

LA FIGURA DE “PERSONA ASESORA” EN
CASO DE ACOSO LABORAL Y CÓDIGO DE
BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA.



Universidad Miguel Hernández
Facultad Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE
GRADO Curso Académico
2021-2022

Estudiante: LUCÍA BOTELLA LÓPEZ
Tutora: ROSARIO CARMONA PAREDES

SUMARIO

ABREVIATURAS	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
1. MARCO NORMATIVO	8
2. EL ACOSO Y SUS TIPOLOGÍAS	13
2.1 <i>Acoso sexual</i>	13
2.2 <i>Acoso por razón de sexo</i>	15
2.3 <i>Acoso psicológico o moral</i>	15
3. EL ACOSO LABORAL	16
3.2 TIPOS DE ACOSO LABORAL	19
3.2.1 <i>Según la posición jerárquica.</i>	19
3.2.2 <i>Según el objetivo</i>	21
4. FIGURA DE LA PERSONA ASESORA CONTRA EL ACOSO	22
5. CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS	25
6. CONCLUSIONES	33
BIBLIOGRAFIA	35
ANEXOS	39

ABREVIATURAS

BOE	BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO.
CE	CONSTITUCION ESPAÑOLA
CBP	CODIGO DE BUENAS PRÁCTICAS.
QR	CÓDIGO DE RESPUESTA RÁPIDA.



RESUMEN

El presente trabajo se compone de dos objetivos:

El primero es dar relevancia a la figura de la persona asesora del acoso laboral en la empresa. Esta figura se presentará ante la organización empresarial como una unificación de la prevención secundaria y terciaria, para ayudar a las personas que formen parte de la organización a afrontar la situación de acoso y para apoyarlas en su posterior recuperación.

El segundo objetivo es la confección de un Código de Buenas Prácticas (CBP) en materia de acoso laboral que pueda servir de guía a cualquier empresa que se encuentre ante la necesidad o el deseo de crear un CBP. Para su elaboración, han servido de estudio códigos de diferentes empresas e instituciones, hasta llegar a un índice común donde se recogerán principalmente las conductas propias de las manifestaciones de acoso laboral y los procedimientos disponibles, tanto internos como externos, en la empresa para compartirlo.

Con ambos objetivos se pretende concienciar al personal empleado en la organización de la gravedad de las conductas constitutivas de acoso laboral y del compromiso que asume la empresa para erradicarlo, y así incidir de forma positiva en la organización fomentando un clima de trabajo estable y respetuoso para todos los miembros de la empresa.

Finalmente, me gustaría añadir una reflexión que el humorista gráfico Joaquín Salvador Lavado Tejón (1932-2020) recreó en una de las viñetas de Mafalda:

“Compresión y respeto, eso es lo importante para convivir con los demás, y sobre todo ¿sabés qué? No creer que uno es mejor que nadie.”

Palabras clave: Código de Buenas Prácticas, acoso laboral, persona asesora del acoso.

ABSTRACT

The present work consists of two objectives:

The first is to give relevance to the figure of the workplace mobbing adviser in the company. This figure will be presented to the business organization as a unification of secondary and tertiary prevention, to help people who are part of the organization to face the situation of mobbing and to support them in their subsequent recovery.

The second objective is to draw up a Code of Good Practices (CBP) on workplace mobbing that can serve as a guide to any company that is faced with the need or desire to create a CBP. For its preparation, codes of different companies and institutions have been used as a study, until a common index is reached where the behaviors typical of the manifestations of workplace mobbing and the procedures available, both internal and external, in the company to combat it will be collected.

With both objectives, it is intended to make the personnel employed in the organization aware of the seriousness of the behaviors constituting workplace mobbing and of the commitment that the company assumes to eradicate it, and thus have a positive impact on the organization by fostering a stable and respectful work environment for all members of the company.

Finally, I would like to add a reflection that the graphic humorist Joaquin Salvador Lavado Tejón (1932-2020) recreated in one of Mafalda's cartoons:

"Understanding and respect, that is the important thing to live with others, and above all, you know what? Not believing that one is better than anyone. "

Keywords: Codice of good practice, mobbing, workplace mobbing adviser.

INTRODUCCIÓN

Desde que en los años 80, Heinz Leymann adaptara a la concepción humana la definición de Konrad López, prestigioso etólogo, sobre el acoso, definiéndolo como “Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”¹ hasta la actualidad, al menos entre el 15 y el 20% de la población española sufre o ha sufrido acoso laboral, según la Asociación Española Contra el Acoso Laboral.

Ante la existencia de fenómenos como el acoso laboral, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48² obliga a las empresas a crear protocolos de prevención y actuación que tienen por objeto definir unas pautas que permitan identificar situaciones de acoso en el ámbito del trabajo, ya sea moral, sexual, por razón de sexo, raza, religión... con el fin de solventar una situación de carácter discriminatorio, intentando garantizar en todo momento los derechos de las víctimas.

A raíz de este hecho tan devastador, me he visto con la necesidad de realizar un Trabajo de Fin de Grado que tenga por objeto cambiar la concepción rígida y en cierta medida, deshumanizada, de los protocolos actuales por protocolos que hagan sentir a la víctima el apoyo constante por parte de la empresa, estableciendo la figura de la asesoría contra el acoso para investigar, evitar, acompañar y ayudar los casos de acoso laboral que suceden en su seno.

Para alcanzar este propósito, primero debemos conocer la normativa que regula esta práctica. Continuaremos conceptualizando qué es, los tipos y las formas en que se manifiesta el acoso, para luego ahondar en la figura del “asesor/a” explicando, qué es, sus

¹ HEINZ Leymann, Ph.D, *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*, Springer Publishing Company, Octubre, 2009, pág. 6.

² Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

funciones y cómo se podrá crear dicha figura dentro de la empresa. Y se finalizará el trabajo con un ejemplo práctico sobre la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.

A lo largo de este trabajo se tratarán cuestiones acerca de: qué es el acoso laboral, sus tipos y cómo se manifiesta, haciendo referencia a un marco normativo con leyes reguladoras del acoso laboral a nivel nacional. Se expondrá un código de buenas prácticas frente al proceso lesivo que nos ocupa. Y, se tratará en profundidad la figura del “asesor/a”, detallando: su repercusión y necesidad en la empresa, y su alcance.



1. MARCO NORMATIVO

La protección de la víctima frente a conductas de acoso se crea a partir de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española (CE) y que son vulnerados por el acosador/a.

Tabla 1. Derechos fundamentales vulnerados.

Artículo 10. Derecho a la dignidad de la persona.	Establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social.
Artículo 14. Derecho a la igualdad.	Los/as españoles/as son iguales ante la ley sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Artículo 15. Derecho a la integridad moral.	La integridad moral no puede ser menoscabada por actos degradantes para la persona.
Artículo 18. Derecho al honor.	Toda persona tiene derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, sin que estas puedan verse lesionadas por actos contrarios.
Artículo 35. Derecho al trabajo.	El trabajo no es solo un derecho reconocido, si no que es un deber ciudadano que en ningún caso puede verse discriminado por cualquier razón.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Constitución Española.

La protección de los derechos fundamentales mencionados anteriormente ha ido completándose con la creación de normas, tanto en el ámbito laboral como en el penal, que van a ser analizadas a continuación.

Marco normativo laboral

- **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.**

El Estatuto de los Trabajadores en su Sección 2ª, Artículo 4.2 c) reconoce como derecho laboral “la no discriminación directa o indirecta para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”. En relación con el apartado d) concerniente a la integridad física y a una adecuada política de prevención laboral, y al apartado e) respetando la intimidad y la dignidad frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.³

- **Convenios Colectivos**

Si continuamos con el Estatuto de los Trabajadores su artículo 85.1 nos remite a los convenios colectivos que sean de aplicación estableciendo “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad”.

Los convenios colectivos y la negociación colectiva son un arma indispensable para lograr la igualdad laboral real entre hombres y mujeres.

Los convenios colectivos pueden recoger medidas contra el acoso laboral de cuatro formas diferentes:

³ Estatuto de los Trabajadores, Artículo 4 c), d) y e).

En primer lugar, existen convenios colectivos que incluye protocolos para la prevención tanto del acoso sexual como de acoso por razón de sexo, como puede ser el Convenio colectivo estatal para las industrias de la elaboración del arroz que en su Anexo 1 establece un “Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación”.

