

“REVISIÓN JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL”



Grado Derecho

Curso 2021-2022

Estudiante: Mari Nieves Hurtado García

Tutora: Rosario Carmona Paredes



ÍNDICE DE ABREVIATURAS	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN	7
1. EL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO.....	9
1.1. TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	9
1.1.1. FORMAS DE ACOSO PSICOLÓGICO.	10
1.1.2. OTROS TIPOS DE ACOSO.....	15
1.2. BREVE REVISIÓN INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN DEL ACOSO LABORAL.....	16
1.2.1. EUROPA	16
1.2.2. ESTADOS UNIDOS	17
1.3. ACOSO LABORAL EN ESPAÑA.....	18
1.3.1. MARCO LEGAL DEL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA.....	18
INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO....	19
1.4.1. CIFRAS E IMPACTO	21
1.5. ELEMENTOS SUBJETIVOS EN EL ACOSO LABORAL	22
1.6. ACOSO LABORAL Y TELETRABAJO.....	23
2. NORMATIVA EN MATERIA DE ACOSO LABORAL	25
2.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	25
2.2. REGULACIÓN EN EL ÁMBITO PENAL	26
2.3. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.....	29
2.4. CÓDIGOS ÉTICOS Y DE BUENAS PRÁCTICAS	30
3. JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE ACOSO LABORAL	31
3.1. DIFICULTAD EN DETERMINACIÓN DEL CONCEPTO Y FACTORES DETERMINANTES	31
3.2. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS	33
3.3. SENTENCIAS RELEVANTES Y VÍAS JURISPRUDENCIALES PRINCIPALES.....	39
CONCLUSIONES	55
BIBLIOGRAFÍA.....	56
WEBGRAFÍA	62
NORMATIVA TRATADA	63
SENTENCIAS TRATADAS.....	63

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Art/Arts.:	Artículo-Artículos
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CCOO:	Sindicato Comisiones Obreras
CE:	Constitución Española
EEUU:	Estados Unidos
ET:	Estatuto de los Trabajadores
F.J:	Fundamento Jurídico
Ibídem/Ídem:	Lo mismo/el mismo
IESE:	Instituto Superior de Estudios Sociales y Sociosanitarios
OMS:	Organización Mundial de la Salud
OMT:	Organización Mundial del Trabajo
Óp. Cit:	Obra citada
p. / pp.:	Página/páginas
RAE:	Real Academia Española
RES:	Resolución
SS:	Sentencias
TC:	Tribunal Constitucional
TS:	Tribunal Supremo
STC:	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo

RESUMEN

En este trabajo encontramos un enfoque que pretende estudiar la figura del acoso en su evolución considerando que, como la gran mayoría de las figuras tratadas y estudiadas por el Derecho y los Tribunales, no es estática, sino que cambia y se modifica al ritmo que la sociedad le marca.

Destaca en el acoso laboral la importancia de la jurisprudencia, que ha determinado los caracteres que dan origen al reconocimiento de la existencia del acoso laboral y sus consecuencias.

Este estudio de las sentencias se complementa con doctrina, informes y una referencia a la normativa. Desde un enfoque poliédrico, ofrece una presentación de información que de un acercamiento real al acoso laboral y a la importancia que tiene, en España y en el mundo, dado que, el acoso laboral es un problema que existe en todos los países, y en todos los sectores profesionales, con un estudio comparativo en los diferentes países.

El trabajo que aquí presento se centra en el acoso laboral, en su vertiente psicológica (“mobbing”) y física.

Se da énfasis al análisis de derecho comparado, así como al contenido de la jurisprudencia y a la normativa en materia de acoso laboral finalizando con unas conclusiones que pretenden aportar un resultado y unas consideraciones que permitan la reflexión sobre el estudio que llevo a cabo y que he procurado realizar del modo más concienzudo y efectivo posible.

ABSTRACT

Este trabajo se enfoca directamente en el acoso laboral, estudio de los requisitos objetivos y subjetivos que determinan su existencia, los derechos que se afectan cuando se da la citada situación y los preceptos legales y estudios de doctrina y jurisprudencia que permiten determinar los puntos claves a la hora de identificar la existencia de acoso laboral y evitarlo, reconociendo cuándo se encuentra afectada una persona por el acoso laboral y se han vulnerado sus derechos.

Se toma como base bibliográfica principalmente doctrina y jurisprudencia procurándose realizar un estudio exhaustivo de las repercusiones e impacto que tiene esta figura en la sociedad española.

PALABRAS CLAVES: acoso laboral, mobbing, dignidad, integridad.

