haya celebrado el acto de conciliación entre las partes.

Solicitada la celebración de acto de conciliación, las partes serán citadas para tratar de alcanzar un acuerdo ante el Letrado Conciliador de la Administración siendo obligatoria su asistencia al acto convocado. La inasistencia de las partes al acto de conciliación tiene efectos jurídicos diferentes en función de la parte ausente, así en caso de ausentarse al acto, sin causa que lo justifique, el trabajador o representante legal autorizado por este, se tendrá por no formulada la demanda de conciliación archivándose las actuaciones realizadas hasta la fecha. Si por el contrario el ausente al acto es el demandado, constando que el mismo ha sido debidamente citado, quedará recogida su ausencia en el acta de conciliación, teniéndose por intentada sin efecto la conciliación⁵².

Durante la celebración del acto de conciliación, el Letrado Conciliador comprobará si existe conformidad entre las partes para cerrar un acuerdo o si, por el contrario, las posiciones defendidas son antagónicas siendo del todo imposible el cierre de un acuerdo que permita a las partes extinguir la relación laboral de forma amistosa. Concluido el acto se redactará la correspondiente acta de conciliación, debiendo figurar en la misma la totalidad de manifestaciones vertidas por las partes de tal forma que, en caso de haber pactado las partes la extinción del contrato mediante un acuerdo amistoso que evite la vía judicial, el acta reflejará los términos del acuerdo alcanzado, adquiriendo valor de sentencia firme, sin que sea necesaria la ratificación por autoridad judicial pudiendo ejecutarse su contenido en caso de incumplimiento por cualquiera de las partes ante los Juzgados y Tribunales de los Social competentes.

B. PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE EXTINCIÓN

Celebrado el acto de conciliación entre las partes con el resultado de sin avenencia, o habiéndose intentado la celebración del acto sin efecto, el trabajador estará facultado para dirigir sus pretensiones al Juzgado de lo Social, siendo territorialmente competentes para conocer los supuestos de acoso laboral, los Juzgados de lo Social del lugar de prestación de servicios o los correspondientes al foro general del domicilio del demandado (Art. 10 LRJS).

Determinado el órgano judicial al que debe dirigirse la pretensión de extinción del contrato de trabajo, la acción deberá interesarse por el trabajador afectado por la situación de acoso

⁵² En virtud de lo dispuesto en el artículo 66 de la LRJS “si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación”.

laboral, mediante la presentación de demanda en materia de extinción del contrato de trabajo por acoso laboral, sin que sea preceptiva la intervención de abogado ni procurador durante la instancia (Art. 21 LRJS). El contenido de la demanda presentada, directamente por el trabajador afectado o mediante la representación designada por este, deberá en todo caso cumplir con las exigencias determinadas en el Art. 80 de la LRJS, debiendo constar en la misma el órgano judicial competente, así como la modalidad procesal bajo la cual debe enjuiciarse la pretensión solicitada; detalle completo de la identidad tanto del demandante como del demandado haciendo constar domicilios de ambos a efectos de notificaciones; relación de hechos que justifiquen la situación de acoso laboral que se está denunciando conforme a la cual corresponde la solicitud de la extinción indemnizada del contrato laboral, figurando la cuantía efectivamente correspondiente al trabajador en concepto de indemnización; suplica dirigida al Juzgador que contenga nítidamente la intención perseguida con el procedimiento; y fecha, firma y lugar de presentación, siendo en todo caso y cuando se haya designado representación Letrada imprescindible la firma del abogado interviniente. A estos requisitos genéricos y debiendo tramitarse el procedimiento de extinción bajo las normas procesales previstas para el despido disciplinario, deberá el actor o su representante legal en el escrito de demanda reflejar obligatoriamente la antigüedad del trabajador, modalidad contractual, categoría profesional, salario, tiempo y forma de pago, jornada y otras características propias de la relación laboral que se pretende extinguir; así como detalle de si el trabajador ha ostentado, o no, en el año previo a la interposición de la demanda la condición de representante legal de los trabajadores.

En relación con estos requisitos necesarios, queremos destacar la importancia de determinar en el escrito de demanda los hechos y cantidades reclamadas puesto que, *a posteriori*, durante el desarrollo del procedimiento no se permite la modificación sustancial ni de los hechos ni de las cantidades inicialmente solicitadas por el demandante en conciliación y escrito de demanda, salvo que el trabajador o su representante legal pretendan introducir hechos de nuevo conocimiento que, en el momento de presentación de la demanda no hubiesen podido ser alegados. Si bien, la legislación laboral impone un férreo control sobre la determinación inicial de las pretensiones, se muestra más laxa en relación con los medios de prueba y su aportación al procedimiento, siendo meramente facultativa la aportación de prueba junto al escrito de demandada permitiendo al trabajador incorporar directamente en la vista cuantos documentos, testificales o cualquier otro medio de prueba, oportunos para argumentar los hechos relacionados en el escrito de demanda.

