

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS  
GRADO EN DERECHO  
TRABAJO DE FIN DE GRADO



EL ACOSO LABORAL, SU VINCULACIÓN CON EL DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL, Y SU TUTELA JURISDICCIONAL.

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

ALUMNA: TORRES ESCALONA, AURORA.

TUTORA: CARMONA PAREDES, ROSARIO.

COTUTORA: LARA ROS, BELÉN.



## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS</b>	1
<b>RESUMEN</b>	2
<b>ABSTRACT</b>	3
<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>OBJETIVOS</b>	5
<b>ESTRUCTURA</b>	5
<b>METODOLOGÍA</b>	6
<b>1. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL.</b>	7
<b>2. ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO LABORAL O MOBBING.</b>	10
<b>3. DERECHO A LA ÍNTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL Y RELACIÓN CON EL ACOSO LABORAL.</b>	15
3.1 Derecho a la vida	15
3.2 Derecho a la integridad física y moral	18
<b>4. DISTINTOS TIPOS DE ACOSO LABORAL Y SUBTIPOS RECONDUCTIBLES A LAS PRINCIPALES TIPOLOGÍAS.</b>	20
4.1. Acoso vertical descendente	20
4.2. Acoso vertical ascendente	22
4.3 Acoso horizontal	22
4.4 Otros tipos de acoso reconducibles a cualesquiera de las principales tipologías de acoso nombradas.	22
<b>5. DIFICULTAD PROBATORIA DEL ACOSO LABORAL</b>	27
<b>6. TUTELA JUDICIAL DE LA VÍCTIMA EN PROCEDIMIENTOS DE ACOSO LABORAL.</b>	34
<b>7. CONCLUSIÓN</b>	39

## **ABREVIATURAS**

Art./arts. Artículo/ artículos.

CE. Constitución española.

CP. Código penal.

ET. Estatuto de los trabajadores.

LPRL. Ley de prevención de riesgos laborales.

LRJS. Ley reguladora de la jurisdicción social.

LECrim. Ley de enjuiciamiento criminal.

LEC. Ley de enjuiciamiento civil.

LO. Ley orgánica.

OIT. Organización internacional del trabajo.

RAE. Real academia española.

STS. Sentencia del tribunal supremo.

STC. Sentencia del tribunal constitucional.

STSJ. Sentencia del tribunal superior de justicia.

TFG. Trabajo de fin de grado.

TSJ. Tribunal superior de justicia.

TS. Tribunal supremo.

Etc. Etcétera.

## **RESUMEN**

El Presente Trabajo de Fin de Grado tiene por objeto el análisis de la figura del Acoso laboral en España, basándose especialmente en la aplicación y vulneración en el ámbito laboral del Derecho a la vida y a la integridad física y moral, recogido en el artículo 15 de la Constitución española de 1978. Para ello, se estudiará el desarrollo normativo del acoso laboral en España y su tratamiento en la jurisprudencia nacional.

El siguiente trabajo trata de aportar luz sobre una figura tan conocida como compleja de determinar, abordando los elementos configuradores que permiten distinguirlo de otras situaciones laborales o conflictos en el trabajo. Del mismo

modo se analizarán distintas tipologías del acoso laboral, como el acoso vertical u horizontal y otras tipologías que pueden encuadrarse dentro de las mismas.

Asimismo, otro punto esencial de trabajo se centra en el estudio de la dificultad probatoria del acoso laboral debido a su naturaleza sutil y en algunas situaciones sin testigos, así pues, se estudiarán también las herramientas o medios probatorios que admite la jurisdicción social, así como la inversión de la carga de la prueba, en los casos donde se vulnera un derecho fundamental, que prevé la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Con todo esto, dicho trabajo de investigación, intentará ofrecer un análisis práctico desde una perspectiva jurídica que facilite la identificación del acoso laboral como una vulneración de derechos fundamentales, ayudando así a su detección y adecuada tutela jurídica.

Palabras clave: Acoso laboral; Acoso moral; Mobbing; Integridad física y moral; Prueba.

## **ABSTRACT**

The purpose of this Final Degree Project is to analyze the concept of harassment in the workplace in Spain, based especially on the application and violation in the workplace of the right to life and to physical and moral integrity, as set forth in Article 15 of the Spanish Constitution of 1978. To this end, the normative development of workplace harassment in Spain and its treatment in national jurisprudence will be studied.

The following work tries to shed light on a figure that is as well known as it is complex to determine, addressing the elements that allow to distinguish it from other labor situations or conflicts at work. In the same way, different typologies of workplace harassment will be analyzed, such as vertical or horizontal harassment and other typologies that can be framed within them.

Likewise, another essential point of work focuses on the study of the evidentiary difficulty of mobbing due to its subtle nature and in some situations without witnesses, thus, the evidentiary tools or means admitted by the social jurisdiction will also be studied, as well as the reversal of the burden of proof, in cases where a fundamental right is violated, as provided for in Law 36/2011, of October 10, regulating the social jurisdiction.

With all this, this research work will try to offer a practical analysis from a legal perspective that facilitates the identification of labor harassment as a violation of fundamental rights.

## **INTRODUCCIÓN**

El acoso laboral, lejos de ser un problema actual, constituye una de las problemáticas más complejas dentro del Derecho del trabajo contemporáneo pues no fue hasta el siglo pasado cuando gracias a autores como Kornrad Lorenz o Leymann entre otros, se puso en relieve esta figura evidenciando los daños psíquicos y físicos que pueden sufrir los trabajadores que lo padecen.

El acoso laboral presenta una serie de dificultades, comenzando por una falta de definición unitaria en el ordenamiento, así como la dificultad probatoria para acreditar una situación de acoso laboral.

Durante la extensión de este trabajo se realizará un análisis profundo de la figura del acoso laboral desde una perspectiva jurídica, se configurarán los elementos que la jurisprudencia considera configuradores de esta figura y además se tratarán las distintas tipologías que pueda presentar.

Asimismo se realizará un estudio integral del art 15 de la CE y su vinculación con otros artículos relevantes dentro de la misma, además, se abordarán distintas sentencias relevantes y se analizará en profundidad otras normativas, como la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social que ofrece al trabajador una tutela judicial efectiva de derechos y garantiza una serie de mecanismos para acreditar el acoso laboral, como la posibilidad de solicitar medidas cautelares o incluso el principio de inversión de la carga de la prueba cuando existan los suficientes indicios de que se ha padecido acoso laboral.

En definitiva, este trabajo pretende aportar luz sobre la complejidad de esta figura, analizando las distintas herramientas que ofrece el ordenamiento jurídico español a disposición de los trabajadores y funcionarios para garantizar una protección real de los derechos fundamentales de los mismos.

## **OBJETIVOS**

Delimitación conceptual del acoso laboral en España, sus elementos configuradores y presentación de los principales tipos de acosos existentes.

Estudio del Derecho a la vida y a la integridad física y moral desde una perspectiva constitucional y laboral y su estrecha vinculación con el acoso laboral.

Análisis profundo sobre la normativa reguladora del acoso laboral y sus especialidades.

## **ESTRUCTURA**

La estructura seguida para el desarrollo del siguiente trabajo de fin de grado consta de siete capítulos, iniciando con una introducción al problema real que constituye el acoso laboral dentro de los espacios de trabajo y configurando una vista previa de los puntos que iremos analizando extendidamente uno por uno dentro de sus respectivos capítulos.

Durante el primer capítulo, se abordará la definición del acoso laboral desde su origen en la psicología hasta la actualidad y su aplicación en el ámbito legal, se expondrán del mismo modo distintas definiciones institucionales, doctrinales y jurisprudenciales.

En el segundo capítulo por su parte, se expondrán los distintos elementos configuradores del acoso laboral según los criterios facilitados por sentencias de distintos tribunales.

Continuadamente, el tercer capítulo, se analizará el artículo 15 de la Constitución española del 1978, donde se reconocen los derechos a la vida y a la integridad física y moral, tratará este capítulo de explicar estos derechos y de acercarlos a una perspectiva laboral. Además, abordará como las conductas constitutivas de acoso laboral vulneran dicho artículo.

El cuarto capítulo, diferencia los distintos tipos de acoso laboral y subtipos reconducibles a estos principales. Todo ello aportando distintas sentencias que sirvan como soporte y como ejemplo de los mismos.