En segundo lugar, hay convenios que recogen cláusulas que tipifican el acoso sexual o el acoso por razón de sexo como una falta muy grave, esto se ha considerado cláusula de mejora ya que, si nos remitimos al Estatuto de los Trabajadores, su artículo 58.1⁴ nos remite la graduación de las faltas cometidas al convenio colectivo aplicable.

En tercer lugar, otros convenios establecen cláusulas de mejora referentes a la información y prevención del acoso en cualquier modalidad, incluso incluyen el acoso sexual en la Evaluación de Riesgos Psicosociales como es el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad⁵

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales**

Una ley importante para destacar en el ámbito laboral es la ley de Prevención de Riesgos Laborales ya que su objetivo es proteger la seguridad y salud de todos/as los/as trabajadores/as aplicando medidas y desarrollando actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo desempeñado.

La persona encargada de garantizar la protección, asegurar que no se den conductas como el acoso, y de adoptar medidas para combatirlo, en cualquiera de

⁴ Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

⁵ Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad, capítulo IX, artículo 58.

sus formas, en el ámbito de la empresa es el/la empresario/a como indica la propia ley en sus artículos 14⁶ y 15⁷.

⁶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, Capítulo III, Artículo 14

“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.”.

⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, Capítulo III, Artículo 15 1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).**

Las conductas de acoso que pueden ser llevadas a cabo en el ámbito laboral no aparecen recogidas específicamente en ningún artículo de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Sin embargo, si leemos con atención el Artículo 8, existen tres apartados donde podrían encuadrarse esta serie de hechos de forma implícita.

Los tres apartados, 11, 12 y 13, tienen como base fundamental reflejar el hecho de que se considerará como infracción muy grave: los actos contrarios a la intimidad y dignidad del trabajador, cualquier discriminación (por razón de edad, discapacidad, por condiciones de trabajo, sexo, origen, raza, ideas políticas, religión, convicciones, orientación sexual, afiliaciones a sindicatos, etc.) y el acoso sexual, por parte de la empresa o de sus miembros, sea de forma directa o indirecta.

Marco normativo penal

El acoso laboral es considerado un problema jurídico, que se da en el seno de las empresas y que precisa de tratamiento legal, por eso está recogido en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en el artículo 173.1 el

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

cual dispone que cualquier persona que ejerza sobre otra un trato degradante y menoscabe gravemente la integridad moral, será castigada con una pena de prisión de seis meses a dos años. De la misma forma y con la misma pena serán castigados aquellos que realicen actos hostiles y humillantes contra la víctima.

La ley también recoge en conexión con el artículo mencionado anteriormente, el acoso sexual en el ámbito de la relación laboral, el artículo 184 definiéndolo como la petición de favores de índole sexual, para con uno mismo o con un tercero, en el ámbito de una relación laboral, de forma continuada y que provoque en la víctima una situación intimidatoria, hostil o humillante. Dicha actuación, se castiga con la pena de prisión de tres a cinco meses o con una multa de seis a diez meses.

No obstante, las penas para el acoso sexual varían según quién realice el acto y según la razón, es decir, para aquellas personas que gozan de una superioridad laboral o jerárquica las penas de prisión será de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses. Si, por otro lado, la víctima ha sido acosada por razón de edad, enfermedad o situación la pena de prisión será de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses, y si el que realiza la acción es de una posición jerárquica o laboral superior, la pena sería de seis meses a un año.

2. EL ACOSO Y SUS TIPOLOGÍAS

Se considera acoso cuando una persona (acosador/a) acecha de forma habitual a otra persona (víctima) con acciones y conductas graves que generan en la víctima inseguridad, intranquilidad, temor, humillación, etc.

2.1 Acoso sexual

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el artículo 7.1 que se entenderá como acoso sexual aquel comportamiento sea físico o verbal, que tenga connotación sexual y que pretenda atentar contra la dignidad de una persona, en particular en un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual suele afectar en mayor medida a la mujer ya que se considera una manifestación de relaciones de poder con dos vertientes:

1. La víctima se encuentra en una posición inferior, vulnerable e insegura.
2. Puede ser percibida como amenaza cuando se le considera competidora por el poder.

Esto quiere decir que el acoso sexual afecta a las mujeres de niveles jerárquicos, superiores e inferiores, y en cualquier tipo de trabajo.

Para encontrarnos ante una situación de acoso sexual se establecen tres situaciones⁸:

1. El comportamiento por parte del acosador debe ser de carácter sexual.
2. La conducta debe ser indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que la sufre.
3. La conducta debe desembocar en un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la víctima.

Además, se puede manifestar de dos formas distintas: como chantaje, es decir, ofreciendo a la víctima beneficios laborales a cambio de acceder a actos de connotación sexual y como ambiente laboral hostil donde la conducta del acosador provoca situaciones hostiles y humillantes para la víctima.

Los comportamientos calificados como acoso sexual pueden tener naturaleza física, verbal y no verbal como veremos en la siguiente tabla:

Tabla 2. Tipos de conductas.

CONDUCTA VERBAL	Petición de favores sexuales, comentarios, bromas o preguntas sobre la apariencia física, sobre fantasías o prácticas sexuales, referencias obscenas para dirigirse a la víctima, etc.
-----------------	--

⁸ Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España.

CONDUCTAS NO VERBALES	Gestos, silbidos o miradas obscenas, difusión de imágenes o correos electrónicos con contenido sexual y pornográfico...
CONDUCTAS FISICAS	Contacto físico indeseado, excesivo acercamiento, forzar a la víctima a realizar un acto que no desea (Ej: besar, acariciar, tocar...)

Fuente: Elaboración propia a partir de el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Organización Internacional del Trabajo.

2.2 Acoso por razón de sexo

La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres recoge que el acoso por razón de sexo es una “situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Lo mismo queda recogido en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, en el artículo 7.2, mencionada en el acoso sexual.

La diferencia entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es que la primera se basa en los comportamiento y acciones sexuales por parte de los/as agresores/as, mientras que la segunda se basa en el genero de la víctima, es decir, se descalifica en función de si la víctima es mujer u hombre.

Son consideradas conductas propias de acoso por razón de sexo: descalificaciones, insultos, ridiculizar, hacer sentir inferior a la víctima por sus capacidades, habilidades e intelecto.

2.3 Acoso psicológico o moral

Una primera definición de acoso psicológico o moral podría ser la que recoge el Juzgado de lo Social de Cuenca en la Sentencia núm. 156/2021 que expone el acoso moral o

psicológico como “aquella conducta en la que por medio de agresiones verbales, aislamiento social y/o laboral, difusión de críticas o rumores sobre el trabajador, u otros comportamientos del que es responsable o consentidor el empleador, se crea un entorno laboral, intimidatorio, hostil y/o humillante para quien es objeto del mismo, debiéndose entender que dicha presión laboral tiende a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”.

3. EL ACOSO LABORAL

3.1 Definición.

El termino español “acoso laboral” se basó en la traducción de la palabra inglesa comúnmente conocida como *mobbing*. Dicha palabra procede del verbo anglosajón “to mob” que significa acosar, atropellar o atacar en masa a alguien. Sin embargo, no fue hasta tiempo después que el termino se relacionó con el ambiente laboral.

En dicha relación, fue en la que se basó el profesor alemán Heinz Leymann para definir el acoso laboral y agrupar sus actividades⁹ típicas en estos grupos:

- a) **Acciones que limitan la comunicación y contacto social.** Este tipo de acciones suelen residir en coartar el derecho de expresión y opinión de la victima. El acosador llega a ignorar a la victima, incluso en conversaciones grupales y es capaz de convencer a los demás miembros de la organización de no comunicarse con ella.
- b) **Acciones que atentan contra la dignidad de la victima.** El acosador ridiculiza y desprecia a la victima tanto a nivel personal (Ej. Difundir rumores acerca de la vida de la victima) como a nivel profesional, delante de cargos superiores o subordinados.
- c) **Acciones que van en contra de la salud.** Algunas formas de atender contra la salud de la victima puede ser la sobrecarga de trabajo, llevando a la victima a altos niveles de estrés y ansiedad.

⁹ LEYMANN, 1990, Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims, 5 (nº2), pags 119-126.

- d) **Acciones que atentan de forma directa contra la promoción y condiciones de trabajo.** Son críticas y desprecios hacia el trabajo de la víctima, recalando los errores y negándole el acceso a la información o herramientas necesarias para realizar la tarea. Este grupo podría incluirse dentro del apartado a).