Cumpliendo la demanda presentada los requisitos legalmente establecidos, la misma será admitida a trámite siendo señalada Audiencia por el Juzgado para la celebración de los actos previos de conciliación y en su caso juicio dándose traslado de copia de la demanda a la parte contraria sin que sea precisa la emisión por esta última de contestación a la demanda, estando prevista legalmente la contestación verbal en el momento procesal oportuno reservado para ello durante la celebración de la vista. Señalada la vista por el Juzgado y no siendo precisa la aportación previa de la prueba por parte del demandante, ni la contestación escrita previa y aportación de prueba por parte de la demandada, las partes asistirán al acto del Juicio en la Audiencia señalada y tras previo intento de conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia⁵³, se procederá al inicio de la vista correspondiente, concurriendo al mismo las

⁵³ En materia laboral, el artículo 63 de la LRJS prevé el intento previo de conciliación judicial entre las partes de forma que, en adición al intento de conciliación ante el organismo autonómico competente, previo a la interposición de demanda en materia de Extinción del contrato de trabajo por acoso laboral, el Letrado de la

partes con las pruebas y fundamentos jurídicos que consideren oportunos para argumentar sus respectivas defensas.

Antes de dar inicio a la vista, el Juez intentará nuevamente acercar las posturas de las partes tratando de llegar a una conciliación previa a la celebración del juicio, en caso de no alcanzar un acuerdo se dará inicio a la vista. Previa intervención de las partes, el artículo 85 de la LRJS prevé la “resolución motivada de las cuestiones previas que se puedan formular en ese acto, así como sobre los recursos u otras incidencias pendientes de resolución (...) igualmente serán oídas las partes y, en su caso, se resolverá, motivadamente y en forma oral, lo procedente sobre las cuestiones que el juez o tribunal pueda plantear en ese momento sobre su competencia, los presupuestos de la demanda o el alcance y límites de la pretensión formulada, respetando las garantías procesales de las partes y sin prejuzgar el fondo del asunto”. Manifestadas todas las cuestiones previas, la parte demandada se ratificará en el contenido del escrito de demanda pudiendo aportar cuanta información sobre los hechos desee alegar siempre y cuando no se alteren sustancialmente los hechos relacionados en la demanda. Ratificados los hechos, la parte contraria realizará oralmente la contestación a la demanda, interviniendo por primera vez en el procedimiento pudiendo alegar en el momento cuantas excepciones procesales considere oportunas, mostrando su oposición y postura en relación con los hechos alegados de contrario.

Ratificada y contestada la demanda, se dará inicio a la práctica de prueba pudiendo aportar en el momento del juicio las partes cuantos medios de prueba consideren oportunos, “siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes en el trámite de ratificación o de contestación de la demanda”⁵⁴. En relación con la proposición y carga de la prueba, debemos apuntar que, si bien la legislación laboral obliga al demandante a demostrar la veracidad de los hechos denunciados, en los supuestos de acoso laboral y de forma excepcional, queda invertida legalmente la carga de la prueba de tal forma que deduciéndose de la exposición de hechos “la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”⁵⁵.

Finalizada la proposición y práctica de prueba, las partes formularán oralmente sus conclusiones “determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiere, las cantidades que, por cualquier concepto, sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria; o bien, en su caso, formularán la solicitud

Administración de Justicia tratará de evitar el contencioso entre las partes acercando mediante una conciliación previa al acto del juicio. En caso de llegar las partes a un acuerdo en esta conciliación previa, los términos de este quedarán reflejados en la correspondiente acta de conciliación. Esta acta adquirirá en todo caso el valor de Sentencia firme, sin necesidad de ser ratificado por un Juez, pudiendo ejecutarse por cualquiera de las partes en caso de incumplimiento. El intento previo de conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia es preceptivo para que el Juez permitirá a las partes la celebración de la vista sin que las partes puedan negarse a su celebración.

⁵⁴ Artículo 87 LRJS

⁵⁵ Artículo 93 LRJS

concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada⁵⁶; en supuestos de complejo análisis de la prueba documental practicada en el acto del juicio, el Juez permitirá a las partes la elaboración escrita de las conclusiones exigiendo la remisión telemática de las mismas en el plazo de tres días hábiles siguientes a la celebración de la vista. Terminada la fase de conclusiones, el procedimiento quedará visto para Sentencia, que deberá dictarse en el plazo de cinco días siguientes al acto del juicio, plazo que en todo caso deberá considerarse orientativo dependiendo la redacción y evacuación a las partes de la sentencia del volumen de trabajo del Juzgado, disponiendo la misma de forma obligatoria una relación de hechos declarados probados en virtud de la prueba practicada en el acto del juicio así como fundamentación jurídica suficiente que apoye el razonamiento seguido por el Juzgador para llegar al fallo emitido. En adición al contenido expuesto, la Sentencia deberá recoger el posible recurso y Tribunal frente al cual debe interponerse el mismo. A este respecto advertir que, tratándose de un supuesto de extinción del contrato por vulneración de derechos fundamentales, cabrá frente a la Sentencia de instancia, recurso de suplicación ante el correspondiente Tribunal de Justicia siendo en este caso preceptiva la intervención de Letrado sin el cual no podrá anunciarse ni formalizarse recurso contra la Sentencia emitida por el Juzgado *a quo*.