This work focuses directly on workplace harassment, studying the objective and subjective requirements that determine its existence, the rights that are affected when this situation occurs and the legal precepts and studies of doctrine and jurisprudence that allow us to determine the key points when identifying the existence of workplace harassment and avoiding it, recognising when a person is affected by workplace harassment and when their rights have been violated.

The bibliographical basis is mainly doctrine and jurisprudence and an exhaustive study of the repercussions and impact of this figure in Spanish society is attempted.

KEY WORDS: harassment, labour, mobbing, worker, dignity, legal, judgement, integrity, constitutional, criminal.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un fenómeno social, que se da con frecuencia y en todos los sectores laborales. Supone el objeto de estudio de este trabajo, y ello es así porque tiene una importancia enorme a nivel social y a nivel legal.

El trabajo se encuentra con dos dificultades añadida a la hora de realizar el estudio, en primer lugar, la importancia que manifiesta la casuística, es decir, las circunstancias de cada caso concreto adquieren una gran relevancia, y es que, existen una gran cantidad de posibilidades en las que puede manifestarse el acoso laboral.

Y la otra dificultad que encuentra en el estudio del concepto del acoso es la falta de una regulación específica de la cuestión¹, resulta preciso que se recurra al tratamiento que se ha dado de la materia por parte de los Tribunales, siendo entonces primordial que el estudio del acoso laboral se complemente con varias fuentes, jurisprudenciales, doctrinales y legales, de modo que se obtenga una imagen completa del concepto en sí.

En conclusión, el objetivo de la investigación ha sido hacer una recopilación jurisprudencial del concepto de acoso para lograr así una delimitación del mismo, mediante el análisis de sentencias muy relevantes en la materia, ante la falta de regulación legal específica, se delimitan los elementos básicos que permiten reconocer la situación y de acoso laboral y además se estudia la importancia que tiene a efectos de pronunciamientos de los Tribunales en materia de situaciones de acoso laboral la vulneración de derechos de la víctima.

Finaliza el trabajo con su último apartado, en las que se enuncian las principales conclusiones a las que se ha llegado una vez analizada la bibliografía y redactado el contenido del trabajo.

¹ Terradillos Basoco, Juan María “Delitos contra los derechos de los trabajadores: veinticinco años de política legislativa errática” Estudios penales y criminológicos, ISSN 1137-7550, Nº. 41, 2021, págs. 631-687



CAPÍTULO I

1. EL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

La indefinición formal del acoso es una de las cuestiones que con mayor frecuencia se ha venido tratando, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. De tal manera que ha sido necesario acompañarse de pronunciamientos judiciales para delimitar los elementos que permitan considerar la existencia de los distintos tipos de acoso en el ámbito del trabajo. Esta concreción será absolutamente necesaria para adoptar las medidas que pongan fin a las situaciones creadas dentro del ámbito de la empresa y, en su caso, que de ellas se deriven las consecuencias laborales e incluso penales de ese comportamiento.

En primer lugar, a la hora de estudiar el concepto en sí es importante tener en cuenta que la terminología que se utiliza para definir las diferentes tipologías del acoso son adoptadas de otros países y normativas, y los diferentes tipos existentes de acoso laboral.

Desarrollada en el ámbito laboral, la conducta que cumpla estos requisitos propios del acoso, es la situación que deriva en una vulneración de los derechos del trabajador², afectando a derechos con un nivel de protección tan primordial como la integridad, la dignidad, y en algunos casos, la intimidad.

1.1. TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

En palabras³ de la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) el acoso laboral resulta reconocible como:

“El comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ambiente de trabajo. Este acoso tiene como objetivo producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hasta que éste renuncie o sea despedido”.

² Pérez Alonso, María Antonia “El acoso en el ámbito de las relaciones laborales” Movimiento escritores pro derechos humanos, Vol. 2, 2018 (Conferencias años 2014-2017), ISBN 978-84-948146-5-5, págs. 277-300

³ Organización Mundial del Trabajo, “La violencia en el trabajo: un problema mundial” 20 de julio de 1998

Dentro del concepto, hay que diferenciar la diferente tipología⁴ de acoso que se puede dar, dado que no únicamente mediante una actitud activa por parte de compañeros o superiores se puede generar una situación de acoso, y podemos diferenciar diferentes formas de que se genere la situación de acoso laboral.