El profesor de la Universidad de Alcalá, Iñaki Piñuel define el acoso en el trabajo como “el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido frecuentemente el propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”¹⁰.

Por su parte, la profesora Pilar Camps del Saz sostiene que “el acoso laboral se origina por las relaciones interpersonales que surgen entre los trabajadores en el ámbito laboral, es decir, se trata de un conflicto relacional en el cual, por un tiempo prolongado, la víctima es objeto de comportamientos hostiles por parte de una o varias personas”¹¹.

No obstante, Manuel Fidalgo Vega dio una connotación diferente al acoso laboral llamándolo acoso psicológico¹² y definiéndolo como “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relacional laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

La psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen definió el acoso moral¹³ como “una destrucción insidiosa y fría mediante frecuentes ademanes de desprecio y de humillación de una persona hacia otra durante un periodo de tiempo largo. Se trata de una violencia

¹⁰ PIÑUEL Y ZABALA, I. “*Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo*” Edit. Sal Terrae. Santander. 2001.

¹¹ CAMPS DEL SAZ, P. MARTIN DAZA, F. LOPEZ GARCIA SILVA, JA. 1996, Hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing. *Salud y Trabajo*, (nº118) págs. 10-14.

¹² FIDALGO VEGA, M.; GALLEGO FERNÁNDEZ.; FERRER PUIG, R. NOGAREDA CUIXART, C; PÉREZ ZAMBRANA, G y GARCIA MACIA, R. *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. 2010.

¹³ HIRIGOYEN, M.F. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós; 1999.

sin tregua que aniquila la autoestima de la víctima y la descalifica con una simple mirada o un cierto tono de voz. El agresor busca a menudo aliados entre el resto de los trabajadores”.

Existen innumerables definiciones del mobbing, acoso laboral, acoso psicológico o acoso moral, pero existen elementos característicos y comunes en todas ellas:

- Las conductas propias del acoso laboral se realizan de forma reiterada y se prolongan en el tiempo.
- Son conductas negativas, humillantes y hostiles para la víctima.
- Este tipo de comportamientos son llevados a cabo por la persona acosadora con el fin de destruir a la víctima hasta el punto de que abandone la organización o por satisfacción propia del agresor.
- Entre el/la hostigador/a y la víctima existe un desequilibrio de poder a favor del primero.

Ante esta clasificación, existe doctrina judicial en el ámbito social que avala estas características como: la Sentencia número 769/2021 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana; la sentencia número 202/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid; la Sentencia número 074/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria; la sentencia 1848/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía; la Sentencia nº 56/2019 del Tribunal Constitucional; la Sentencia número 171/2018 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada; la Sentencia 392/2018 Audiencia Provincial de Alicante; la Sentencia nº 313/2014 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid o la Sentencia número 3164/2012 del Tribunal Superior de Justicia de Asturias.

Además si recurrimos a otros ámbitos jurisdiccionales como el penal encontramos jurisprudencia acerca del acoso laboral como: la Sentencia 409/2020 del Tribunal Supremo o la Sentencia 426/2021 del Tribunal Supremo (las sentencias estarán referenciadas en el Anexo 4).

3.2 TIPOS DE ACOSO LABORAL

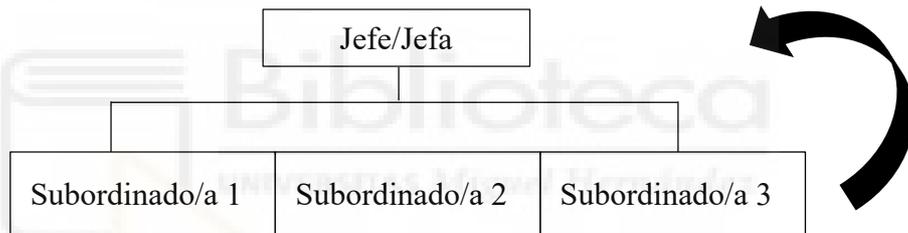
El acoso laboral puede clasificarse en dos grandes grupos, según la posición jerárquica del acosador y la víctima; y según el objetivo que el acosador/a pretenda conseguir con sus actuaciones.

3.2.1 Según la posición jerárquica.

a) Acoso Vertical

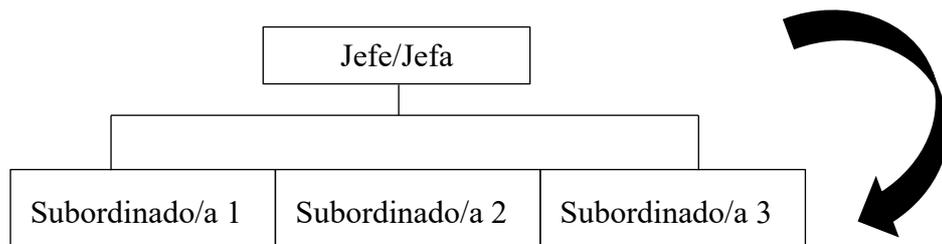
El acoso vertical se da cuando las partes implicadas, víctima y acosador/a, se encuentran en niveles jerárquicos diferentes:

- Ascendente: Es el tipo de acoso menos frecuente. Se da cuando una persona de nivel jerárquico inferior, es decir, un/a subordinado/a acosa a una persona de un nivel jerárquico superior.



Los motivos pueden ser: por no gustar los métodos para llevar la empresa, por no aceptar al jefe, es decir, puede ser un antiguo compañero y no reconocerlo como autoridad.

- Descendente (Bossing): Es el tipo de acoso mas frecuente. Una o varias personas de nivel jerárquico inferior son atacadas por una o más personas de nivel jerárquico superior.



Existen diferentes teorías sobre los motivos que pueden llevar al acoso descendente entre ellos destacan Hirigoyen que sostiene que una persona de una posición jerárquica superior acosa a otra de nivel inferior por el miedo a perder el control o Piñuel¹⁴ que expone que todo forma parte de una estrategia empresarial para que la víctima abandone la empresa.

Otros motivos pueden ser para obligar a la persona trabajadora a aceptar ciertas normas, por ser considerada una persona débil, o por no aceptar la personalidad, carácter, opiniones o formas de actuar de la víctima.

b) Acoso Horizontal

El acoso horizontal se da entre uno o varios compañeros del mismo o parecido nivel jerárquico.



Este tipo de acciones pueden darse por envidia, tal vez la persona agredida posee algo tanto personal como profesionalmente que el hostigador desea; por ser aspirantes a un mismo puesto de categoría superior y así desacreditar o descalificar al contrincante; por la falta de trabajo que genera aburrimiento entre la plantilla; por considerar a la víctima débil o por tener defectos físicos.

c) Mixto.

El acoso laboral mixto, es una mezcla entre el acoso laboral horizontal y el descendente, es decir, en ciertas ocasiones son los/las propios/as compañeros/as junto con el/la jefe/a los que atacan a la víctima con sus conductas negativas.

¹⁴ PIÑUEL Y ZABALA, I. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Térrea; 2001.

3.2.2 Según el objetivo

Una vez explicada la clasificación del acoso según la posición jerárquica, la siguiente clasificación atiende al objetivo por el que el hostigador realiza acciones negativas, hostiles, humillantes... contra la víctima.

a) Estratégico

Se encuadraría dentro del acoso laboral descendente. El/la hostigador/a llevará a cabo actos que deriven en un ambiente de trabajo insoportable hasta conseguir el objetivo deseado, el abandono de la organización por parte de la víctima.

Esta modalidad de mobbing permite a las empresas de las personas que lo practican ahorrarse costes de despidos, es decir, no pagar indemnizaciones ante la marcha repentina de la víctima.

b) Disciplinario

Al igual que la clasificación anterior, se encuadraría en los aspectos del acoso laboral descendente. El/la acosador/a impone el miedo entre las víctimas para así cumplir su voluntad, sus normas.