La tramitación descrita en los párrafos antecedentes se verá alterada en aquellos casos en los cuales el trabajador junto con la extinción decida ejercitar la acción de vulneración de derechos fundamentales reclamando la correspondiente indemnización por los daños materiales y morales derivados de la trasgresión de sus derechos y libertades fundamentales, acción que podrá acumularse al procedimiento de extinción siguiendo la tramitación procesal correspondiente a la extinción, ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26 y 184 LRJS, respectivamente. En todo caso y tratándose de un procedimiento específicamente previsto en la legislación laboral, el ejercicio conjunto de la acción de extinción y vulneración de derechos fundamentales conservará a algunas de las particularidades previstas en la Ley para este último. Así, en casos de ejercicio conjunto de estos tipos procesales, la demanda interpuesta por el trabajador afectado por la situación de acoso deberá contener, conforme al art. 179 descripción de los hechos concretos que vulneran los derechos y libertades invocados y cuantía de la indemnización reclamada en concepto de daños y perjuicios determinando cuando sea posible, la gravedad del daño, continuidad en el tiempo y consecuencias empleadas para el cálculo de la cuantía reclamada. Al margen de las especificaciones relativas al contenido de la demanda, incorporándose al procedimiento de extinción una posible vulneración de derechos fundamentales, la admisión y tramitación de la demanda adquirirá carácter preferente y urgente debiendo tramitarse con anterioridad al resto de procedimientos seguidos a instancias del Juzgado, carácter que será extensible a los recursos planteados (art. 179 LRJS). Así mismo, los supuestos en los que el trabajador inicie un procedimiento instando a la extinción del contrato de trabajo acumulando a este procedimiento la vulneración de derechos fundamentales y el abono de la correspondiente indemnización por los daños morales y materiales derivados, exigirán la presencia en el procedimiento del Ministerio Fiscal, figura cuya intervención en el procedimiento laboral no se encuentra prevista en ninguna otra modalidad procesal.

Siendo posible la acumulación al procedimiento inicial de extinción de un proceso de vulneración de derechos fundamentales y reclamación de la correspondiente indemnización

⁵⁶ Artículo 87.4 LRJS

por los daños derivados de esta lesión, el legislador prevé que la reclamación ante los Tribunales de lo Social pueda interponerse no solo contra el empresario como principal responsable de la solicitud de extinción, sino también, contra el actor material del acoso laboral como responsable directo del abono de la indemnización derivada de los daños y perjuicios ocasionados por la situación de acoso laboral. En este sentido, el artículo 177 de la LRJS prevé expresamente que “la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario”. Demandados empresario y autor material del acoso laboral, el Juez podrá limitar la responsabilidad de cada una de las partes en los hechos demandados llegando a absolver a cualquiera de los demandados o decretando la responsabilidad solidaria entre todos ellos si bien, la responsabilidad de la extinción de la relación laboral y abono de la indemnización regulada a este respecto en el artículo 50.2 del ET será siempre del empresario.

C. MEDIDAS CAUTELARES

Al margen del desarrollo estricto del procedimiento consideramos relevante destacar la posible concurrencia junto al procedimiento de extinción de medidas cautelares relacionadas con la protección del objeto principal del procedimiento. En los supuestos de acoso laboral, conforme al contenido de los artículos 79 y 180 de la LRJS, el trabajador podrá solicitar junto al escrito de demanda la adopción por el Juzgado de cuantas medidas cautelares se consideren oportunas para asegurar las pretensiones ejercitadas en el escrito de demanda. La solicitud de medidas cautelares deberá en todo caso estar debidamente fundamentada cumpliendo con los requisitos previstos en los arts. 721 y ss. de la LEC debiendo concurrir para su solicitud y admisión circunstancias suficientes que acrediten la necesidad e idoneidad de la medida solicitada para asegurar la efectividad de la tutela judicial que se pretende conseguir, existencia de peligro suficiente derivado de una posible mora procesal en la emisión del fallo, apariencia de buen derecho y caución suficiente por parte del actor para asegurar el resarcimiento posterior de los daños y perjuicios que puedan derivarse al patrimonio del demandado⁵⁷. En definitiva, la ley obliga al solicitante de medidas cautelares a dar indicios suficientes que acrediten la necesidad de suspender previamente a la celebración de la vista y de forma anticipada la relación laboral entre las partes posicionándose con carácter previo en favor del demandante, al evidenciarse que “la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia”⁵⁸.

⁵⁷ Centrándonos en el procedimiento de extinción del contrato de trabajo y posible vulneración de derechos fundamentales, el solicitante de las medidas cautelares será en todo caso un trabajador, no siendo preciso en estos supuestos prestar caución alguna.

⁵⁸ Artículo 79 LRJS

Solicitada la adopción de medidas cautelares junto al escrito de demanda, “dentro del día siguiente a la admisión de la demanda o a la solicitud, el secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, en relación con el derecho fundamental y el riesgo para la efectividad de la resolución que deba recaer, debiendo aportar la parte solicitante el necesario principio de prueba al respecto. En supuestos de urgencia excepcional, la adopción de las medidas cautelares podrá efectuarse por el juez o Sala al admitirse a trámite la demanda, sin perjuicio de que se celebre ulteriormente la comparecencia prevista en este número”⁵⁹.