En el quinto capítulo, se abordará la complejidad probatoria del acoso laboral, los requisitos para acreditarla, así como las especialidades que presenta la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Como la inversión de la carga de la prueba. Así como los distintos medios de prueba aceptados y regulados dentro de la misma ley.

El sexto capítulo contempla la tutela jurisdiccional para esta figura en España.

Para finalizar este trabajo de Fin de Grado, el séptimo capítulo culminará con las conclusiones extraídas del estudio realizado durante el desarrollo de este trabajo y sobre la necesidad de garantizar una protección efectiva frente al acoso moral en el trabajo.

## **METODOLOGÍA**

El procedimiento que se ha seguido para la realización del presente trabajo se fundado en la aglomeración de diversos documentos legales, así como

jurisprudencia y doctrina científica de interés sobre el acoso moral, para proceder al estudio mismo de esta figura, así como el acopio de distinta bibliografía y webgrafía que del mismo modo han facilitado el análisis del acoso laboral y consecutivamente al desarrollo de este trabajo de fin de grado.

Del mismo modo durante la extensión de este trabajo se analizará La Constitución española de 1978, especialmente su artículo 15 donde se reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y moral de las personas, pero también otros artículos relacionados como el Derecho a la dignidad reflejado en su artículo 10, Así como el estudio paralelo de otras normas y disposiciones legales para ligar este derecho al ámbito laboral como, por ejemplo, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio por la que se reforma el art.173 del Código penal o el 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.

También es necesario destacar el análisis que se ha llevado a cabo sobre la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social donde nos hemos centrado en los medios de prueba y especialidades recogidas en la misma como la inversión de la carga de la prueba, así como el estudio del resto de normas que aparecen a lo largo de este trabajo.

Para finalizar se ha analizado distinta normativa como la LECrim o Ley 36/2011, entre otras con el fin determinar los mecanismos que ofrece el ordenamiento jurídico español para proteger a las víctimas de acoso laboral.

## **1. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL.**

Aunque el término Acoso laboral, o más comúnmente conocido como Mobbing, sea cada vez más escuchado, se trata de un fenómeno bastante desconocido y difícil de concretar, pues a diferencia de otras figuras legales, no existe una definición estricta dentro del ordenamiento jurídico español que acote dicho término, lo que facilita su confusión, pues no todo conflicto laboral es constitutivo de Acoso laboral o *mobbing*.

En primer lugar, es importante situar el origen La expresión *mobbing* fue utilizada por primera vez por el Investigador y premio Nobel Konrad Lorenz quién utilizó para definir el comportamiento de un grupo de animales pequeños, que en rebaño atacan a un animal que aun siendo de mayor tamaño que estos, es percibido por los mismo como solitario, y por tanto más vulnerable<sup>1</sup>. Esta expresión más adelante fue trasladada a la psicología humana por Peter Heinemann, quien estudio que este mismo comportamiento se daba en grupos de niños que aislaban y acosaban a otro compañero solitario<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Lorenz, K. (1966). *On Aggression*. Harcourt Brace.

Más adelante, en la década de los 80 del siglo pasado, el doctor alemán en psicología pedagógica, psiquiatra y profesor en la universidad de Estocolmo, Heinz Leymann, siguió con esta tradición, pero desde una perspectiva psicológica laboral prefirió utilizar el término “acoso moral” el cual popularizó, definiéndolo como aquellas conductas en el lugar de trabajo por el cual una persona de manera individual o incluso un grupo en su colectividad ejercen violencia psicológica sobre una o varias personas de manera reiterada, al menos una vez semanalmente, durante una prolongación de tiempo de al menos seis meses<sup>3</sup>.

Tras esta breve introducción sobre el origen de la terminología *mobbing*, es importante recalcar, como comenzaba este capítulo, que a pesar de que el acoso laboral sea una figura de la que oímos hablar a menudo, y que posiblemente exista desde el momento en que existe el trabajo, no existe una definición estricta dentro del ordenamiento jurídico español que acote dicho término, lo que facilita su confusión, pues no todo conflicto laboral es constitutivo de Acoso laboral o *mobbing*.

Una primera aproximación al término acoso laboral nos lo facilita la organización Internacional del trabajo, en adelante “OIT”, que viene a decir, que el acoso laboral se trata de aquella “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”<sup>4</sup>

En esta definición, por fin se puede ver que dicho fenómeno puede ser iniciado tanto por una acción verbal como por una psicológica. Asimismo, a diferencia de las definiciones anteriores que solo mencionaban que dicha acción ha de realizarse en el ámbito del trabajo, esta definición exige que, además, haya conexión con el trabajo, y más importante aún, incluye algunos términos tipificados como delitos contra la integridad moral y la libertad individual dentro de nuestro código penal, en adelante CP.

No obstante, aunque la definición aportada por la OIT resulte útil como aproximación general, continúa resultando insuficiente desde la perspectiva de la normativa y de la jurisprudencia española.

Así pues, ante la falta de unidad para identificar dicha conducta, ha sido mediante jurisprudencia, especialmente del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, como se han ido perfilando los elementos esenciales constitutivos de acoso laboral, dejando patente en varias sentencias, como, por ejemplo en la STS-PE 694/2018 de 21 diciembre donde se indica que de acoso

---

<sup>2</sup> Heinemann, P. (1972). *Mobbing: Gruppenvåld bland barn och vuxna*. Natur och Kultur.

<sup>3</sup> Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Acoso laboral: conceptos, alcance y prevención*.

laboral “exige que la realización de actos graves, hostiles o humillantes, realizados en el contexto de una relación laboral o funcionarial, de forma reiterada, ejecutados por quien tenga una relación de superioridad, y se prevalega de esa condición para su perpetración”<sup>5</sup>

En esta sentencia vemos como además incluye a los funcionarios en el mismo régimen que lo trabajadores entendiendo que a pesar de las diferencias estatutarias entre ambos, el acoso laboral afecta a ambos del mismo modo, en cuanto que se desarrolla en el ámbito de trabajo donde hay una relación de trabajo, con independencia del si esta se desarrolla en el sector público o privado, puesto que el modus operandi es el mismo y el derecho vulnerado también.

EL art.173 del C.P tras la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio tipifica el acoso penal de la siguiente manera:

“Se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial 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”<sup>6</sup>.

En este contexto se requiere una actuación degradante por parte del autor hacia la víctima, atentando así contra la integridad moral, que además se caracterice por su sistematicidad y prolongación en el tiempo y que por ende constituya un clima laboral hostil y humillante para el trabajador por quien posee una posición de superioridad abusando de la misma, con la finalidad, es decir, con la intención de inquietar, desequilibrar mediante dicho hostigamiento psicológico y humillar a la víctima, siendo per se una ofensa contra la dignidad del trabajador.

Teniendo en cuenta toda esta información y aunque no exista una definición unificada sobre el término de acoso laboral en el ordenamiento jurídico, no quiere decir que estemos frente a una laguna normativa<sup>7</sup>, pues estamos frente a una figura compleja que puede presentarse en infinidad de formas diversas, por lo que la decisión del legislador de no acotarlo a una única definición facilita que los tribunales puedan actualizar los criterios o elementos a una realidad tan cambiante como las formas de trabajo en la actualidad y así evitar que quedase obsoleta o insuficiente para abarcar las nuevas realidades

---

<sup>5</sup> Tribunal Supremo, Sala de lo Penal. Sentencia núm. 694/2018, de 21 de diciembre. [BOE.es - Restringido concepto de "acoso laboral" a efectos penales.](#)

<sup>6</sup> Artículo 173 del Código Penal, modificado por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio. [BOE.es - Restringido concepto de "acoso laboral" a efectos penales.](#)

<sup>7</sup> (Cano Martínez de Velasco, 2025)

en el entorno laboral y por ende en las manifestaciones futuras de acoso laboral.

## 2. ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO LABORAL O MOBBING.

Como hemos visto en el punto anterior el acoso laboral se diferencia del resto de tipologías de acoso por algunas especialidades y circunstancias.

EL acoso laboral hace referencia a un conjunto de comportamientos hostiles y que se repiten en el tiempo de manera continuada, dirigidos a un empleado, con la intención de humillar, degradar, intimidar, o desestabilizar a quien lo padece<sup>8</sup>. Además, es necesario recalcar que este tipo de acoso puede ser perpetrado tanto por un superior jerárquico, compañeros de trabajo e incluso subordinados.