El objetivo principal es que los trabajadores/as, y en este caso las víctimas de mobbing, entiendan que si no cumplen sus ordenes serán castigados.

c) Dirección, gestión u organizativo

Es llevado a cabo por la dirección de la empresa. Con el fin de reducir costes y aumentar la productividad, profieren amenazas de despido para incrementar el miedo entre los/las trabajadores/as y así deshacerse y, una vez más, ahorrarse la indemnización por despido, de trabajadores que no cumplen sus expectativas de trabajo.

d) Acoso laboral “perverso”

Este tipo de mobbing, no radica en el trabajo si no en el propio hostigador. Se da en personas manipuladoras y embaucadoras, capaces de ganarse la confianza de las víctimas hasta el punto de aislarlas por completo del resto de la plantilla. El hostigador utilizará la

confianza de la víctima para sonsacarle información que después utilizará en su contra, con el fin de hacerle daño y destruirla.

4. FIGURA DE LA PERSONA ASESORA CONTRA EL ACOSO

Normalmente, cuando existe un problema de ámbito laboral en una organización se dan cuatro fases¹⁵:

La primera fase llamada “fase de conflicto” suele ocurrir en todo tipo de organizaciones laborales, es decir, los conflictos se dan casi a diario por diferentes motivos y la gran parte de ellos se solucionan de forma exitosa. Pero, reside un pequeño porcentaje de problema que no son resueltos y son los que suelen generar un problema mayor.

En la segunda fase o “fase de mobbing”, una de las partes comienza a tomar actitudes hostigadoras y humillantes hacia la víctima, haciendo así que esta se sienta amenazada y/o cohibida. A menudo, pueden sumarse personas al conflicto, llegando a pasar de ser una persona hostigadora o ser un grupo de personas. Esta fase suele ser la más extensa, por la intimidación, por la negación, por el desconocimiento de que existen recursos disponibles al alcance de cualquier persona de la organización que sufra este tipo de conductas.

En la tercera fase o “fase de intervención de la empresa”, es cuando la empresa toma una mínima conciencia de lo que está ocurriendo en su seno y emprende acciones para solventar el problema. Estas acciones son tardías y no suelen tener el efecto esperado por la organización.

Por último, la cuarta fase o “fase de marginación” es la exclusión de la vida laboral del trabajador, tras largos periodos de baja el trabajador sale de la organización, normalmente, con pensiones por incapacidad y con grandes secuelas tanto físicas como psíquicas de lo ocurrido.

¹⁵ MARTIN DAZA, F y PEREZ BILBAO J., NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1998.

De esta tardía intervención de la empresa en la gestión de conflictos laborales, que se dan de forma periódica en su seno, y del resultado obtenido en el barómetro CISNEROS II¹⁶, en su variable 59 donde se señala que el 77% de las víctimas de mobbing recibieron un apoyo escaso o inexistente por parte de sus organizaciones¹⁷, surge la necesidad de la figura del “asesor/a” contra el acoso en las organizaciones empresariales.

El/la “asesor/a” será una persona interna en la organización empresarial que cuente con formación específica en materia de igualdad, acoso y prevención de riesgos laborales para poder hacer frente a las situaciones de acoso siguiendo los procedimientos formales e informales de actuación establecidos. Esta figura deberá regirse, de forma incondicional, por los principios de confidencialidad, protección, discreción e imparcialidad. Todos los miembros que formen parte de la empresa, indistintamente de su tipo de contrato, temporalidad, categoría profesional o puesto jerárquico, deberán conocer quien es el/la asesor/a y que cargo desempeña en la organización¹⁸.

El/la asesor/a contra el acoso laboral deberá aunar la prevención secundaria y terciaria¹⁹ ²⁰, es decir, afrontar el acoso (incluso antes de que llegue a constituirse) y apoyar a la víctima en todo el proceso.

Por lo que sus funciones consistirán en:

- Mostrarse siempre como una persona accesible y de confianza, es decir, que posee el reconocimiento²¹ de todos los miembros de la organización.
- Escuchar ²²con gran atención el relato de los hechos de la/s víctima/s, manteniendo siempre una postura de imparcialidad ante lo descrito.

¹⁶ El Barómetro CISNEROS (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) es un formulario que tiene por finalidad medir los índices de violencia en el entorno laboral, fue confeccionado por el profesor de psicología Iñaki Piñuel y Zabala.

¹⁷ PIÑUEL Y ZABALA, I., OÑATE, A. La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en El entorno laboral. Universidad de Alcalá. Revista LAN HARREMANAK/7 (2002-II) (35-62).

¹⁸ OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales., Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

¹⁹ FABREGAT MONFORT, G., El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

²⁰ La prevención secundaria consiste en afrontar el acoso desde el primer momento, desde los primeros indicios. Se trata de comprobar si el procedimiento establecido funciona. Por otro lado, la prevención terciaria se basa en el apoyo a la víctima tras el paso del procedimiento, ayudándolas a su recuperación y reincorporación.

²¹ APY, Fundación Para la Cooperación., Protocolo de actuación contra el acoso sexual.

²² APY, Fundación Para la Cooperación., Protocolo de actuación contra el acoso sexual.

- Identificar si los actos que se describen son constitutivos de acoso, en este caso, laboral, moral o psicológico.
- En caso de que los hechos no fueran constitutivos de acoso laboral, adoptar las medidas oportunas para solucionar el conflicto latente entre los miembros de la organización.

Por el contrario, si los actos descritos fueran constitutivos de acoso laboral, la persona asesora iniciará un proceso rápido para confirmar la veracidad de los hechos pudiendo acceder a cualquier instalación de la organización y recabar los testimonios que considere oportunos²³, para poder informar de forma segura a la víctima de que está sufriendo acoso laboral, y de que la empresa posee procedimientos a su disposición, tanto informales como formales para proceder a su erradicación.

- Apoyar y aconsejar²⁴ a la/s víctima/s en las formas de actuación que estimen oportunas en cada momento.
- Acompañar durante los procesos²⁵, tanto el informal como el formal.
- Incluso, una vez finalizado el proceso y erradicado el mobbing, hacer una supervisión²⁶ de la situación.

²³ OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales., Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

²⁴ APY, Fundación Para la Cooperación., Protocolo de actuación contra el acoso sexual.

²⁵ APY, Fundación Para la Cooperación., Protocolo de actuación contra el acoso sexual.

²⁶ APY, Fundación Para la Cooperación., Protocolo de actuación contra el acoso sexual.

5. CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

I. *Sentido y objeto*

El código de buenas prácticas para la prevención del acoso laboral posee los siguientes objetivos: dar cumplimiento a lo establecido en los Protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral instaurados en la empresa²⁷; consolidar pautas de comportamiento que deben ser conocidas, aceptadas y respetadas por todos los miembros de la organización; y ratificar el compromiso de la empresa contra el acoso laboral, detectando y resolviendo las conductas o prácticas contrarias a lo dispuesto en este código de conducta²⁸.

El presente documento será de obligado cumplimiento para todas las personas que formen parte de la empresa.

II. *Declaración de principios.*

El principio básico sobre el que se debe sustentar un entorno laboral positivo y un clima de trabajo estable es lo dispuesto en el Artículo 14 de la Constitución Española “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” el cual debe ser responsabilidad de aquellas personas que forman parte de la compañía, tanto de la Dirección de la Empresa, la Representación Social y el personal empleado. En todos los miembros de la organización debe primar el objetivo de conseguir un entorno libre de actuaciones o comportamientos que, de forma directa o indirecta, perjudiquen la dignidad de sus miembros, o de tratos ofensivos o degradantes.

De tal forma, la organización se compromete a denunciar y sancionar, los casos que se detecten y a hacer difusión, tanto dentro como fuera de la empresa, del Código de Buenas Prácticas²⁹.

²⁷ Guía de Buenas Prácticas para la Prevención de Conductas de Acoso Laboral, Generalitat Valenciana.

²⁸ Código de Buenas Prácticas, Fundación Arenales.

²⁹ Endesa S.A y sus Empresas., Código de Buenas Prácticas en Materia de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo,

III. *Introducción*

El Código de Buenas Prácticas servirá para dar comunicación y difusión a las conductas y/o prácticas relacionadas, directa o indirectamente, con el acoso laboral. Guiando a los miembros de la organización a través de las pautas de comportamiento que la empresa desea promover y estipulando aquellas que sean contrarias a los valores y cultura empresarial³⁰.

Se desea animar a las personas empleadas de la organización a adoptar conductas y comportamientos, tanto personales como comunitarias, que propicien un ambiente de trabajo saludable, estable, respetuoso y profesional.

A través de este código se determinarán los procedimientos de actuación disponibles en la empresa, para que cualquier persona que trabaje y/o colabore en la empresa sea capaz de reconocer las conductas vinculadas al acoso laboral. Esta guía deberá ser conocida y recibida por todos los miembros que componen la empresa, a través de los canales disponibles para su recepción³¹.