Citadas las partes y celebrado el acto de medidas cautelares, el Juez resolverá mediante Auto motivado sobre la adopción o denegación de medidas cautelares. En caso afirmativo, adoptadas las medidas cautelares solicitadas por el actor, las mismas se mantendrán vigentes hasta la celebración de la vista señalada para la resolución del procedimiento principal. En este sentido apuntaremos que la medida cautelar especialmente prevista para los supuestos de acoso laboral y más solicitada ante los Juzgados y Tribunales de lo Social consiste en la suspensión de empleo pero no de sueldo del trabajador afectado a fin de que, existiendo indicios suficientes que permitan al Juzgado prever con antelación a la resolución del procedimiento una situación de acoso laboral, se elabore un primer juicio favorable al trabajador afectado concediéndole previamente y con carácter excepcional las pretensiones solicitadas a fin de que los derechos fundamentales presuntamente vulnerados se restituyan o mantengan intactos hasta la celebración de la vista y valoración real del supuesto de acoso laboral denunciado.

D. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR DAÑOS MORALES Y MATERIALES

“Es evidente que la salida del trabajador de la empresa, en razón de acoso moral, es una solución no excesivamente satisfactoria, pues produce, no obstante, los efectos resarcitorios ya apuntados, una pérdida de puesto de trabajo sin la voluntad o con la voluntad forzada del trabajador. Sin embargo, ésta parece ser la única solución posible, si bien habría que ponderarse en términos adecuados por la Jurisprudencia Social no sólo el perjuicio inherente a la forzada extinción contractual -ex. art. 50.c) ET del Estatuto de los Trabajadores"- si no, también, el perjuicio material y moral que ocasiona al trabajador tener que extinguir la relación laboral que mantiene con la empresa". (STSJ MAD núm. 517/2009 de 26 de junio de 2009).

Conforme a la doctrina vigente, junto a la pretensión inicial de extinción del contrato de trabajo, suponiendo el acoso laboral la vulneración de uno o varios derechos fundamentales del actor, podrá solicitarse a modo de reparación una indemnización adicional a la contemplada en el artículo 50.2 que resarza los daños morales y materiales generados al trabajador afectado. Indemnización que en todo caso deberá suponer “el resarcimiento suficiente de la víctima, el restablecimiento de la situación anterior, dentro de lo posible y la prevención del daño”⁶⁰.

⁵⁹ Artículo 180 LRJS

⁶⁰ Fabregat Monfort, G. (2015, pág. 70). La responsabilidad civil por daños en el acoso laboral. *Revista de Derecho Social*. Abril – 2015, Núm. 70

Al respecto de la cuantía indemnizatoria, “nuestra jurisprudencia admite como criterio orientativo a los fines de fijar dichas indemnizaciones por daños morales el acudimiento a los criterios de la LISOS. «Dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales ...» (SSTS 12/12/07 -rco 25/07 -; y 18/07/12 -rco 126/11 -). La utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24/Julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS 15/02/12 -rco. 67011 -; y 08/07/14 -rco 282/13 -)” (STS núm. 768/2017 de 5 de octubre de 2017). La LISOS recoge un conjunto de incumplimientos empresariales en relación con materias laborales y derechos de los trabajadores, prevención de riesgos laborales y seguridad social asociando a estos incumplimientos sanciones económicas. Si bien esta ley no hace referencia directa al acoso laboral, será de aplicación a la responsabilidad administrativa de las empresas en supuestos de acoso laboral, así como en materia de cálculo de la indemnización adicional por daños morales y/o materiales ocasionados en la víctima.

La reclamación por daños y perjuicios derivados de la situación de acoso laboral podrá presentarse exclusivamente por el interesado, es decir, por aquella persona cuyos derechos y libertades fundamentales se hayan vulnerado, siendo competentes para conocer y resolver los Juzgados y Tribunales de lo social la “reclamación de indemnización por lesión de un derecho fundamental ocasionada por la empresa en el contexto de la relación laboral aunque dicha relación se encuentre ya extinguida”⁶¹ así como en supuestos de acoso laboral en los que la acción se dirija contra el autor real de la vulneración de derechos fundamentales y no solo contra la empresa. En este sentido cabe destacar el fallo emitido por diferentes tribunales condenando a empresa y responsable directo solidariamente al pago de una cuantía determinada por los daños ocasionados al trabajador afectado por una situación de acoso laboral, entre otras: STSJ PAL núm. 75/2006 de 3 de febrero de 2006, STSJ GAL sin núm. de 29 de abril de 2005 o STSJ CAT núm. 5376/2012 de 17 de julio de 2012.

Ahora bien, aunque la LISOS ha sido aceptada por la doctrina jurisprudencial española como barómetro para fijar la indemnización correspondiente a los daños causados a la víctima, no existe cuantía ni forma exacta de determinar el valor indemnizatorio basándose tanto la cantidad reclamada por el demandante como la efectivamente acordada por el tribunal en el fallo, en la concurrencia de unos determinados factores de gravedad correspondiendo en todo caso al Juez de instancia la determinación de la cuantía correspondiente a los daños hasta el máximo reclamado por el actor en el escrito de demanda. La falta de criterios aplicables a la determinación de la cuantía indemnizatoria dificulta al demandado la determinación inicial de cuantía exacta a solicitar, requisito que conforme al contenido del artículo 179 de la LRJS es imprescindible determinar y solicitar en el escrito de demanda. Valorados una serie de criterios, a nuestro juicio arbitrarios, el demandante solicitará una indemnización que, a su modo de ver, será suficiente para resarcir los daños ocasionados por el acoso laboral. Solicitado el abono de un montante determinado, el Juez de instancia tiene

⁶¹ Álvarez Alonso, D. (2009). Indemnización por lesión de derechos fundamentales en el ámbito laboral (III): aspectos procesales. *Actualidad Laboral*, Núm. 14 (Quincena del 16 al 31 de julio de 2009), pág. 2

facultades moderadoras pudiendo, reconocida la situación de acoso laboral, reconocer el abono al demandante de una cuantía basada en el límite impuesto en el escrito de demanda.