Por la especialidad de este tipo de acoso, es necesario que dentro de estas conductas que afectan a la víctima se cumplan ciertas características. Ya que no todo conflicto laboral es constitutivo de acoso laboral o Mobbing.

Es importante que concurren varios requisitos para que una conducta pueda ser enmarcada dentro del acoso laboral. A tal efecto, podemos encontrar en la STS-PE 45/2021 los elementos configuradores más relevantes del Acoso laboral. Además, de manera análoga, ciertas resoluciones judiciales como: STSJ 9374/2010, de 29 de noviembre y la STC 56/2019, de 6 de mayo entre otras, completan dichos elementos configuradores.

**1) Reiteración.** Las conductas constitutivas de acoso deben ser reiteradas, repetidas en un periodo de tiempo. Generalmente una conducta agresiva, humillante o vejatoria de manera aislada no supone acoso moral, no obstante, es importante recalcar la gravedad de esta conducta pues como excepción a la norma encontramos en el art. 81.18 de la Ley de Normas del Trabajo del Estado de Quebec, en Canadá, establece que: “una sola conducta grave puede también construir acoso psicológico si supone un daño y produce efecto nocivo continuado para el trabajador”

Es decir, generalmente será necesaria una concurrencia de actos vejatorios y humillantes que concluyan en un daño psicológico para la víctima no obstante no será necesaria esta persistencia en el tiempo si una única conducta o acto fuese capaz de dañar psicológicamente a la víctima de manera equiparable a una situación reiterada en el tiempo.

Para Leymann esta reiteración debía al menos darse una vez a la semana y durante un periodo de seis meses<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> STSJ Cataluña, sala de lo social, sección 1ª num.9374/2010 de 29 de noviembre (Cendoj)

<sup>9</sup> Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184

No obstante, aunque ante la falta de determinación de un intervalo temporal específico fijado por ley para considerar que exista una clara continuidad, el Instituto Nacional de Salud e Higiene, al igual que Leymman fija el periodo de seis meses, pero la doctrina judicial interpreta que esta duración es orientativa<sup>10</sup>

**2) Ámbito Profesional.** Dichas conductas tendrán que ser fruto de una relación laboral, ya sea pública o privada. Tal y como podemos observar en la ya mencionada Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio por la que se reforma el art.173 del CP:

“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”<sup>11</sup>.

**3) Carácter denigrante de la conducta.** Es necesario que la conducta sea constituyente de un trato degradante, humillante, intimidatorio o vejatorio que supongan un ataque directo a Derechos fundamentales inherentes a la persona, especialmente vulneración del art. 15 de la CE, Derecho a la vida y la integridad física y moral. Y por tanto al art 10 de la CE, Derecho a La dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes

“STC 56/2019, de 6 de mayo. Recurso de amparo 901-2018 Las situaciones de acoso laboral, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado conciernen el reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes (arts. 10.1 y 15 CE).<sup>12</sup>”

**4) Superioridad.** Tendrá que existir una desigualdad entre la víctima y su acosador.

“A efectos penales solo puede activarse este delito cuando media cierto prevalimiento por parte de quien está pretendiendo humillar u hostigar a otra persona.”<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> STSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 7) num. 279/2004 de 25 de enero de 2005 (Cendoj).

<sup>11</sup> Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal. BOE núm. 152, de 23 de junio de 2010. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9953>

<sup>12</sup> STC 56/2019, de 6 de mayo. Recurso de amparo 901-2018, Tribunal Constitucional. BOE núm. 134, de 6 de mayo de 2019. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8637](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8637)

<sup>13</sup> Anuario de Derecho Penal. (2021). “El delito de acoso laboral en el ámbito penal”. *Biblioteca Jurídica BOE*. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-0000001237#footnote-marker-9-1](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-0000001237#footnote-marker-9-1)

Más adelante veremos que esa desigualdad no tiene por qué producirse únicamente por superiores jerárquicos, también podrá darse por compañeros que ostentan la misma posición jerárquica en incluso por superiores e iguales jerárquicos conjuntamente.<sup>14</sup>

**5) Consecuencias nocivas en la salud de la víctima.** El mobbing se caracteriza sobre todo por los efectos perjudiciales que llega a sufrir la víctima ya sean secuelas físicas o psicológicas. Generalmente estas consecuencias se manifiestan como “un grave deterioro de la salud mental y física, concretado en problemas de depresión, ansiedad, disminución del rendimiento laboral y hasta físicos y psicosomáticos. En ocasiones extremas, el acoso psicológico puede derivar en una enfermedad física o psíquica crónica e irreversible o, incluso, terminar en suicidio. Además, no cabe obviar los problemas familiares que esta situación puede conllevar, como p. e., la separación conyugal”.<sup>15</sup>

**6) Ausencia de justificación objetiva.** Implica una falta de justificación lógica o válida en la toma de decisiones o acciones que repercuten sobre la víctima. Por ejemplo, una sobrecarga excesiva de trabajo sin motivo, o por el contrario eliminar la carga de trabajo de un trabajador. Como podemos ver en la STC 56/2019, de 6 de mayo. Donde sin causa aparente se marginó a un empleado público mediante la no dotación de ocupación, y aunque se produjo sin violencia, el Tribunal dictaminó que se trataba de un caso de Acoso laboral por entender que:

“el proceder de la Administración no ha sido accidental, que la conducta lesiva se ha producido, porque, aunque sea dudoso que la creación del puesto de trabajo constituya en sí misma una vejación o se haya configurado con un propósito humillante o vejatorio, de lo que no cabe duda es de que la Administración mantuvo y prolongó la situación sin ponerle remedio durante un tiempo -año y medio- lo suficientemente prolongado para no considerarlo casual.”

“*la administración ha sido incapaz de esgrimir una mínima justificación racional para esa situación*”, pues es evidente que las dos que esgrime: la dificultad de asignar tareas al nuevo puesto de trabajo creado y la disminución de la carga de trabajo del organismo, no constituyen en sí mismos intereses o finalidades legítimas que pudieran amparar la conducta en la que ha incurrido”<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Prothius, M. (s.f.). *Artículo sobre el mobbing en el entorno laboral*. Universitat Politècnica de Catalunya.

<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIU.S.pdf>

<sup>15</sup> Molero, A. J. (2010). *Acoso moral y comunicación interna en la empresa*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

<sup>16</sup> STC 56/2019, de 6 de mayo. Recurso de amparo 901-2018. Tribunal Constitucional.

[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_deBOE.es%20%2D%20La%20marginaci%C3%B3n%20dea](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_deBOE.es%20%2D%20La%20marginaci%C3%B3n%20dea).

**7) Gravedad.** En este sentido cabe recalcar que los hechos sean lo suficientemente graves para que hieran la dignidad de la víctima o por alterar el entorno laboral del trabajador de manera sustancial.

“la gravedad, mencionada como elemento adicional, no puede estar basada en exclusiva en la repetición. Si lo estimásemos así, convertiríamos ese adjetivo en un añadido inútil y superfluo. Si reiteración implica per se gravedad, no existirían acosos no graves. Ese entendimiento contradice la literalidad del precepto. El término “gravedad” exige un plus frente al acoso que, por sí, implica reiteración de actos.”<sup>17</sup>

**8) Intencionalidad del actor.** Se considera necesaria la intención específica del sujeto activo, es decir, del acosador, de “domeñar” al acosado o sujeto pasivo.

“el elemento esencial en cualquier tipo de acoso laboral, aquello que lo caracteriza más determinadamente, es el propósito que anida en su ser, lo que justifica la conducta del acosador y su intencionalidad. Y de todas las explicaciones que se han edificado dogmáticamente la que mejor encaja para definir cualquier acoso laboral<sup>18</sup> es el concepto de “domeñación”<sup>19</sup>. El elemento central de la intencionalidad del acosador consiste en “domeñar” al acosado, obligándole a hacer lo que el acosador quiere que haga, a seguir su modelo conductual y de comportamiento, a practicar su propia doctrina, impidiendo el libre albedrío que nos caracteriza como humanos. Es lo que explica que puedan existir situaciones de acoso toleradas -e incluso queridas- por el acosado.”

### **3. DERECHO A LA ÍNTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL Y RELACIÓN CON EL ACOSO LABORAL.**

Dentro de La Constitución española 1978 en su título primero, capítulo segundo denominado “De los derechos y deberes fundamentales” encontramos el Art.15 que viene a decir: “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”

---

<sup>17</sup> Ibid. (STC 56/2019).