IV. *Concepto y tipología*

El acoso laboral puede ser definido como aquella situación en la cual una o más personas ejercen violencia psicológica sobre una o más personas en las inmediaciones del lugar de trabajo, con el único objetivo de destruirlas tanto personal como profesionalmente, creando un ambiente hostil. Para que se pueda tipificar como acoso laboral, se deben dar la característica de habitualidad, es decir, que no se trate de un hecho aislado si no que sea reiterado en el tiempo³².

³⁰ Grupo MBC., Código de Buenas Prácticas en Acoso Sexual, Edición 01,

³¹ Endesa S.A y sus Empresas., Código de Buenas Prácticas en Materia de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo,

³² Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L.U., Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo.

El acoso laboral puede ser clasificado en dos grupos: por la posición jerárquica de la persona acosadora (vertical, horizontal y mixta) y dependiendo del objetivo con el que se lleven a cabo las acciones por parte de la persona acosadora (estratégico, disciplinario, de dirección y “perverso”) como se explica en la página 18 y siguientes de este trabajo.

V. *Contenido del código de buenas prácticas*

En este Código de Buenas Prácticas se mostrarán una serie de conductas constitutivas de acoso. Por el carácter subjetivo del concepto no es un listado cerrado³³, por lo que se pueden dar innumerables conductas adicionales en la organización, pero se intentará recoger una gran parte para que todos los miembros conozcan las conductas³⁴ típicas que se describen a continuación:

- Conductas organizacionales:
 - Anular las posibilidades de hablar de una persona empleada por parte de una persona de rango jerárquico superior.
 - Obligar a la persona a realizar tareas contra su voluntad
 - No asignar tareas o si se encomiendan, ser absurdas, inútiles o degradantes para la persona.
 - Exigir la ejecución de innumerables tareas en un plazo de ejecución extremadamente corto e imposible de llevar a cabo.
 - Juzgar el trabajo de la persona de forma ofensiva y con lenguaje vejatorio.
 - Infravalorar el esfuerzo y capacidades de la persona.
 - Privar de información necesaria para realizar las tareas.
 - Modificar las responsabilidades y tareas de la persona sin su conocimiento.

³³ Endesa S.A. y sus Empresas., Código de buenas practicas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

³⁴ IGTP., Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo; Y Guía de buenas prácticas para la prevención de conductas de acoso laboral, Generalitat Valenciana.

- Conductas dirigidas a las relaciones sociales del personal afectado:
 - Prohibir al resto de empleados que se comuniquen con una persona determinada.
 - Rehusar la comunicación tanto verbal como no verbal con la persona indicada, e incluso si se comunicara hacerlo con tono de menosprecio y/o mofa.
 - Ignorar la presencia de la persona afectada.
 - Hablar con la persona a través de una tercera persona estando en presencia.
 - Humillar, infravalorar o menospreciar a la persona delante del resto de empleados cada vez que se tiene ocasión.

- Conducta contra la dignidad y la vida privada de la persona afectada:
 - Criticas insistentes y/o permanentes a la vida privada de la persona afectada.
 - Calumniar o hablar en tono despectivo de la persona afectada.
 - Burlas y/o bromas vejatorias por razón de edad, sexo, estado civil, origen, situación de maternidad, diversidad funcional, pensamiento político, etc.
 - Imitaciones de expresiones físicas y/o verbales de la persona.
 - Hacer creer a la víctima que tiene problemas psicológicos y hacerla parecer estúpida ante los demás miembros de la organización.
 - Enviar escritos o correos, o realizar llamadas telefónicas amenazadoras, irónicas y/o sarcásticas.

- Conductas dirigidas a las actitudes de la persona:
 - Profiere amenazas y ataca las creencias, valores o cualquier otra circunstancia personal de la persona afectada.
 - Ridiculiza a la víctima ante el resto de personas empleadas por su manera de ser o de comportarse.
 - Grita e insulta a la persona afectada.

- Utiliza los miedos de la víctima para descompensarla psicológicamente.
- Conductas propias de violencia física:
 - Amenaza con atacar a la persona de forma física.
 - Realiza gestos intimidatorios e invade el espacio personal de la persona afectada.
 - Hace referencias a su fuerza muscular como provocación y amenaza para la persona.
 - Ridiculiza a la víctima con su fortaleza física para defenderse de una agresión.

Es necesario fomentar que los miembros de la empresa, sean víctimas o sean personas conocedoras de estas conductas, se sientan con la seguridad y la confianza de recurrir a la persona asesora del acoso.

VI. *Procedimiento informal y formal*

Una de las funciones del Código de Buenas Prácticas es dar a conocer que, ante la existencia de un problema de acoso laboral en la organización, las personas afectadas poseen instrumentos a su disposición para erradicarlo. En este caso, cuando un miembro de la organización siente que puede estar sufriendo conductas constitutivas de acoso laboral puede dirigirse a la persona asesora del acoso, de forma verbal o escrita, a través de correo electrónico (asesoramiento@gmail.com), correo postal o código QR³⁵ implementado en los carteles de difusión del código de buenas prácticas (ejemplificado en el Anexo 1).

³⁵ Los códigos QR, (en inglés QR Code) son un tipo de códigos de barras bidimensionales. A diferencia de un código de barras convencional, la información está codificada dentro de un cuadrado, permitiendo almacenar gran cantidad de información alfanumérica. Los códigos QR son fácilmente reconocibles por su forma cuadrada y por los tres cuadros ubicados en las esquinas superiores e inferior izquierda.

Esta figura, mencionada el punto 4 de este trabajo, escuchará el relato de la persona en cuestión y si considera que los hechos pueden ser calificados de acoso laboral, iniciará un procedimiento de confirmación del relato para así ratificar la veracidad de los hechos y poder informar a la presunta víctima de los procedimientos a seguir para dar solución a la situación.

En primer lugar, la persona asesora utilizará el procedimiento informal, una vía rápida y sencilla, con el objetivo de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, dando así normalmente solución a los comportamientos hostiles. El procedimiento se llevará a cabo en un plazo máximo de 7 días laborables. Y deberá garantizarse en todo momento, la confidencialidad y dignidad de las personas implicadas³⁶.

En caso de que la solución no sea de agrado para una de las partes, o para las dos, por entender que no procede la solución ofrecida o por volver a producirse los actos constitutivos de acoso laboral, se iniciará el proceso formal.

El proceso formal³⁷ se iniciará, sin perjuicio de que se puedan tomar acciones ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la vía civil, social (Referenciado en el Anexo 3), y/o penal, con una denuncia formal que tendrá por objetivo establecer las responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada³⁸. La denuncia deberá realizarse mediante escrito (ejemplificado en el Anexo 2) y remitirse a la persona asesora para que ésta, siempre partiendo de los principios de seriedad y confidencialidad absoluta, utilice los medios de investigación (estipulados en el plan de prevención de riesgos laborales) necesarios para la confirmación de la veracidad de los hechos, respetando la intimidad y dignidad de las partes.

A la recepción de la denuncia por parte de la presunta persona acosada, se dará conocimiento a la directiva de la organización para que tome las medidas que se

³⁶ López Rubia, E., Larrazabal Astigarraga, E., Martínez Balmaseda, A., y coordinado por Fotinopoulou Basuko, O., Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, 2016.

³⁷ Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral. Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

³⁸ Diputación Foral de Gipuzkoa. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en la administración pública municipal, 2019.

consideren oportunas, como cambios de horario. Asimismo, se comunicará también a la parte denunciada que se ha interpuesto denuncia, y se le dará audiencia para que exponga su relato.

Como máximo a los diez días desde la presentación de la denuncia, la persona asesora elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, testimonios, pruebas y conclusiones del procedimiento, y lo pondrá en conocimiento de la organización para que se tomen las decisiones oportunas.

La empresa deberá garantizar en todo momento, que tanto las personas que denuncien, como las que atestigüen o ayuden en el procedimiento, no sufran ninguna acción hostil o desfavorable por ello.