Reconocido en sentencia el abono de una determinada cantidad en concepto de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, “es doctrina jurisprudencial consolidada que el *quantum* de la indemnización en concepto de responsabilidad civil derivado del delito no puede ser sometido a la revisión casacional: solo puede ser objeto de control cuando resulta manifiestamente arbitrario y objetivamente desproporcionado” (SSTS de 29 de marzo de 2011, 6 de julio de 2010 y 2 de octubre de 2007). En virtud del planteamiento del Supremo, la cuantía indemnizatoria una vez ha sido concedida por el Juzgado o Tribunal de instancia no podrá verse modificada posteriormente al encontrarse el *quantum* finalmente concedido sometido a valoración y moderación por parte del órgano judicial de instancia. Supuesto diferente es la interposición de recurso por parte del actor para que se reconozca en instancias superiores el abono de una indemnización que no ha sido reconocida o la interposición de recurso para solicitar la ampliación de responsabilidad instando al Juez del órgano superior que reconozca la responsabilidad solidaria de todos los sujetos demandados en el abono de la indemnización que le ha sido ya reconocida por el Juez de instancia.

CONCLUSIONES

El acoso laboral es una situación generada en el seno interno de la empresa derivada del desarrollo de conductas contrarias al desarrollo de los derechos y libertades fundamentales del trabajador afectado, bienes jurídicamente protegidos de las situaciones de acoso laboral. Para diferenciar las situaciones reales de acoso laboral de los conflictos generados diariamente en los centros de trabajo y derivados de la convivencia, es preciso apreciar la concurrencia de determinados elementos necesarios sin los cuales no cabe apreciar la existencia de un supuesto de acoso laboral sino el desarrollo de un comportamiento sancionable fruto del desarrollo de una relación laboral tensa entre determinados sujetos internos de la empresa. Así para poder apreciar acoso laboral, es preciso que exista un nexo de laboralidad entre los sujetos activo y pasivo, el ejercicio de un comportamiento violento dirigido a un trabajador concreto y reiteración de la conducta violenta en el tiempo, requisitos necesarios que pueden combinarse con otros como la existencia de una finalidad de autoeliminación del trabajador o la efectiva existencia de un daño lesivo en la salud física y/o mental del trabajador acosado, que no tienen por qué concurrir de forma obligatoria para apreciar la existencia de acoso laboral pero que la jurisprudencia ha valorado positivamente para determinar la concurrencia de supuestos de acoso laboral. En presencia de estos requisitos cabrá apreciar el desarrollo de una conducta propia de acoso laboral siendo competentes los Juzgados de lo Social para conocer y determinar la responsabilidad derivada de las actuaciones llevadas a cabo por el acosador sea este el empleador o un tercero integrado o ajeno a la empresa en la que la víctima del acoso laboral presta sus servicios.

El acoso laboral pese a derivar de las relaciones laborales entre trabajadores o entre trabajador y empresario, más que ser un comportamiento derivado del derecho al trabajo, es una conducta de vulneración directa de los derechos fundamentales del trabajador afectado, bienes jurídicamente protegidos por la legislación nacional e internacional, que en materia de derecho laboral exigen la protección y control del empresario mediante el cumplimiento de las normativas de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo, quedando obligado contractualmente el empresario a proteger y promover el desarrollo de los derechos y libertades fundamentales de todos sus trabajadores mediante la suscripción entre las partes del contrato de trabajo. Esta obligación del empresario le impide el desarrollo activo de conductas contrarias a los derechos fundamentales de sus trabajadores constitutivas de supuestos de acoso laboral, así como le obliga a intervenir y erradicar los casos de acoso laboral denunciados en el seno de su empresa. Del ejercicio activo o permisivo de conductas propias de acoso laboral en el seno de la empresa va a derivar en la responsabilidad contractual de este por acción u omisión siendo exclusivamente exonerado el empresario de responsabilidad en supuestos de acoso laboral cuando él mismo demuestre haber llevado a cabo cuantas acciones estaban en su mano para prevenir e impedir el desarrollo de conductas de acoso laboral mediante la elaboración de planes de prevención y control interno. En los supuestos en que el acoso laboral sea llevado a cabo por un trabajador propio o ajeno a la empresa, este responderá directamente de la conducta de acoso laboral limitándose su responsabilidad a los ámbitos civil y penal siendo exigible el abono de una indemnización

por los daños morales y materiales ocasionados a la víctima, así como responsabilidad penal por la comisión de un ilícito expresamente recogido en el Código Penal.