<sup>18</sup> González Navarro, F. (2002). *Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger)*. Madrid: Civitas. Citado en Anuario de Derecho del Trabajo (2019).

[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000535](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000535)

<sup>19</sup> El término es de GONZÁLEZ NAVARRO, F.: *Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger)*, Civitas, Madrid, 2002.

En esta premisa como sucede en varios artículos de la constitución podemos ver que se reconocen derechos fundamentales. Así pues, encontramos en primer lugar el Derecho a la vida y en segundo el derecho a la integridad física y moral.

### 3.1 Derecho a la vida

“Todos tienen derecho a la vida”<sup>20</sup>

Es el derecho más esencial dentro de la Constitución, dado que sin el reconocimiento del mismo el resto de derechos pierden el sentido.<sup>21</sup>

“El derecho a la vida, reconocido y garantizado en su doble significación física y moral por el art. 15 de la Constitución, es la proyección de un valor superior del ordenamiento jurídico constitucional -la vida humana- y constituye el derecho fundamental esencial y troncal en cuanto es el supuesto ontológico sin el que los restantes derechos no tendrían existencia posible. Indisolublemente relacionado con el derecho a la vida en su dimensión humana se encuentra el valor jurídico fundamental de la dignidad de la persona, reconocido en el art. 10 como germen o núcleo de unos derechos «que le son inherentes”<sup>22</sup>

Se trata de un derecho fundamental que posee eficacia directa e inmediata. Es totalmente vinculante para todos los poderes públicos como derecho objetivo y subjetivo al mismo tiempo, así pues, desde los poderes públicos y en especial por el poder legislativo se deberán tomar las medidas necesarias para amparar dichos bienes (la vida y la integridad física y moral”) frente a terceros, incluso si el titular de ese derecho no exige de manera verbal su tutela.

Esto se refuerza en art. 53.1 de la CE: “Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1”

Además, como vemos en el art.53.2 de la CE: “y en el art. 53.2 de la CE: “Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.”

---

<sup>20</sup> (Constitución española, 1978)

<sup>21</sup> (Derechos Fundamentales y Relaciones Laborales., 2022)

<sup>22</sup> Tribunal Constitucional, STC 53/1985, de 11 de abril (FJ 5).

Se refuerza la protección anterior ya que, además permite que el ciudadano pueda acudir la jurisdicción ordinaria y al tribunal constitucional en defensa de sus Derechos.

Por tanto, se trata de un derecho absoluto y por tanto universal<sup>23</sup> que no solo deben respetar y por tanto no interferir en él, los poderes públicos, sino que tampoco terceros en una relación jurídico-privada.<sup>24</sup>

Por lo tanto, no solo corresponde a los tribunales la tutela efectiva del Derecho a la vida, sino que el mismo empleador incluso compañeros en un ámbito laboral deberán respetar y por tanto abstenerse de interferir en el desarrollo y ejercicio del mismo.

En cuanto al ámbito laboral se refiere, encontramos en el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores encontramos lo siguiente: “El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”

En la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo justifica que la presente Ordenanza, en su título I, enumere las funciones de este Ministerio requeridas para el ejercicio de una acción tuitiva, más eficaz, en defensa de la vida, integridad, salud y bienestar de las personas comprendidas en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social,”

En el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), concretamente la Ley 31/1995, vemos: “el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud”

Así pues, podemos concluir que dentro del ámbito laboral el término “seguridad e higiene” es una manifestación del Derecho fundamental de la vida, obligando no solo a los poderes públicos a defender este derecho, sino que a los empleadores a garantiza una condiciones seguras y dignas para el desarrollo del trabajo.

### **3.2 Derecho a la integridad física y moral**

---

<sup>23</sup> Romagnoli, U. (1972). Comentario al artículo 1º del Estatuto de los trabajadores. En G. Ghezzi, G. F. Mancini, L. Montuschi & U. Romagnoli (Eds.), Commentario allo Statuto dei lavoratori.

<sup>24</sup> González Ortega, Revista de Política Social, 1979. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2493892>

El derecho a la integridad física ha de entenderse como apéndice necesario e irremediable del Derecho a la vida como explica en la sinopsis del mismo art. 15, Ángeles González Escudero, letrada de las Cortes generales, manifestando:

“por otro lado nos encontramos con que el derecho a la integridad personal, en su doble dimensión física y moral, opera como su complemento ineludible en cuanto garantiza la plena inviolabilidad del ser humano y sienta las bases de su construcción individual y social.”

Además, dicho artículo, hace referencia explícita a que “ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.”

No obstante, cualquier tipo de maltrato físico o psicológico no tiene por qué ser calificado como tortura en sí para que vulnere el art 15, pues mientras haya detrás una intención de humillar, denigrar se estará vulnerando este Derecho.<sup>25</sup>

“La tortura, los tratos inhumanos y los tratos degradantes... son, en su significado jurídico, nociones graduadas de una misma escala que, en todos sus tramos, “denotan la causación” de “padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infligidos de modo vejatorio para quien los sufre y con esa propia intención de vejar.”

No obstante, el TS fija una serie de condiciones para determinar para poder reconducir qué actos vulneran dicho Derecho entonces.

“Ocasionar también al interesado —ante los demás o ante sí mismo— una humillación o un envilecimiento que alcance un mínimo de gravedad”. Se trata de acciones que pueden provocar en la víctima “sentimientos de temor, angustia e inferioridad susceptibles de humillarla, envilecerla y, eventualmente, de quebrantar su resistencia física o moral”, superando “un umbral mínimo de severidad; mínimo cuya apreciación es, por naturaleza, relativa, por lo que depende en última instancia de las circunstancias concurrentes en el caso concreto.”

Por tanto, se requiere para vulnerar el derecho a la integridad física y moral una conducta deliberada, con intención de lesionar a la víctima o al menos el conocimiento de que dicho acto era potencialmente lesivo para la víctima. Además, de tener una índole vejatoria o humillante, consiguiendo envilecer, desequilibrar a quien la padece.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> STC 56/2019, 6 de mayo (recurso de amparo 901-2018), BOE nº 138, de 10 de junio de 2019, págs. 60684-60704. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8637](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8637)

<sup>26</sup> ATC 333/1997, de 13 de octubre (Recurso de amparo 627-1996) FJ5. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-8178](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-8178)

En este caso y en relación con el Derecho de los trabajadores podemos ver que con el art. 4 E.T se busca proteger al trabajador de manifestaciones externas que atenten contra su dignidad y la intimidad de la persona

“c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección 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.”

Por tanto, para cerrar con este capítulo es necesario es necesario mencionar la siguiente STC 74/2007, de 16 abril (Recurso de amparo 4124-2003): “El derecho a la integridad física y moral constituye un derecho erga omnes, que puede ser, por ello, vulnerado tanto por los poderes públicos como por los particulares. Del mismo modo, no reviste duda alguna que los derechos fundamentales operan en el ámbito de las relaciones laborales, aunque resulten modalizados por el contrato de trabajo.”<sup>27</sup>

Por lo que podemos concluir que acoso laboral o mobbing atenta directamente contra el Derecho a la integridad física y moral, por su carácter humillante y vejatorio y su intencionalidad de desequilibrar psicológica y emocionalmente a la víctima y su consecución. Por otro lado, afecta al Derecho a la vida en cuanto un poder público o un tercero privado, como un empleador interfieran e interrumpen el pleno desarrollo y ejercicio del mismo.

---

<sup>27</sup> STC 74/2007, de 16 de abril (recurso de amparo 4124-2003), Fj 4. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-2007-10320](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2007-10320)

## 4. DISTINTOS TIPOS DE ACOSO LABORAL Y SUBTIPOS RECONDUCCIONES A LAS PRINCIPALES TIPOLOGÍAS.

### 4.1. Acoso vertical descendente

Según la jurisprudencia estamos ante la tipología de acoso laboral más popular<sup>28</sup>. El acoso vertical descendente comúnmente conocido como “bossing”, es aquel donde un superior jerárquico ejerce conductas de hostiles propias del acoso laboral hacia un subordinado.

Dicho superior se vale de posición jerárquica de autoridad para sabotear a un empleado de rango inferior interfiriendo en el desarrollo de sus derechos<sup>29</sup> evidenciando una situación de abuso de poder y desigualdad jerárquica entre el acosador y el acosado.