VII. *Régimen disciplinario*

Los actos y conductas descritos en el apartado V de este Código de Buenas Prácticas es remitirán al convenio colectivo que le sea de aplicación a la organización o al documento negociado equivalente será el encargado de recoger la calificación de las faltas y la imposición de las sanciones. En el caso de que no existiera ni convenio ni documento equivalente, el Protocolo contra el acoso que posea la empresa será el encargado de clasificar los actos atendiendo a la gravedad de estos³⁹

VIII. *Aplicación, difusión y formación*

La aplicación del Código de Buenas Prácticas aúna tanto a los niveles jerárquicos más altos como a los más bajos, es decir, cualquier persona que forme parte de la organización sea cual sea su puesto de trabajo, su tipo de contrato o temporalidad deberá conocer esta guía. Además, serán los directivos superiores los encargados de que el presente código sea conocido y respetado por todos⁴⁰.

³⁹ López Rubia, E., Larrazabal Astigarraga, E., Martínez Balmaseda, A., y coordinado por Fotinopoulou Basuko, O., Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, 2016.

⁴⁰ Fundación Arenales. Código de Buenas Prácticas.

En cuanto a la difusión y alcance, este código se proporcionará a los miembros de la organización mediante las siguientes vías: al incorporarse al puesto de trabajo, mediante la intranet de la empresa (si la tuviera), por el tablón de anuncios, por correo postal, e-mail, etc.

Asimismo, se proporcionará formación, que se actualizará como mínimo una vez al año, tanto al personal de niveles superiores como al de niveles más bajos, en materia de igualdad y de prevención de la violencia en el trabajo. Esta formación incluirá⁴¹:

- Repercusión en la salud de la víctimas.
- Efectos discriminatorios en las condiciones laborales de quienes lo padecen y efectos negativos en la organización.
- El reconocimiento de todos los derechos fundamentales de las personas.
- Régimen disciplinario.
- Procedimiento de actuación previsto.

⁴¹ Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral. Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

6. CONCLUSIONES

A la vista de lo expuesto, el acoso, y en ocupación de este trabajo el acoso laboral, es un problema que afecta a gran parte de la sociedad española desde hace mucho tiempo.

En primer lugar, se debería resaltar que a pesar de que ya en los años 80 se dieran definiciones como la de Leymann acerca del acoso laboral y hasta nuestra actualidad, se ha conceptualizado el mobbing de diferentes formas tanto por autores expertos como por legislación y jurisprudencia, y todavía no se ha llegado a un acuerdo ni a una definición válida que aúne con detalle las connotaciones objetivas y subjetivas que posee el acoso laboral. Sin embargo, si se puede extraer un punto común de entre los diferentes conceptos y son las características dadas para considerarse acoso, recordemos la reiteración y prolongación en el tiempo, comentadas con anterioridad.

En segundo lugar, el acoso laboral se ha proclamado como un factor de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del trabajo y supone consecuencias negativas tanto físicas como psíquicas para las personas que lo sufren y para la organización. Es por ello, que la figura de la persona asesora en materia de acoso laboral, aunque resulte a veces desconocida, es tan indispensable en la organización.

La persona asesora del acoso, es la mejor forma que disponen las empresas para hacer saber a sus empleados/as, pertenecientes a cualquier nivel jerárquico, que su compromiso con la no tolerancia de conductas hostiles y humillantes, con la legalidad vigente y con la causa de erradicar el acoso, ya no solo el laboral si no cualquiera de los tipos mencionados en este trabajo, es real.

Aquella persona que sea seleccionada para el puesto deberá tener unos principios claros e inquebrantables como son la seriedad, la discreción y la empatía, deberá ser una persona de confianza para las personas trabajadoras. Además, deberá ser una persona formada en materia de prevención de riesgos, de igualdad, en psicología, actualizada en cuanto a normativa laboral acerca del acoso y que conozca de forma exhaustiva los recursos disponibles en la empresa al servicio de cualquier persona que sea víctima de acoso laboral.

Resulta necesario que la víctimas o las personas que no saben si lo son, reconozcan a una persona de confianza, a quien dirigirse de forma presencial, mediante escrito o telemáticamente, por correo electrónico o a través del Código QR (explicado en la nota a pie de página número 35 y ejemplificado con un modelo de cartel de difusión del Código de Buenas Prácticas en el Anexo 1) para relatar los hechos de los que es objeto, que éstas conductas sean investigadas con el fin de determinar si son constitutivas de acoso laboral o por el contrario son un mero conflicto laboral con pronta solución.

En tercer lugar, para que la figura que acabamos de mencionar tenga el impacto deseado en el personal empleado, debe ser respaldada con instrumentos como el Código de Buenas Prácticas (CBP), expuesto en el apartado número 5. La creación de un CBP conlleva por parte de la organización una gran responsabilidad. Es la oportunidad perfecta para que la empresa cree conciencia acerca de qué es y qué actitudes o hechos son constitutivos de acoso laboral y como erradicarlos. Además, a través de la difusión del CBP y de la realización de campañas contra el acoso, se puede lograr, poco a poco, un cambio cultural y una mejora de la calidad de vida laboral que repercutirá tanto a nivel personal de los/las empleados /as como a nivel interno en la organización, mejorando así las relaciones interpersonales, el clima laboral y con ello, el rendimiento y productividad.

Por último, me gustaría destacar que junto con estos instrumentos, es importante que la legislación vigente trate el acoso laboral de una forma concreta, es decir, es necesario que las leyes actuales, o futuras, establezcan obligaciones a las empresas para combatir y prevenir el acoso, límites en su actuación, graves sanciones para las personas que ejerzan el acoso y protección a las víctimas.

BIBLIOGRAFIA

Fabregat Monfort, G. (2010), El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, breves apuntes. Universidad de Valencia.

Fidalgo Vega, M.; Gallego Fernández, Y.; Ferrer Puig, R. Nogareda Cuixart, C; Pérez Zambrana, G y García Macia, R. (2009), Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Hirigoyen, M.F. (1999), El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós.

Leymann, H. (1990), Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. Instituto Nacional de Salud Laboral: Estocolmo, Suecia.

López Rubia, E., Larrazabal Astigarraga, E., Martínez Balmaseda, A., y coordinado por Fotinopoulou Basuko, O. (2016), Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Piñuel y Zabala, I. (2001), Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo. Santander: Sal Terra.

Piñuel y Zabala, I (2002), Mobbing. Como sobrevivir al acoso laboral. Barcelona: Sal terra.

Piñuel y Zabala, I., Oñate, A. (2002), La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Madrid: Barómetro Cisneros II.

1. NORMATIVA

Constitución Española (CE). Publicada en BOE núm. 311, de 29/12/1978.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Publicación en BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Publicación en BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicación en BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

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. Publicación en BOE núm. 255, de 24/10/2015.

Resolución de 10 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industria de elaboración del arroz. Publicación en BOE núm. 257, de 25 de octubre de 2017.

Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. Publicación en BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2016.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Publicación en BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Publicación en BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

2. NORMATIVA EUROPEA.

La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Publicado en DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006.

3. JURISPRUDENCIA

Sentencia SOCIAL N° 156/2021, Juzgado de lo Social - Cuenca, Sección 1, Rec 1163/2020 de 19 de abril de 2021.

Sentencia SOCIAL N° 769/2021, Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 2898/2020 de 09 de marzo de 2021

Sentencia SOCIAL N° 202/2020, Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 847/2019, de 21 de febrero de 2020.

Sentencia SOCIAL N° 074/2019, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sección 1, de 30 de enero de 2019.

Sentencia SOCIAL N° 1848/2019, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 13/2019 de 18 de Julio de 2019

Sentencia 56/2019, de 6 de mayo de 2019. Recurso de amparo 901-2018. Promovido por don Jaime Nicolás Muñoz respecto de las resoluciones del subsecretario de Interior, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo que rechazaron sus reclamaciones en materia de acoso laboral. Vulneración del derecho a la integridad moral: marginación laboral deliberada, continuada y carente de un objetivo legítimo incurra en abuso de poder o arbitrariedad. Publicación en BOE núm. 138, de 10 de junio de 2019.

Sentencia SOCIAL N° 171/2018 , Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2018.

Sentencia Social N° 3164/2012, Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2667/2012 de 14 de Diciembre de 2012.

Sentencia Social N° 313/2014, Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Madrid, Sala de lo Social, 4 de abril de 2014.

Sentencia Penal N° 392/2018, Audiencia Provincial de Alicante, Sección 2, 20 de noviembre de 2018.

Sentencia Penal N° 409/2020, Tribunal Supremo, Sala Segunda de lo Penal, 20 de julio de 2020.