El acoso laboral pese a ser un problema persistente en la realidad de las relaciones laborales, carece de normativa específica aplicable, existiendo determinados tipos de acoso como el sexual o el discriminatorio a los que el legislador si ha dotado de un cuerpo normativo particular cuyo contenido resulta aplicable analógicamente a todos los supuestos de acoso laboral. No existiendo normativa efectivamente aplicable a los supuestos genéricos de acoso laboral el concepto, características y elementos esenciales quedan configurados jurisprudencial y doctrinalmente sin que podamos confeccionar una lista cerrada de supuestos de acoso laboral adaptándose los tipos con el paso del tiempo a las necesidades y nuevas circunstancias de las relaciones laborales. La ausencia de normativa nacional e internacional directamente aplicable a los supuestos de acoso laboral es del todo incomprensible, máxime cuando el Parlamento Europeo viene advirtiendo a los legisladores internacionales y nacionales de la necesidad de crear un cuerpo normativo que recoja desde el concepto hasta las responsabilidades derivadas del acoso laboral, procedimientos de prevención y control y sanciones.

Hasta la redacción de un único texto normativo que aglutine la totalidad de aspectos recogidos en el cuerpo de este trabajo, serán de aplicación a los supuestos de acoso laboral la totalidad de fundamentos jurídicos relacionados, considerándose el acoso laboral como una situación de tal complejidad que requiere de la concurrencia de diferentes ordenes jurídicos a fin de determinar la responsabilidad directa e indirecta de la multitud de personas y elementos que pueden participar de este tipo de situaciones. Tal y como hemos expuesto en este trabajo, el acoso laboral es una situación que requiere de un estudio multidisciplinar en el que, junto a la medicina y psicología necesarias para la restitución moral del individuo afectado, es necesaria la aplicación de derecho a fin de determinar y señalar a los sujetos responsables imputándoles las penas correspondientes tanto en materia laboral como civil o penal.

Precisamente y en relación con la falta de cuerpo legal único en materia de acoso laboral, podemos concluir la complejidad que se presenta profesionalmente para un abogado la defensa de un cliente afectado por una situación de acoso laboral, en tanto en cuanto, la determinación de acoso laboral por parte de la víctima va a ser siempre subjetiva, debiendo en primer lugar hacerse una abstracción de su situación para objetivamente encontrar determinadas conductas probadas y acreditadas que permitan el inicio de actuaciones laborales, civiles y penales para la restitución del daño causado. En adición a este escollo inicial de determinación de prueba y posible conducta de acoso laboral, nos encontraremos con otros problemas como la determinación de la cuantía indemnizatoria correspondiente a la situación padecida, la concurrencia de elementos necesarios para la solicitud y admisión de medidas cautelares o la adecuación de la situación padecida por el trabajador afectado a los criterios impuestos por el Tribunal. En definitiva, podemos afirmar tras la redacción de este trabajo que el acoso laboral, tal y como se encuentra configurado actualmente parte de una consideración subjetiva siendo necesaria la elaboración de una normativa que exponga objetivamente un conjunto de criterios y supuestos mínimos que permitan la determinación de acoso laboral sin requerir interpretaciones individualizadas de supuestos poco complejos.

BIBLIOGRAFIA

Manuales y libros

- Altés Tárrega, J.A. (2002). *El acoso sexual en el trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Carbonell Vayá E. J. (2008). *El acoso laboral antes llamado mobbing: un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. Valencia; Tirant lo Blanch.
- Hirigoyen M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Leyman, H. (1986). *Mobbing, la persécution au travail*. Paris: Seuil.
- Salvador Concepción R. (2018). *Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral*. Madrid: Dykinson.
- Serrano Olivares, R. (2005). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Urrutikoetxea, M. (2014). *Acoso Laboral y Lesión de Derechos Fundamentales*. Albacete, España: Editorial Bomarzo.

Artículos de revistas y noticias

- Álvarez Alonso, D. (2009). Indemnización por lesión de derechos fundamentales en el ámbito laboral (III): aspectos procesales. *Actualidad Laboral*, Núm. 14 (Quincena del 16 al 31 de julio de 2009), pp. 1717 y ss.
- Cavas Martínez, F. (2013). Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Núm. 38. Recuperado de: [http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ibe1d1a900adf11e38d56010000000000&srguid=i0ad82d9a0000016794a33855a83310ba&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=#](http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ibe1d1a900adf11e38d5601000000000&srguid=i0ad82d9a0000016794a33855a83310ba&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=#) [Consultado por última vez el 9 de diciembre de 2018]
- Fabregat Monfort, G. (2015). La responsabilidad civil por daños en el acoso laboral. *Revista de Derecho Social*. Abril – 2015, Núm. pp. 70 y ss. Recuperado de https://app.vlex.com/#ES/vid/593724454/graphical_version [Consultado por última vez el 15 de enero de 2019]
- Fidalgo A.M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicotherma 2004*. Vol. 16 (número 4), pp. 615 – 624.

Gil y Gil J.L. (2003, pág. 4). *El deber del empresario de salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 13/2003.

Llovera S., Alfaro R. y Bautista J. (2014). Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial. *OPE: Organización de la Producción y de Empresas*. Catedra de Organización Industrial (Universidad Politécnica de Cataluña). pp. 10 y ss.

Martínez León, M., *et al.* (2012). El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patología Emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*. Núm. 3 (Abril-Junio), pp. 5 – 12.