Algunos ejemplos de acoso vertical descendente o *bossing* más frecuentes son: asignación de una carga de trabajo extremadamente elevada, críticas constantes y comportamientos intimidatorios hacia la víctima, consecución de una situación de aislamiento hacia la misma, reducción drástica e injustificada de toda o casi toda la carga laboral la eliminación injustificada de toda o casi toda la carga laboral e incluso una reducción de salario también de manera injustificada.<sup>30</sup>

En este sentido es necesario resaltar que la jurisprudencia advierte que aparte de un abuso de poder por parte del empresario, es, además, importante que exista una voluntad deliberada de perjudicar psicológicamente o emocionalmente al trabajador.

Dentro del acoso vertical descendente podemos encontrar otros subtipos de acoso como:

#### 4.1.1 Acoso estratégico

La finalidad es desequilibrar tanto a la víctima que esta misma de manera voluntaria decida rescindir su contrato y así la empresa se ahorraría la indemnización que le correspondería si fuese despedida por la misma.

Esta situación en la que el trabajador siente que no puede más hasta el punto de dejar su trabajo de manera voluntaria se conoce por la doctrina como “burn-out”<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> 15 STSJ Madrid Sala de lo Social, Sección 3ª núm. 452/2023 de 14 de diciembre (Cendoj).

<sup>29</sup> STSJ Castilla y León, Sala de lo Social, sección 1ª, núm.1806/2023 de 15 de diciembre (Cendoj)

<sup>30</sup> STC 59/2019, de 6 de mayo (Recurso de amparo 901-2018), BOE n.º 138, de 10 de junio de 2019, págs. 60684-60704. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8637](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8637)

#### **4.1.2. Acoso disciplinario**

Se trata de otro tipo de acoso que generalmente proviene desde un superior jerárquico. En este caso, se tiene por objetivo que el trabajador no se salga o desobedezca las normas de la empresa, mediante consecuencias generalmente desproporcionadas e injustificadas y se utiliza tanto para castigar al trabajador como para advertir al resto trabajadores de las duras consecuencias que tiene ser contrario a las políticas de la empresa.

#### **4.2. Acoso vertical ascendente**

A diferencia del apartado anterior, en este caso el sujeto activo posee una posición jerárquica inferior a la del sujeto pasivo. Es decir, un empleado ejerce conductas acosadoras hacia un superior jerárquico, por ejemplo, un director de área<sup>32</sup>. Realmente la cifra de acoso de este tipo puede ser mayor, pero es menos reportado.

Generalmente se materializa en desobediencia sistemática, burlas constantes, falta de colaboración deliberada con la intención de menoscabar su autoridad.

#### **4.3 Acoso horizontal**

Esta tipología de acoso se produce cuando un trabajador en la misma posición jerárquica que un compañero vierte conductas vejatorias, humillantes y, por tanto, típicas del acoso moral hacia un compañero.<sup>33</sup>

En este sentido son comunes, las faltas de respeto, el aislamiento, burlas o rumores sobre su persona de manera constante o un intento de boicot hacia la víctima.

---

<sup>31</sup> 11 Domínguez Fernández, Julián Manuel "Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out y su relación con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad en trabajadores de atención a la salud" Tesis dirigida por Francisco Herrera Clavero (dir. tes.), Carmen Villaverde Gutiérrez (codir. tes.). Universidad de Granada (2010).

<sup>32</sup> CGT RTVE. (2017). *Curso CGT sobre acoso laboral* (p.3) [https://www.cgtrtve.org/files/curso\\_cgt\\_sobre\\_acoso\\_laboral.pdf](https://www.cgtrtve.org/files/curso_cgt_sobre_acoso_laboral.pdf)

<sup>33</sup> 19 STSJ Madrid, Sala de lo Social, sección 4ª, núm. 733/2023 de 24 de noviembre (Cendoj).

#### **4.4 Otros tipos de acoso reconducible a cualesquiera de las principales tipologías de acoso nombradas.**

Por otra parte, es necesario destacar que existen otros tipos de acoso reconducibles a cualesquiera de las figuras principales antes nombradas, pues no tienen por qué enmarcarse exclusivamente dentro del acoso vertical o del acoso horizontal, ya que estas conductas que vamos a ver pueden venir tanto de un superior jerárquico como de un compañero. Algunos de estos casos se pueden denominar de la siguiente manera.

##### **4.4.1 Acoso perverso**

Este tipo de acoso se caracteriza por no tener una finalidad meramente laboral, sino que más bien describe la personalidad hostigadora del sujeto activo que busca únicamente dañar a la víctima, por tanto, puede venir tanto de un superior jerárquico, propio del acoso vertical descendente como de un compañero propio del acoso laboral horizontal, y aunque menos, también hay casos de en los que el sujeto pasivo es un inferior jerárquico propio del acoso vertical ascendente.

En este caso el acosador trata de ganarse la confianza de la víctima, para después y siempre sin testigos comenzar su hostigamiento. En este sentido se desarrolla un abuso psicológico que se conoce como *gaslight*<sup>34</sup> donde la víctima se llega a cuestionar su propia realidad debido a la manipulación del actor que actúa de manera “perversa” cuando están a solas, pero cuando hay testigos es una persona encantadora, incluso como hemos dicho antes lo fue con la víctima para ganarse su confianza.

##### **4.4.2 Acoso discriminatorio**

El acoso discriminatorio en el trabajo, como su propio nombre indica se basa en marginar o atacar a alguien únicamente por unas características propias del empleado, como puede ser su sexo, orientación sexual, religión, etnia o cualquier condición física del mismo.

En este sentido para evitar este tipo de situaciones la Ley 15/2022 establece en su art.2: “1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual,

---

<sup>34</sup> American Psychological Association. (s. f.). *Gaslighting*. En APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/gaslight>

expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

También el ET, en su art. 17 establece lo siguiente “ Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”

#### **4.4.3 Acoso sexual dentro del entorno laboral**

Dentro del entorno laboral, el acoso sexual, constituye una de las tipologías de acoso más lesivas, que atenta directamente contra la integridad moral de quien lo padece.

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”<sup>35</sup>

Este tipo de acoso comporta una conducta indeseada de carácter sexual en el ámbito laboral que por ende conlleva que la víctima se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Bien es cierto que se pueden dar situaciones de acoso laboral con independencia del género de la víctima sobre la que recae, no obstante, generalmente las mujeres son las más afectadas por este tipo de acoso.

---

<sup>35</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art 7.1.

Es por ello, que organismos como OIT no dudan en identificar este tipo de acoso como una discriminación de género y, además, como una manifestación específica de violencia hacia las mujeres.

Asimismo, defiende que para que haya una situación de acoso sexual es necesaria la concurrencia de dos aspectos, aparte de la connotación sexual, el primero sería el carácter ofensivo y el segundo que éste no fuese deseado por la víctima.

Este tipo de acoso puede manifestarse de distintas formas ya sea como un chantaje condicionando a la víctima ya sea para conseguir un beneficio laboral o para incluso para evitar situaciones que atemoricen a la víctima como podría ser no ser despedida, Lo que se conoce como “acoso sexual quid pro quo”<sup>36</sup>.

“El acoso sexual de intercambio o chantaje sexual se produce cuando el sujeto activo de la conducta de acoso sexual condiciona una decisión negativa o positiva en el terreno de la relación laboral a la respuesta de la víctima de acoso sexual. La propuesta de chantaje puede ser explícita o implícita. Es explícita cuando existe una solicitud de carácter sexual directa o expresa. Por contra es implícita en aquellos casos en los que, si bien la víctima no ha recibido directamente el requerimiento sexual, otros trabajadores de su mismo sexo y en idénticas circunstancias ven afectadas sus condiciones de trabajo en función de la aceptación de la solicitud sexual, por lo que cabría deducir la posibilidad de mejora o perjuicio en las condiciones laborales en función de la respuesta de la víctima. En el acoso sexual de intercambio o chantaje sexual va de suyo que el sujeto activo solamente puede serlo el empresario, persona en el que ha delegado o superior jerárquico de la víctima que puede tener capacidad para decidir sobre la pérdida o adquisición de derechos laborales de ésta.”<sup>37</sup>

Dicho acoso, también puede manifestarse mediante la solicitud de favores sexuales; contacto físico indeseado; insultos o comentarios humillantes de carácter sexual o sexista hacia la víctima etc. Este hecho se conoce como acoso sexual ambiental, donde se genera un clima laboral degradante, hostil o humillante para la víctima.