1.1.1. FORMAS DE ACOSO PSICOLÓGICO.

1.1.1.1. MOBBING.

Aquí podemos señalar la mayor amplitud de posibilidades. No solamente cabe incluir las vejaciones o humillaciones verbales que menoscaban la confianza o la dignidad de la persona, caben también los actos de sobrecarga de trabajo, cambios sustanciales de las condiciones laborales, cambios sistemáticos de tareas, no proporción de instrucciones, métodos, herramientas de trabajo, vigilancia extrema, extensión de rumores, amenazas, y en general todo aquello que tiene un efecto negativo grave sobre el ánimo o la psicología del trabajador, también cabe ignorar a la persona, excluir de planificaciones, reuniones, en fin, todo aquella actividad de hostigamiento con una finalidad de dificultar el ejercicio del trabajo y afectar emocionalmente al trabajo. Esta modalidad es la que se conoce como “mobbing”⁵.

Por su parte, el mobbing⁶ puede ser causa que justifique el ejercicio de la acción resolutoria del contrato laboral por parte del trabajador cuando se produzca con la suficiente y necesaria gravedad, y tenga su origen en una actuación directa de la empresa. También en el caso de que se consienta y permita por la misma, cuando provenga de otros trabajadores. Así se ha reconocido, en aplicación del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores⁷ (en adelante ET) y se ha reconocido igualmente por la jurisprudencia, sentencias del Tribunal Superior de Justicia (en adelante TSJ) de Cataluña, de 9 de junio de 2004, Rec. 1445/04; y de 22 de marzo de 2004, Rec. 268/03.

⁴ Castro Ospino, Naik C.; Sánchez de Gallardo, Marhilde; Espinoza Beraún, Juan Carlos; Molina Espinoza, Silvana “El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional” Investigación Valdizana, ISSN 1994-1420, ISSN-e 1995-445X, Vol. 14, N.º. 2, 2020, págs. 72-84

⁵ Ayala del Pino, Cristina “Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos” Anuario jurídico y económico escorialense, ISSN 1133-3677, N.º. 52, 2019, págs. 149-178

⁶ *Ibidem*

⁷ 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. Publicado en «BOE» núm. 255, de 24/10/2015

- Acoso ascendente.

Este es el caso en el que se produce una situación de acoso de los trabajadores al superior o jefe, poco frecuente en la práctica por la propia posición jerárquica de los sujetos.

- Acoso descendente.

Este es el modelo de acoso que se da entre superiores jerárquicos hacia sus subordinados⁸ con un objetivo claro, impedir el trabajo efectivo o cómodo por parte de los trabajadores o trabajador receptor del acoso con intención de que abandone su puesto y privarse de la necesidad de indemnizar. Este tipo de acoso puede venir acompañado de la intención de incorporar a otra persona para el puesto. Es el caso más frecuente en la práctica.

- Acoso horizontal.

En esta modalidad de acoso se realiza el acto entre compañeros del mismo nivel o condición, y la responsabilidad de la empresa⁹ se genera en el momento en el que teniendo conocimiento de esta circunstancia sostiene una actitud pasiva de tolerancia que no actúa finalizando la situación. En este caso, que resulta bastante frecuente, no se encuentra el factor de jerarquía que supone un agravamiento, pero en todo caso precisa de que el afectado ponga en conocimiento de la empresa para que se pongan en funcionamiento los mecanismos internos de reacción.

Una vez estudiado el concepto, centrando ya el objeto de estudio, citamos al Tribunal Supremo (en adelante TS), Sala Segunda de lo Penal, resolución de 21 de diciembre de 2018 RES:694/2018¹⁰ que además trata e introduce el concepto de “mobbing” en la jurisdicción penal:

“(…) vamos ahora a estudiar el tipo penal de acoso laboral, introducido tras la reforma operada por LO 5/2010, de 22 de junio, con entrada en vigor el día 23 de diciembre de 2010.

⁸ Castro Ospino, Naik C.; Sánchez de Gallardo, Marhilde; Espinoza Beraún, Juan Carlos; Molina Espinoza, Silvana “El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional” Investigación Valdizana, ISSN 1994-1420, ISSN-e 1995-445X, Vol. 14, N° 2, 2020, págs. 72-84

⁹ Burneo Burneo, José Antonio “Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal” Carrera FORO: Revista de Derecho, ISSN 1390-2466, ISSN-e 2631-2484, N° 35, 2021 (Ejemplar dedicado a: Trabajo, ambiente laboral, salud y seguridad social), págs. 48-65

¹⁰ Tribunal Supremo. Sala Segunda, de 21/12/2018 RES:694/2018 REC:2486/2017

Dice el precepto, alojado en el párrafo segundo del art. 173.1 del Código Penal, que con "la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".