Munera, I. (2017). *¿Sufres acoso laboral? El 15% de los trabajadores sí*. El Mundo. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/economia/2017/08/04/5983614e268e3ec97a8b4605.html>

Piñuel, Iñaki (2009). CISNEROS XI EL MOBBING EN ESPAÑA 2009. Recuperado de: <http://www.inakipiñuel.com/> [Consultado por última vez el 30 de septiembre de 2018]

Pomares Cintas, E. (2015, pág. 230) Vigilar y castigar: la responsabilidad penal de la empresa por el delito de acoso sexual cometido por un empleado. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. pp 225 a 230. Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/files-laboral/VIGILARYCASTIGAR.pdf> [Consultado por última vez el 15 de enero de 2019]

Jurisprudencia

España. Tribunal Constitucional (Pleno). [Internet] Sentencia núm. 53/1985 de 11 de abril de 1985 [Consultado el 15 de octubre de 2018] Disponible <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/de/Resolucion/Show/433>

España. Tribunal Constitucional (Pleno). [Internet] Sentencia núm. 192/2003 de 27 de octubre de 2003 [Consultado el 15 de octubre de 2018] Disponible <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/docs/BOE/BOE-T-2003-21532.pdf>

España. Tribunal Constitucional (Pleno). [Internet] Sentencia núm. 74/2007 de 16 de abril de 2007 [Consultado el 28 de noviembre de 2018] Disponible http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/de/Resolucion/Show/6041#complete_resolucion

España. Tribunal Constitucional (Pleno). [Internet] Sentencia núm. 81/2018 de 16 de julio de 2018 [Consultado el 30 de septiembre de 2018] Disponible <http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2018-11694.pdf>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). [Internet]. Sentencia núm. 1725/2001 de 3 de octubre de 2001 [Consultado el 13 de noviembre de 2018]. <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=2948656&links=un%20atributo%20de%20la%20persona%2C%20como%20ente%20dotado%20de%20dignidad%20por%20el%20solo%20hecho%20de%20serlo%20%221725%2F2001%22&optimize=20031203&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). [Internet]. Sentencia sin núm., Rec. núm. 4372/2004 de 17 de mayo de 2006 [Consultado el 15 de diciembre de 2018].

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=785376&links=indemnizaci%C3%B3n%20por%20da%C3%B1os&optimize=20060629&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). [Internet]. Rec. Núm. 3326/2006, de 20 de septiembre de 2007 [Consultado el 5 de enero de 2019]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=320203&links=acoso%20laboral&optimize=20071031&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). [Internet]. Sentencia núm. 178/2008 de 15 de diciembre de 2008 [Consultado el 9 de enero de 2019]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=4456526&links=acoso%20laboral&optimize=20090312&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil). [Internet]. Sentencia núm. 479/2009 de 15 de junio de 2009 [Consultado el 10 de enero de 2019]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=4616999&links=criterio%20objetivo%2C%20constituido%20por%20una%20serie%20de%20pautas%20coherentes%20con%20el%20comportamiento%20en%20las%20relaciones%20humanas%20y%20negociales%20%222660%2F2004%22&optimize=20090625&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). [Internet]. Sentencia sin núm., rec. núm. 313/2009 de 6 de julio de 2010 [Consultado el 14 de enero de 2019].

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=5671847&links=el%20quantum%20de%20la%20indemnizaci%C3%B3n&optimize=20100721&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil). [Internet]. Sentencia sin núm., rec. núm. 2622/2005 de 2 de octubre de 2010 [Consultado el 14 de enero de 2019].

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=258943&links=el%20quantum%20de%20la%20indemnizaci%C3%B3n&optimize=20071220&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). [Internet]. Sentencia núm. 254/2011 de 29 de marzo de 2011 [Consultado el 14 de enero de 2019].

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=5927617&links=el%20quantum%20de%20la%20indemnizaci%C3%B3n%20en%20concepto%20de%20responsabilidad%20civil%20derivado%20del%20delito%20no%20puede%20ser%20sometido%20a%20la%20revisi%C3%B3n%20casacional&optimize=20110420&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). [Internet]. Sentencia sin núm., Rec. núm. 4137/2010 de 20 de septiembre de 2011 [Consultado el 15 de diciembre de 2018].

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=6142502&links=indemnizaci%C3%B3n%20por%20da%C3%B1os&optimize=20111014&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil). [Internet]. Sentencia núm. 62/2013 de 5 de febrero de 2013 [Consultado el 19 de noviembre de 2018]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=TS&reference=6643008&links=%2262%2F2013%22&optimize=20130301&publicinterface=true>

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). [Internet]. Sentencia núm. 768/2017 de 5 de octubre de 2017 [Consultado el 1 de diciembre de 2018].

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=8258136&links=LISOS%20%22768%2F2017%20%22&optimize=20180117&publicinterface=true>

A Coruña, España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). [Internet] Sentencia núm. 5859/2010 de 17 de diciembre de 2010 [Consultado el 1 de noviembre de 2018]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=5858454&links=semana&optimize=20110224&publicinterface=true>

A Coruña, España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). [Internet] Sentencia núm. 2796/2014 de 22 de mayo de 2014 [Consultado el 30 de noviembre de 2018]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=7143822&links=%222796%2F2014%22&optimize=20140818&publicinterface=true>

A Coruña, España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). [Internet] Sentencia sin núm. de 29 de abril de 2005 [Consultado el 15 de enero de 2018]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=911158&links=acoso%20laboral&optimize=20060302&publicinterface=true>

Albacete, España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha (Sala de lo Social). [Internet] Sentencia núm. 616/2006 de 20 de abril de 2006 [Consultado el 5 de enero de 2019]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=813102&links=la%20existencia%20de%20una%20efectiva%20pol%C3%ADtica%20anti-acoso%20%22616%2F2006%22&optimize=20060518&publicinterface=true>