Ejemplo del mismo lo encontramos en la STS 721/2015, 22 de Octubre de 2015, donde un guardia civil es condenado por proferir propuestas sexuales y comentarios de índole sexual a la víctima, una joven que recientemente había ingresado en el cuerpo de la guardia civil<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> 8 Guía de buenas prácticas: Acoso sexual en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 1999.

<sup>37</sup> Juzgado de lo Social nº 5 de Alicante, sentencia n.º 511/2011, de 20 de octubre de 2011, citada en **Junta de Andalucía, Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan**

<sup>38</sup> STS 721/2015, de 22 de octubre (Recurso de casación n.º 888/2015), ponente Excmo. Sr. D. Miguel Colmenero Menéndez de Luarca. (Cendoj): <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d9b92892473f924e/20151126>

“El fundamento del denominado "acoso sexual ambiental" ("sexual harassment") hay que buscarlo en la mayor protección que debe dispensarse a las víctimas que se encuentren en uno de los ámbitos descritos en el tipo, en donde las relaciones se enmarcan en un segmento de mayor riesgo por la familiaridad, proximidad y asiduidad de la relación, con mayor facilidad para que las víctimas sean sometidas a tratos de naturaleza sexual por parte de sus potenciales hostigadores, de los que resulta difícil librarse por la continuidad de la relación, que favorece a los hostigadores la continuidad del acoso.

El daño que produce el acoso sexual en el trabajo o en el estudio no es solo individual sino colectivo porque afecta al status de todos los trabajadores o estudiantes, principalmente a las mujeres, aunque no solo a ellas, y perjudica a la sociedad en su conjunto.”

## **5. DIFICULTAD PROBATORIA DEL ACOSO LABORAL**

Uno de los mayores retos a lo que se enfrenta la víctima es la dificultad para acreditar y que se reconozca judicialmente que ha sido víctima de un delito de acoso laboral.

Esta dificultad probatoria proviene básicamente porque este fenómeno suele desarrollarse de manera sutil, generalmente sin testigos como en el caso del acoso perverso, y, además, prologando en el tiempo, lo que complica su acreditación.

Además, dentro de entorno laboral se encuentran otro tipo de figura que pueden confundirse fácilmente con el mobbing o acoso laboral, por lo que es imprescindible identificar todas estas formas hasta poder determinar que el trabajador sí está siendo objeto de acoso y no de estrés laboral, por ejemplo.

### **5.1 La carga de la prueba**

En este supuesto en el que puede llegar a ser tan complicado probar este tipo de conducta,

El artículo 96.1y el art. 181 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y la STC 144/2006, de 8 de mayo. Recurso de amparo 737-2004.

Exponen que en los casos de acoso laboral donde se ven afectados Derechos fundamentales será suficiente que el acosado presente indicios que evidencien

---

que ha sido víctima de acoso laboral, siendo después el acusado el encargado de probar lo contrario.<sup>3940</sup>

Además la justificación de la inversión de la carga de la prueba se refuerza con doctrina del Tribunal Constitucional, como por ejemplo en la STC 82/1997, de 22 de abril, que viene a decir: “para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el actor la tilde de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo –a no discriminación–, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales”<sup>41</sup>

“Para apreciar la concurrencia del indicio tendrán aptitud probatoria, tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente, y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental. Esto es, son admisibles diversos resultados de intensidad en la aportación de la prueba que concierne a la parte actora, pero habrá de superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria.”<sup>42</sup>

No obstante, es preciso recalcar que pese a que en este supuesto donde se ve afectado uno o varios derechos fundamentales se invierte la carga de la prueba, pertenece al demandante, en este caso a la víctima, la obligación de presentar indicios suficientes para presumir que existe acoso, por lo tanto, no sé al trabajador de presentar las pruebas que considere necesarias.

## 5.2 Medios de prueba admitidos.

Tal y como indica el art. 90 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en adelante LRJS:

---

<sup>39</sup> Art. 96.1 y art. 181 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<https://www.boe.es/BOE-A-2011-15936>

<sup>40</sup> STC 144/2006, de 8 de mayo, Recurso de amparo 737-2004, Tribunal Constitucional, BOE núm. 115, de 13 de mayo de 2006. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-2006-10181](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2006-10181)

<sup>41</sup> STC 82/1997, de 22 de abril, Recurso de amparo 7976-1995, Tribunal Constitucional, BOE núm. 117, de 16 de mayo de 1997, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-1997-10848](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1997-10848)

<sup>42</sup> STC 144/2006, de 8 de mayo, Recurso de amparo 737-2004, Tribunal Constitucional. BOE núm. 115, de 13 de mayo de 2006. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-2006-10181](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2006-10181)

“Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos”<sup>43</sup>

Por tanto, los medios de probatorios admitidos en este tipo de procedimientos por la ley serán, el interrogatorio, tanto de las partes como de los testigos, la prueba documental (mensajes o correos electrónicos, grabaciones lícitas, así como documentación interna de la empresa que pudiese ser relevante para la causa), la prueba pericial e informes de expertos como médicos o psicólogos.

No obstante, no siempre es fácil contar con material de apoyo necesario para probar una situación de esta índole, pues, el *mobbing* requiere una intencionalidad denigratoria por parte del actor que puede materializarse en técnicas más sutiles como ignorar a la víctima o insultarla sin testigos, o por otra parte técnicas más evidentes como insultarla o bromear sobre la víctima en presencia de testigos.

A continuación, analizaremos brevemente cada medio probatorio en relación con el procedimiento de acreditación de acoso laboral.

### **5.2.1 Interrogatorio de las partes**

“Las preguntas para la prueba de interrogatorio de parte se propondrán verbalmente, sin admisión de pliegos.

Si el llamado al interrogatorio no compareciese sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte.”<sup>44</sup>

El interrogatorio de las partes puede ser muy relevante en el procedimiento a la hora de esclarecer si la víctima ha sido o no objeto de *mobbing*, ya que si la parte acusada reconoce hechos acontecidos se puede llegar a deducir la certeza o no de los hechos constitutivos de acoso laboral o al menos de indicios del mismo.

---

<sup>43</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011, disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

<sup>44</sup> *Ibíd.*, art. 91

## 5.2.2 Interrogatorio de los testigos

“No se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba de interrogatorio de testigos. Cuando el número de testigos fuese excesivo y, a criterio del órgano judicial, sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, aquél podrá limitarlos discrecionalmente.

Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.”<sup>45</sup>

El interrogatorio de testigos, por su parte, es de gran importancia y puede ser uno de los más esclarecedores, ya que estos suelen ser compañeros de la víctima y que por tanto son testigos directos de las escenas degradantes o de hostigamiento para la misma. Aun así, constituye uno de los medios probatorios más complejos de conseguir, pues pueden temer represalias por parte de la empresa, del acusado si este fuera un superior jerárquico o incluso no querer afectar la relación que tiene con el presunto acosador.

## 5.2.3 La prueba pericial

“La práctica de la prueba pericial se llevará a cabo en el acto del juicio, presentando los peritos su informe y ratificándolo. No será necesaria ratificación de los informes, de las actuaciones obrantes en expedientes y demás documentación administrativa cuya aportación sea preceptiva según la modalidad procesal de que se trate.

El órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un médico forense, en los casos en que sea necesario su informe en función de las circunstancias particulares del caso, de la especialidad requerida y de la necesidad de su intervención, a la vista de los reconocimientos e informes que constaren previamente en las actuaciones.”<sup>46</sup>

En este sentido, un dictamen pericial psicológico o médico constituye un elemento fundamental en la comprobación de las dolencias psíquicas incluso físicas que haya padecido la víctima fruto de situaciones del recurrente hostigamiento sufrido.

Por ejemplo, en la STS 146/2021, 15 de marzo de 2021, donde se estimó un informe médico psiquiátrico que ayudó a acreditar que la víctima sufría una

---

<sup>45</sup> Ibíd., arts. 92

<sup>46</sup> Ibíd., arts. 93

grave situación de estrés postraumático fruto de una situación de acoso laboral incluso si este no era el objeto del litigio.