Sentencia Penal N° 426/2021, Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, 19 de mayo de 2021.

4. WEBGRAFÍA

APY, Fundación Para la Cooperación., Protocolo de actuación contra el acoso sexual, disponible en

<https://www.apysolidaridad.org/wp-content/uploads/2020/12/Protocolo-de-abuso-sexual.pdf>

CW Winter Abogados, Modelo de demanda de extinción del contrato por acoso laboral, disponible en <https://www.cwabogados.es/modelos/modelo-de-demanda-de-extincion-del-contrato-por-acoso-laboral>

Diputación Foral de Gipuzkoa (2019), Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en la administración pública municipal, disponible en <https://www.gipuzkoa.eus/documents/2556071/14132793/jazarpen+sexista+es/320fd4f9-bcca-a9eb-c69e-2718020bd1ca>

Endesa S.A y sus Empresas., Código de Buenas Prácticas en Materia de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, disponible en https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Endesa_Igualdes.pdf

Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L.U., Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo. https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ernst_young_Cod_pr_ev_acoso.pdf

Fundación Arenales, Código de Buenas Prácticas, disponible en <https://arenalesrededucativa.es/wp-content/uploads/2019/10/codigo-buenas-practicas-2019-1.pdf>

Generalitat Valenciana, Guía de Buenas Prácticas para la Prevención de Conductas de Acoso Laboral, disponible en <https://prevencio.gva.es/documents/161660390/165946849/Gu%C3%ADa+de+buenas+>

[practicadas+para+prevenir+el+acoso+laboral_2018_cs/dad77d0d-1759-4628-a406-2e0ebe137484](https://www.escueladehosteleria.com/wp-content/uploads/2019/07/C%C3%B3digo-de-buenas-pr%C3%A1cticas-en-Acoso-Sexual-Ed00.pdf)

Grupo MBC., Código de Buenas Prácticas en Acoso Sexual, Edición 01, disponible en <https://www.escueladehosteleria.com/wp-content/uploads/2019/07/C%C3%B3digo-de-buenas-pr%C3%A1cticas-en-Acoso-Sexual-Ed00.pdf>

IGTP, Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo; disponible en [https://www.germanstrias.org/media/upload/arxiu/Who%20we%20are/Transparency/RHH/PROTOCOLO%20DE%20ACOSO_V1_CAST\(1\).pdf](https://www.germanstrias.org/media/upload/arxiu/Who%20we%20are/Transparency/RHH/PROTOCOLO%20DE%20ACOSO_V1_CAST(1).pdf)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” disponible en https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/AcosoSexualRazonGenero/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf

NTP:476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, disponible en https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69

OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales., Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, disponible en https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sex.pdf

López Rubia, E., Larrazabal Astigarraga, E., Martínez Balmaseda, A., y coordinado por Fotinopoulou Basuko, O., Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (2016), Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



ANEXOS

ANEXO 1. CARTEL DIFUSION CON CÓDIGO QR.

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

**SI LO SUFRES,
SI LO SABES,
INFORMA**



ACCEDE A TRAVÉS DEL QR AL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS Y AL FORMULARIO DE DENUNCIA.

ANEXO 2. FORMULARIO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA.

SOLICITANTE

<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
<input type="checkbox"/>	RECURSOS HUMANOS
<input type="checkbox"/>	TERCERAS PERSONAS

TIPO DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (OPCIONAL)

PSEUDÓNIMO/ ID PERSONA EMPLEADA:
SEXO: MUJER / HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:
DEPARTAMENTO:
TELÉFONO/EMAIL DE CONTACTO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

ANEXO 3. MODELO DE DEMANDA LABORAL POR ACOSO LABORAL⁴².

AL JUZGADO DE LO SOCIAL QUE POR TURNO CORRESPONDA

Don/Dña XXXXX, , mayor de edad, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ XXX, nºXX , en la localidad de XXXXX , y con DNI/NIE/NIF XXXXX , ante este Juzgado comparezco y como mejor proceda en Derecho,

DIGO

Que, mediante este escrito, se formula **DEMANDA** para la **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** en virtud de lo expuesto en el artículo 50 c) del Estatuto de los Trabajadores, junto con **RECLAMACION DE INDEMNIZACION ADICIONAL POR DAÑOS Y PERJUICIOS** derivados de la vulneración de derechos fundamentales contra las partes abajo citadas:

1. –Don/Dña XXXXX empleado/a de la empresa XXXXX con categoría profesional XXXX, y con domicilio social a efectos de notificaciones en C/ XXXXX, nºXXX , en la localidad de XXXX.
2. – La empresa XXXXX, con número de CIF XXXX y con domicilio a efectos de notificaciones en XXXXX.

La presente demanda se basa en los siguientes,

HECHOS

PRIMERO. – La parte actora presta servicios para la empresa XXXX con una fecha de antigüedad reconocida en nómina desde XXX , con la categoría profesional de XXXX, según el sistema de clasificación vigente en la empresa, y con un salario de XXX brutos mensuales, con/sin prorrata de pagas extraordinarias incluidas.

⁴² CW Winter Abogados, Modelo de demanda de extinción del contrato de trabajo por acoso laboral.

En el anexo nº XX se adjunta copia del contrato de trabajo y el anexo nº XX ultimas nóminas recibidas.

SEGUNDO.- A la relacion laboral mantenida con la empresa le es de aplicación el Convenio Colectivo de XXXXX.

TERCERO.- El motivo de demandar tanto a la empresa XXXX como a la persona empelada XXX se basa en que ambas partes, por acción u omisión, pueden ser declaradas responsables por la situacion de acoso laboral padecida por la parte actora.

(A continuación se describen brevemente los hechos)

La parte demandada XXX, venia realizando comentarios ofensivos y amenazadores, conductas hostiles y humillantes acerca del desempeño en el trabajo de la parte actora y como consecuencia de ello, las tareas encomendadas empezaron a ser de inferior categoría profesional, por lo que en reiteradas ocasiones la parte actora de esta demanda incurrió en baja laboral.

En consecuencia, las partes demandadas han incurrido en un incumplimiento grave y culpable que legitima a la persona trabajadora a solicitar la extinción judicial indemnizada del contrato de trabajo según dispone el ET en la letra c) del articulo 50.

CUARTO.- Acoso laboral.

El acoso moral en el trabajo se califica como todo comportamiento que atente a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, lesiva y no deseada, contra una o más personas trabajadoras, en el lugar de trabajo o por consecuencias del mismo. Se reflejan a continuación los hechos que avalan la existencia de acoso laboral:

(Descripción amplia de los hechos)

- La persona demandada XXX, se dirigía a la parte actora en reiteradas ocasiones de forma despectiva con comentarios como *“no sirves para realizar este trabajo”*, *“hasta un niño de dos años podría realizar este trabajo mejor que tú”*, *“no sabes hacer nada a derechas”*, no dejando expresarse y amenzando con referencias a la pérdida de su puesto de trabajo como *“debería despedirte ahora mismo”*, *“mañana vas a estar en la cola de paro”*, *“lo que ves aquí es tu carta de despido”*.
- La parte demandada XXX, sobrecargaba de trabajo a la actora con innumerables y largas tareas propias de su categoría profesional, exigiéndole tiempos de ejecución más cortos que al resto de la plantilla. Incluso, ordenaba tareas de categorías profesionales inferiores, omitiendo información para poder realizarlas con éxito, y así poder increpar a la parte actora y referirle comentarios hostiles y humillantes delante de sus compañeros/as.
- Los comentarios y acciones arriba citados han ido endureciéndose y haciéndose más contestantes con el paso del tiempo hasta infligir miedo a la parte actora por el hecho de realizar las tareas encomendadas.
- La trabajadora causó baja médica desde XX/XX/XXXX por un trastorno de estrés-adaptativo. Además, durante el periodo de baja médica se realizaron llamadas amenazadoras con el despido a la parte actora.
- La parte actora junto con la persona asesora del acoso y con el apoyo de diversas personas empedadas pusieron en conocimiento del encargado de la empresa los hechos y actitudes mostrados por el/la Sr/Sra XXXX, mediante el escrito de denuncia interno realizado en fecha XX/XX/XXXX.

Por lo expuesto anteriormente, consideramos que los hechos relatados son constitutivos de la existencia de acoso laboral o mobbing, considerándose así una conducta de hostigamiento hacia la víctima, de forma intencionada y reiterada en el tiempo, con el único objetivo de intimidar a la víctima hasta causar baja voluntaria en la empresa y, que como consecuencia de estos hechos, se están produciendo efectos negativos sobre la salud física y psicológica de la víctima.