Barcelona, España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 4393/2002 de 11 de junio de 2002 [Consultado el 5 de enero de 2019]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=2871113&links=la%20existencia%20de%20una%20efectiva%20pol%C3%ADtica%20anti-acoso&optimize=20031219&publicinterface=true>

Barcelona, España. Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 1352/2012 de 20 de febrero de 2012 [Consultado el 2 de diciembre de 2018]

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=6319882&links=%221352%2F2012%22&optimize=20120328&publicinterface=true>

Barcelona, España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 1354/2012 de 20 de febrero de 2012 [Consultado el 2 de enero de 2019]
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=6319884&links=%221354%2F2012%22&optimize=20120328&publicinterface=true>

Barcelona, España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 5376/2012 de 17 de julio de 2012 [Consultado el 2 de enero de 2019]
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=6489966&links=%225376%2F2012%22&optimize=20120910&publicinterface=true>

Barcelona, España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). [Internet] Sentencia núm. 3728/2015 de 8 de junio de 2015 [Consultado el 29 de noviembre de 2018]
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=7443418&links=%223728%2F2015%22&optimize=20150728&publicinterface=true>

Bilbao, España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia sin núm. de 21 de diciembre de 2010. [Consultado el 2 de enero de 2019]
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=5931276&links=acoso%20laboral&optimize=20110420&publicinterface=true>

Burgos, España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 184/2016, de 16 de marzo de 2016. [Consultado el 29 de septiembre de 2018]
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=7651876&links=%22184%2F2016%22&optimize=20160428&publicinterface=true>

Las Palmas, España. Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 75/2006 de 3 de febrero de 2006.
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=882108&links=%2275%2F2006%22&optimize=20060316&publicinterface=true>

Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 140/2008 de 18 de febrero de 2008 [Consultado el 25 de octubre de 2018]
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=725481&links=hostigador%20%22140%2F2008%22&optimize=20080424&publicinterface=true>

Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 517/2009 de 26 de junio de 2009 [Consultado el 12 de enero de 2019]
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=4670698&links=Sin%20embargo%2C%20%2C3%A9sta%20parece%20se>

[r%20la%20%20C3%BAnica%20soluci%C3%B3n%20posible%20si%20bien%20habr%C3%ADa%20que%20ponderarse%20en%20t%C3%A9rminos%20adecuados%20por%20a%20Jurisprudencia%20Social%20no%20s%C3%B3lo%20el%20perjuicio%20inherente%20a%20la%20forzada%20extinci%C3%B3n%20contractual&optimize=20090730&publicinterface=true](http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=5626224&links=%22324%2F2010%22&optimize=20100617&publicinterface=true)

Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 324/2010 de 9 de abril de 2010 [Consultado el 30 de diciembre de 2018] <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=5626224&links=%22324%2F2010%22&optimize=20100617&publicinterface=true>

Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 27/2014 de 10 de enero de 2014 [Consultado el 5 de noviembre de 2018] <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=6956065&links=%2227%2F2014%22&optimize=20140211&publicinterface=true>

Málaga, España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Contencioso) [Internet] Sentencia núm. 2525/2014 de 23 de diciembre de 2014 [Consultado el 19 de noviembre de 2018] <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=7315883&links=%222525%2F2014%22&optimize=20150306&publicinterface=true>

Santa Cruz de Tenerife, España. Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 100/2006 de 22 febrero de 2006 [Consultado el 9 de noviembre de 2018] <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=839620&links=autoeliminacion&optimize=20060427&publicinterface=true>

Valladolid, España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla León (Sala de lo Social) [Internet] Sentencia núm. 226/2005 de 28 de febrero de 2005 [Consultado el 1 de noviembre de 2018] <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=1556074&links=da%C3%B1o%20moral%20intenso&optimize=20050310&publicinterface=true>

Otros recursos

Comisiones Obreras, Federación de servicios y administraciones públicas (2005). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing): Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*. Recuperado: http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17609/doc11906_guia_mobbing.pdf [Consultado por última vez e 31 de octubre de 2018]

Medeiros de Oliveira, F. (2005). *El Acoso Laboral* (Tesis). Departamento de Derecho y Seguridad Social, Universidad de Valencia. Valencia. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9674/flavia.pdf?sequence=1> [Consultado por última vez el 4 de enero de 2019]

Molero Hermosilla, A. J. (2009). *Acoso moral y comunicación interna en la empresa: el caso del bossing, o acoso a cargo del jefe o de sus representantes o directivos* (Tesis). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/9710/> [Consultado por última vez el 19 de noviembre de 2018]

Gasco-García, E. (2011). *Acoso Laboral o "Mobbing"*. Valmaña Ochaíta, S. (Directora), Seminario permanente de Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

Organización Internacional del Trabajo

- (1998). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm [consultado por última vez el 08/10/2018]
- (2011). *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf [consultado por última vez el 08/10/2018]
- *Acerca de la OIT*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.html> [Consultado por última vez el 5 de octubre de 2018]

Organización Mundial de la Salud

Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/ [consultado por última vez el 8 de octubre de 2018]

Vega M. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, España, [en línea] 2009 [Consultado 4 de noviembre de 2018] disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