“Estas razones, como considera el Ministerio Fiscal, no eran meras impresiones subjetivas, sino que se sustentaban objetivamente en informes médicos (que hablaban de grave situación de estrés postraumático, con intentos incluso de autolisis, a resultas de años de sometimiento a un acoso psicológico) cuyas conclusiones fueron posteriormente corroboradas por la jurisdicción social, ante la que se contrastaron los citados informes de parte con la pericial del médico forense y se concluyó, a los meros efectos de considerar nulo el despido, que la ahora recurrida sufría un estrés postraumático compatible con el diagnóstico de trastorno adaptativo cuya etiología radicaba en "los insultos, amenazas y sensación de menosprecio vividas como atentatorias por la demandante contra su autoestima y su dignidad en el trabajo durante largo tiempo".<sup>47</sup>

No obstante, este medio probatorio, aunque es muy relevante y esclarecedor no es inicialmente concluyente si no se integran otros medios probatorios con el fin de complementarlo como la prueba testifical, documental...

Resulta conveniente destacar que recientemente la jurisprudencia viene reconociendo daño psicológico suscitado por acoso moral podrá originar una baja laboral que se considerará como accidente de trabajo.

Por ejemplo, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1827/2025 de 2 abril en la que se anula el despido de un trabajador que se encontraba en baja médica derivada por acoso laboral, tras demostrarse que se encontraba en tratamiento psicológico desde 2022 por haber recibido un trato degradante por medios electrónicos continuados por parte de sus jefes.

#### **5.2.4 La prueba documental.**

“De la prueba documental aportada, que deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada, se dará traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen.

Los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez o tribunal o cuando éste haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> STS 146/2021, de 15 de marzo, Sala de lo Social, Recurso núm. 77/2020.

Configura uno de los medios probatorios más objetivos, en este sentido será importante presentar mensajes o correos electrónicos que contengan ordenes injustificadas, faltas de respeto..., así como documentación interna de la empresa que pudiese ser relevante para la causa

Asimismo, es importante mencionar la presentación de grabaciones de video o grabaciones de audio, que podrán aportarse como prueba lícita, siempre y cuando hayan sido grabadas por uno de los interlocutores que hubiesen participado en la conversación tal y como podemos observar en la STSJ Comunidad de Madrid 331/2010, 4 de Mayo de 2010, donde se admitieron como método de prueba grabaciones que el demandante había realizado de sus conversaciones mantenidas con el gerente, quien ignoraba que estaba siendo grabado.

### **5.2.5 Informes de expertos.**

Se encuentra regulado en el art. 95 de la LRJS:

“Podrá el juez o tribunal, si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, como diligencia final.”<sup>49</sup>

Dicho artículo enumera una serie de supuestos en los que el tribunal podrá exigir informes de experto, como podrán ser para la interpretación de un convenio colectivo; derivados de enfermedad profesional o accidentes de trabajo; cuando el objeto del litigio contenga algún tipo de discriminación por razón de sexo, origen étnico, orientación sexual, etc.

“Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo.

Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

En procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el órgano judicial, si lo estima procedente, podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral, así como de las entidades e instituciones legalmente habilitadas al efecto.

Cuando, sobre hechos relevantes para el proceso, sea pertinente que informen personas jurídicas y entidades públicas en cuanto tales, por referirse esos

---

<sup>48</sup> Ibíd art.94

<sup>49</sup> Ibíd art.95

hechos a su actividad, sin que quepa o sea necesario individualizar en personas físicas determinadas el conocimiento de lo que para el proceso interese, la parte a quien convenga esta prueba podrá proponer que la persona jurídica o entidad, a requerimiento del tribunal, responda por escrito sobre los hechos en los diez días anteriores al juicio. Dicho informe se presentará hasta el momento del acto del juicio, sin previo traslado a las partes y sin perjuicio de que pueda acordarse como diligencia final su ampliación”<sup>50</sup>

## **6. TUTELA JUDICIAL DE LA VÍCTIMA EN PROCEDECIMIENTOS DE ACOSO LABORAL.**

Anteriormente a la entrada en vigor de la LRJS<sup>51</sup>, aquellos litigios relacionados con accidentes laborales y enfermedades profesionales se encontraban supeditados a la jurisdicción social, contencioso administrativo o civil, lo que suponía un serio obstáculo para los trabajadores, que dependiendo de la naturaleza objeto del litigio o de las personas implicadas debía acudir a una u otra.

Tras la entrada en vigor de la LRJS en 2011 se amplifican y unifican las competencias de la jurisdicción social reconduciendo aquellas competencias que poseían hasta entonces el orden civil y el contencioso administrativo en materia laboral a la misma. Se destaca de la misma especialmente en el ámbito de la responsabilidad civil en accidentes de trabajo<sup>52</sup>.

Así como podemos observar en el artículo primero de la misma ley<sup>53</sup>: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias.”

Asimismo, la primera novedad que integra esta ley viene en su artículo 2 donde se enumeran las cuestiones litigiosas que conocerá el orden social<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> Ibíd art.95

<sup>51</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-76>

<sup>52</sup> Ibíd.

<sup>53</sup> Ibíd art.1.

<sup>54</sup> Ibíd art..2.

“Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo.

b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.”

En este sentido podemos observar como se permite al trabajador y a sus herederos en su caso, la potestad para actuar directamente frente al empleador y contra la aseguradora del mismo ante la jurisdicción social, evitando así una dispersión jurisdiccional que anteriormente a la LRJS sí había.

Otra novedad que encontramos dentro del mismo artículo es la atribución a la jurisdicción social la potestad para garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, integrando y equiparando al personal estatuario del servicio de la salud y al funcionariado en igualdad de condiciones, que el personal laboral:

Art2.e) LRJS<sup>55</sup> “ Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatuario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones”

Una vez introducidas las novedades y la extensión competencial del orden social tras la entrada en vigor de la LRJS, es preciso determinar, en los casos de acoso laboral, a que orden jurisdiccional deberá acudir la víctima para

---

<sup>55</sup> *Ibíd.*, art. 2.e)

ejercer su derecho de defensa, pues como hemos visto la figura del acoso laboral presenta varias especialidades.

### **Jurisdicción social**

Como se deduce de la LRJS el orden social será el principal órgano competente para conocer y abordar los conflictos originados en una relación laboral, incluyendo también los conflictos derivados de una situación de acoso laboral.

En este sentido será competente la jurisdicción social, cuando el trabajador presente una demanda para tutelar sus derechos fundamentales, este procedimiento se encuentra articulado en el CAPÍTULO XI “De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas” de la misma ley.

Así se puede observar en el art. 177<sup>56</sup>: “ Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios”

Asimismo, será conocedor orden social, de aquellas causas en las que conforme al art. 50.1.c del ET<sup>57</sup>, haya existido un incumplimiento grave de las obligaciones o deberes legales y contractuales por parte del empresario, lo que permite al trabajador acudir a esta jurisdicción para instar un procedimiento de extinción de la relación laboral, por entender que la gravedad de dicho incumplimiento imposibilita que el trabajador continúe en la empresa. Este procedimiento, por lo tanto, podrá extinguir la relación laboral entre el empresario y el trabajador, con la posibilidad de que el trabajador sea indemnizando del mismo modo que lo sería por un despido improcedente.

La jurisdicción social, será, del mismos conocedora de las reclamaciones de responsabilidad civil extracontractual del acosador si este no fuere el empleador, por ejemplo, si el responsable fuese un compañero de trabajo.

---

<sup>56</sup>Ibíd., art. 177.

<sup>57</sup> 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, BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Por último, también será concedora de las causas que tengan por objeto declarar la improcedencia o nulidad de un despido en forma de venganza por haber denunciado acoso laboral.<sup>58</sup>

En este sentido, es necesario destacar que otra de las especialidades que encontramos dentro de la LRJS, viene en su artículo 180.4, donde se permite en el procedimiento ordinario para la protección de la víctima frente al acoso laboral, permiten al trabajador la solicitud de medidas cautelares.<sup>59</sup>

“Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”

### **Jurisdicción penal.**

Cuando la conducta de acoso laboral sea considerada como un delito, es decir cuando reúna las características nombradas por el Código penal en su art. 173.1: “Se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose 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”.<sup>60</sup>

Como se puede observar el código penal exige que exista “una grave ofensa a la dignidad”, por tanto, será reconducible el acoso laboral a la vía penal, cuando existan lesiones psíquicas objetivables, incurran delitos complementarios como amenazas o coacciones, o incluso cuando este haya atentado con un “plus” de gravedad contra la dignidad u otros derechos fundamentales como el de la integridad física y moral del trabajador.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, cit., arts. 177, 180.

<sup>59</sup> *Ibíd.*, art. 180.4.