QUINTO.- Reclamacion adicional de cantidad por daños y perjuicios.

Con los hechos y actitudes descritos en esta demanda, se ponen de manifiesto varios incumplimientos graves y culpables causados por la parte demandada lo que genera sospechas de la existencia de conductas contrarias a los derechos fundamentales de los trabajadores recogidos en la Constitución Española.

Por tales motivos, y con el amparo de lo dispuesto en los artículos 87.4 y 181 párrafo segundo de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social, se reclama también a través de este procedimiento una indemnización por daños y perjuicios derivada de la vulneración de derechos fundamentales anteriormente mencionados.

La suma de las posteriores circunstancias ha generado un daño que debe ser compensado con la cantidad de TREINTA MIL EUROS (30.000 €)

(La cantidad fijada es un ejemplo, ante un escrito de demanda de un caso real se debe tener en cuenta que si se reclama una cantidad después no se podrá reclamar otra superior.)

SEXTO.- El trabajador no ostenta ninguna carga de representación de los trabajadores.

A lo expuesto anteriormente, le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO.- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TERCERO.- Convenio Colectivo de aplicación.

En virtud de lo anterior,

SUPlico

Que, habiendo presentado este escrito en tiempo y forma, se tenga por interpuesta DEMANDA en ejercicio de la acción de **EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR** en base al artículo 50 c) del ET contra las partes anteriormente mencionadas, citando a las mismas al acto de conciliación y/o juicio y, tras las formalidades oportunas, el Juez dicte sentencia, con las siguientes resoluciones:

- Que se declare la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento empresarial debiendo abonar a la parte actora una indemnización igual a la prevista por despido improcedente.
- Que se condene y las partes demandadas procedan al pago de la indemnización adicional de 30.000€ por daños y perjuicios infligidos.

Por ser justicia pido en XXXX a XX / XX de 20XX

OTRO SI DIGO

PRIMERO.- Que a cualquier acto que se derive de esta demanda compareceré junto a mi letrado/a XXXX , con número de colegiado/a XXXX Y con domicilio a efectos de notificaciones en la C/ XXXX N° XXX. , en la localidad de XXXX .

Segundo.- Que la parte actora, en uso de las facultades que la Ley le confiere, solicita los siguientes medios de

PRUEBA

INTERROGATORIO DE LAS PARTES DEMANDADAS para que los representantes legales de las partes demandadas, bajo juramento, contesten a las preguntas que pueda formular esta parte en el acto del juicio oral.

DOCUMENTAL la que esta parte solicitara en el momento oportuno sin perjuicio de la que se aporte al acto del juicio.

TESTIFICAL los testigos que se presentaran en el momento oportuno.

Por esto,

SUPLICO

Que el Juzgado tenga por realizadas las anterior manifestaciones y por solicitadas las pruebas.

Por ser justicia en XXXX a fecha de XX/ XX del 20XX

Fdo. La persona denunciante.



ANEXO 4. JURISPRUDENCIA

Sentencias Sociales:

Sentencia núm. 769/2021 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana “... el “mobbing” precisa siempre de dos elementos, uno subjetivo que se integra por la intencionalidad del acosador de conseguir un perjuicio al acosado a quien dirige expresamente su actitud intimidatoria mediante las más variadas formas de presión psicológicas, (tales como aislamiento respecto de los compañeros de trabajo, difusión de rumores insidiosos, ofensas verbales o vejaciones injuriosas...) y otro elemento objetivo integrado por sistematicidad y prolongación en el tiempo de conducta dirigida a los fines intimidatorios de hostigamiento y presión, antes comentados...”

Sentencia núm. 202/2020 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid “Los objetivos del acoso laboral pueden ser de lo más variado: represaliar a un trabajador poco sumiso, marginarle para evitar que deje en evidencia a sus superiores, infundirle miedo para promover el incremento de su productividad o satisfacer la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador (el llamado acoso 'perverso'), entre otros. Dentro de las organizaciones privadas el acoso laboral responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización por despido improcedente, en las administraciones públicas, dadas las peculiaridades del régimen funcional, consiste a menudo en la marginación profesional del empleado por variados motivos (venganza personal, castigo encubierto, discriminación ideológica).”

Sentencia núm. 074/2019 Tribunal Superior de Justicia de Cantabria “... El “mobbing” se caracteriza entonces por un trato humillante y vejatorio acaecido en la esfera laboral, llevado a cabo de manera sistemática y no ocasional, con el fin de degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada en sus diferentes facetas: personal, ambiental y profesional, y susceptible de ser apreciable desde un prisma objetivo. Puede definirse como el hostigamiento ejercido en el ámbito laboral por una o varias personas con conductas consistentes en ataques sistemáticos durante un periodo de tiempo, teniendo un carácter tendencioso, y con la finalidad última de que la víctima abandone el lugar de trabajo ...”

Sentencia núm. 171/2018 Tribunal Superior de Justicia de Andalucía “... *el acoso laboral es la concurrencia en el desarrollo del contrato de trabajo de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero, acoso vertical y horizontal, que sea sentida y percibida por el trabajador/a acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en el propio ámbito profesional. Esta presión psicológica ha de ir acompañada del elemento subjetivo de la intencionalidad y del elemento cronológico de la reiteración...*”

Sentencia núm. 313/2014 Tribunal Superior de Justicia de Madrid “*La presión psicológica sistemática planificada para minar o socavar emocionalmente al trabajador con el objetivo último de provocar su autoexclusión de la organización empresarial: privación de cometidos inherentes a su categoría y puesto profesional, y de los medios de infraestructura y materiales básicos para poder desempeñar su trabajo; aislación arbitraria de sus compañeros; la exigencia de pactar en el contrato, una cláusula ilegal sobre la renegociación de las condiciones de trabajo, caso de acogerse a la reducción de jornada de trabajo.*”

Sentencia núm. 3164/2012 Tribunal Superior de Justicia de Asturias “*Por acoso moral o mobbing se ha venido definiendo la conducta abusiva de que se ejerce de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan su dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole 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.*”

Sentencia núm. 56/2019 Tribunal Constitucional “*El concepto de acoso laboral surgió en la psicología para abordar conjuntamente desde el punto de vista terapéutico situaciones o conductas muy diversas de estrés laboral que tienen de común que, por su reiteración en el tiempo, su carácter degradante de las condiciones del trabajo o la hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del empleado. Cuando tales situaciones o conductas son propiciadas por*

quienes ocupan una posición superior en el organigrama empresarial, que es lo más frecuente, suele hablarse de acoso "vertical descendente" o "institucional". Los objetivos del acoso laboral pueden ser de lo más variado: represaliar a un trabajador poco sumiso, marginarle para evitar que deje en evidencia a sus superiores, infundirle miedo para promover el incremento de su productividad o satisfacer la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador (el llamado acoso "perverso"), entre otros. Dentro de las organizaciones privadas el acoso laboral responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización por despido improcedente, en las administraciones públicas, dadas las peculiaridades del régimen funcional, consiste a menudo en la marginación profesional del empleado por variados motivos (venganza personal, castigo encubierto, discriminación ideológica)."

Sentencia núm. 1848/2019 Tribunal Superior de Justicia de Andalucía "Se trata, por tanto, de una clara situación de acoso mantenida durante un tiempo prolongado, ejercido por trabajadores de la empresa, sobre la persona de la trabajadora, desarrollada en el lugar de trabajo, con la finalidad obvia de destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, minar su reputación y encaminada a que acabe abandonando el lugar de trabajo."

Sentencias Penales:

Sentencia núm. 409/2020 del Tribunal Supremo "...se incrimina la conducta de acoso laboral entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas".

Sentencia núm. 426/2021 del Tribunal Supremo "El mobbing requiere realizar contra otro actos hostiles o humillantes, sin llegar a constituir trato degradante de forma reiterada, que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional, que el sujeto activo se prevalga de su relación de superioridad y que tengan la caracterización de graves ..."

Sentencia núm. 392/2018 Audiencia Provincial de Alicante *“El delito de acoso laboral se define como aquel en el que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional, el autor, prevaliéndose de su relación de superioridad, realiza contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, si suponen un grave acoso contra la víctima.”*