<sup>60</sup> Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995, art. 173.1. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

<sup>61</sup> *Ibíd.* Véase también: STS 146/2021, de 15 de marzo, en la que el TS exige que debe apreciarse una vulneración de la dignidad cuando haya un menoscabo grave, continuado y que afecte a la salud del trabajador, consecuencia del acoso padecido.

Este procedimiento puede iniciarse mediante denuncia o querrela por la parte afectada ante el juzgado de instrucción.

Una de las posibilidades más características que ofrece la vía penal, es la tramitación de diligencias previas, como la declaración de testigos, informes periciales, psicológicos, etc.

Art. 774. LECrim<sup>62</sup>: “Todas las actuaciones judiciales relativas a delitos de los comprendidos en este Título se registrarán como diligencias previas y les será de aplicación lo dispuesto en los artículos 301 y 302.”

### **Jurisdicción contencioso administrativa**

Será competente el orden contencioso administrativo, cuando el funcionariado o el personal al servicio de las administraciones públicas haya sido víctima de acoso laboral por parte de algún superior jerárquico y/o compañeros de trabajo y busquen impugnar una resolución administrativa, o la vulneración de DDFE fruto de una inactividad o actividad lesiva para los mismos.

No obstante, de acuerdo con el art. 2.e de la LRJS<sup>63</sup> nombrado al principio del capítulo, podrán acudir a la jurisdicción social, en igualdad de condiciones que un trabajador, cuando traten de exigir responsabilidades por los daños resultantes de un quebrantamiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

## **7. CONCLUSIÓN**

El presente Trabajo de fin de Grado ha tratado de aportar luz sobre la complejidad que envuelve el acoso laboral, analizando profundamente su configuración normativa, trazando una delimitación frente a otras figuras que pudiesen causar confusión por su similitud, pero que en realidad no constituyen acoso laboral en sí mismas. Asimismo, se ha tratado de desarrollar el artículo 15 de la CE vinculándolo directamente con la figura del acoso laboral, mediante su reconocimiento y vulneración. Y por último se han tratado las vías de protección que posee la víctima en el ordenamiento jurídico español.

Como hemos podido observar a lo largo de este trabajo de investigación, el acoso laboral constituye una figura compleja, pues ni siquiera encontramos en el ordenamiento una definición unitaria para este fenómeno., lo que ha obligado

---

<sup>62</sup> Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, art. 774. BOE núm. 260, de 17 de septiembre de 1882. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1882-6036>

<sup>63</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011, art. 2.e. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

a la la jurisprudencia a perfilar su contenido a partir de criterios objetivos y conductuales. A pesar de esta falta de definición unitaria, no se denota una laguna legislativa, sino que permite a los jueces mediante la jurisprudencia, una interpretación flexible, pudiendo adaptarse fácilmente a las nuevas situaciones de una realidad tan cambiante como son las relaciones personales y el trabajo.

Asimismo, a esta complejidad conceptual ha de sumarse una dificultad probatoria, pues como hemos visto a lo largo del trabajo, el acoso laboral, en ocasiones responde a conductas sutiles, generalmente carente de testigos directos y en caso de haberlos no suele ser fácil que estos testifiquen por miedo muchas veces a represalias por parte del acosador. No obstante, La ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, ofrece distintas herramientas procesales para proteger a la víctima en casos de acoso laboral, como la posibilidad de solicitar medidas cautelares, instar procedimientos para la tutela de derechos fundamentales, incluso la aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba cuando existan suficientes indicios de acoso laboral.

Por último, cabe destacar la posibilidad que ofrece nuestro ordenamiento jurídico proporcionando una tutela judicial efectiva de los Derechos de los trabajadores y permitiendo que incluso una causa laboral, pueda ser reconducida a la jurisdicción penal si sus derechos se viesen gravemente vulnerados.

Con todo esto podemos concluir que pese a la complejidad y los desafíos que presenta esta figura, el ordenamiento ofrece un marco jurídico adecuado, garantizando la defensa de los derechos de los trabajadores. No obstante, sería interesante para reducir este tipo de situaciones mayor educación en el ámbito empresarial, así como dese el interior de las empresas y administraciones públicas se adoptasen mayores medidas de prevención dentro el entorno laboral para garantizar el desarrollo natural de los derechos fundamentales de los trabajadores y funcionarios.

## **BIBLIOGRAFÍA**

González Navarro, F. (2002). *Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger)*. Civitas.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.

Lorenz, K. (1966). *On Aggression*. Harcourt Brace.

Molero, A. J. (2010). *Acoso moral y comunicación interna en la empresa*. Universidad Complutense de Madrid.

Romagnoli, U. (1972). Comentario al artículo 1º del Estatuto de los trabajadores. En G. Ghezzi, G. F. Mancini, L. Montuschi & U. Romagnoli (Eds.), *Commentario allo Statuto dei lavoratori*.

VV.AA. (1979). *Revista de Política Social*.

## **Legislación**

Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Código Penal, aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la LO 10/1995 del Código Penal.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (O. M. de 9 de marzo de 1971).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.

## **Jurisprudencia**

Tribunal Constitucional. (1985, 11 abril). Sentencia 53/1985. BOE núm. 113, de 11 de mayo de 1985. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-10154](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-10154)

Tribunal Constitucional. (1997, 22 abril). Sentencia 82/1997, Recurso de amparo 7976/1995. BOE núm. 117, de 16 de mayo de 1997. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-10793](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-10793)

Tribunal Constitucional. (2006, 8 mayo). Sentencia 144/2006, Recurso de amparo 737/2004. BOE núm. 115, de 13 de mayo de 2006. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-9169](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-9169)

Tribunal Constitucional. (2007, 16 abril). Sentencia 74/2007, Recurso de amparo 56/2004. BOE núm. 113, de 11 de mayo de 2007. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-9563](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-9563)

Tribunal Constitucional. (2019, 6 mayo). Sentencia 56/2019, Recurso de amparo 901/2018. BOE núm. 134, de 6 de junio de 2019. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8323](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8323)

Tribunal Supremo, Sala de lo Penal. (2015, 22 octubre). Sentencia 721/2015, Recurso 2085/2014. <https://www.poderjudicial.es/search>

Tribunal Supremo, Sala de lo Penal. (2018, 21 diciembre). Sentencia 694/2018, Recurso 10434/2017. <https://www.poderjudicial.es/search>

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2021, 15 marzo). Sentencia 146/2021, Recurso 77/2020. <https://www.poderjudicial.es/search>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social. (2025, 2 abril). Sentencia 1827/2025.

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, Sala de lo Social. (2010, 4 mayo). Sentencia 331/2010

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, Sala de lo Social. (2010, 29 noviembre). Sentencia 9374/2010. [Referencia recuperada de jurisprudencia secundaria].

## **Webgrafía**

Crea UJA. (s. f.). *El acoso laboral como forma de violencia estructural*. Universidad de Jaén. <https://crea.ujaen.es/items/5bd67136-8935-4731-84c2-996363aa29ab>

Ejaso. (2022). *El acoso laboral y la implicación penal de la empresa II: cómo se manifiesta y cómo puede probarse*. <https://ejaso.com/conocimiento/el-acoso-laboral-y-la-implicacion-penal-de-la-empresa-y-ii-como-se-manifiesta-y-como-puede-probarse>

Fidelitis. (s. f.). *¿Qué es y qué no es acoso laboral?* <https://www.fidelitis.es/que-es-y-que-no-es-acoso-laboral/>

García Rabadán, A. (2023). *Análisis jurídico del acoso laboral y su problemática probatoria en el orden social*. Universidad de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/153966>

Giménez López, L. (2022). *Aproximación jurídica al acoso laboral desde la perspectiva de la integridad física y moral del trabajador*. Universidad Miguel Hernández. <https://dspace.umh.es/handle/11000/26789>

Prothius, M. (s. f.). *Mobbing: el acoso laboral en el entorno empresarial*. Universitat Politècnica de Catalunya.

Sepín. (2022). *Mecanismos de defensa de la víctima de acoso laboral*. Blog Jurídico Sepín. <https://blog.sepin.es/mecanismos-defensa-victima-acoso-laboral>

Silva, L. A. (2023). *Lagunas normativas en el tratamiento del acoso laboral*. *Dereito, Estado e Sociedade*, 1(33), 57–76. <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/513>

VLex. (s. f.). *El acoso laboral y las lagunas normativas*. <https://vlex.es/vid/lagunas-normativas-416325950>