En efecto, el delito de acoso laboral, también denominado "mobbing", aparece específicamente tipificado en el art. 173,1 del Código Penal tras la reforma llevada a cabo en el mismo por la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio, y ha de ser entendido como hostigamiento psicológico en el marco de cualquier relación laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Supone, por tanto, un trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática.

Requiere este tipo penal que la conducta constituya un trato degradante, pues se constituye como una modalidad específica de atentado contra la integridad moral, siendo característica de su realización el carácter sistemático y prolongado en el tiempo que determina un clima de hostilidad y humillación hacia el trabajador por quien ocupa una posición de superioridad de la que abusa.

También podemos señalar que se trata de generar en la víctima un estado de desasosiego mediante el hostigamiento psicológico que humilla a la misma constituyendo una ofensa a la dignidad."

La propia sentencia relaciona el acoso laboral psicológico con el ámbito penal y lo vincula con una vulneración directa a una ofensa a la dignidad del trabajador.

1.1.1.2. Síndrome de estar quemado o "burnout".

Este caso de acoso supone una falta de actuación por parte de la empresa que permite que el trabajador pierda la motivación por su trabajo¹¹, o la sobrecarga acabe por agotarlo y efectivamente le empuje al abandono de su posición.

La falta de objetivos, de medios, de incentivos para el desarrollo del trabajo genera estas consecuencias, ligado con un nivel de exigencia que no tiene en consideración al propio trabajador y que tiene un efecto realmente negativo en la psicología del trabajador.

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 doctoral dirigida por Francisco Herrera Clavero (dir. tes.), Carmen Villaverde Gutiérrez (codir. tes.). Universidad de Granada (2010).

1.1.1.3. Síndrome de estar aburrido “bore out”.

Otro método parecido al anterior, este fenómeno es el más frecuente en los trabajos con mayor nivel de formación, o en aquellos en los que el trabajo tiene un factor de repetición propio de los que tienen un carácter mecánico.

Se da en el caso de que la empresa permita, o en su caso, fomente, que el trabajador repita las mismas funciones alargando la situación en el tiempo, privando de interés en el trabajo de modo que se fomente el abandono voluntario por parte del mismo.

Es una manifestación de acoso pasivo que tiene una gran eficacia¹².

Haciendo ya referencia a los pronunciamientos de la jurisprudencia más moderna en la materia, citamos la sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante TC), Sala Primera, de 6 de mayo de 2019 RES:56/2019¹³, que resalta su interés al tratar una cuestión de acoso laboral mediante la forma del “bore out”, citamos:

“(…) De modo que la administración, deliberadamente, sin una finalidad u objetivo legítimo, con abuso de poder o arbitrariedad, marginó laboralmente al recurrente durante un periodo largo de tiempo. Tal comportamiento supone un agravio comparativo y un claro menosprecio y ofensa a la dignidad del trabajador demandante de amparo, de suyo idóneo para desprestigiarle ante los demás, provocarle sensación de inferioridad, baja autoestima, frustración e impotencia y, en definitiva, perturbar el libre desarrollo de su personalidad. La gravedad de la vejación se agudiza en función del tiempo en que persiste, que en el presente caso es muy considerable. En estrecha conexión con lo anterior, conductas como esta generan por sí mismas un perjuicio moral al que pueden añadirse daños psicofísicos por estrés, angustia, ansiedad o depresión.

A la vista de todo ello, atendidas la intensidad de los elementos examinados (intención, menoscabo y vejación) y las circunstancias del caso (singularmente, la larga duración de la postergación laboral y la ausencia de motivo legítimo), procede concluir que la administración ha dispensado al demandante de amparo un trato sin duda merecedor

¹² Herrero Maroto, Susana “El síndrome de boreout y la STC 56/2019 sobre mobbing en la Administración Pública” Diario La Ley, ISSN 1989-6913, N° 9458, 2019

¹³ Tribunal Constitucional. Sala Primera, de 06/05/2019 RES:56/2019 REC:901/2018

de la calificación de degradante y, en cuanto tal, contrario a su derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE). No está de más precisar que, en la hipótesis de que hubiera faltado el componente vejatorio, el trato dispensado no habría podido considerarse degradante, pero, en ausencia de cobertura legal y de un objetivo legítimo, habría incumplido a limine el canon de la proporcionalidad, por lo que habría vulnerado igualmente el derecho a la integridad moral del demandante de amparo (art. 15 CE).”

A continuación, señala¹⁴ el comportamiento identificado como constitutivo de acoso laboral:

“(…) El protocolo aplicable regula como conducta "típica" de acoso la inactividad laboral prolongada e injustificada: "Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva [...] sin causa alguna que lo justifique". No exige la prueba de la concreta autoridad responsable de la marginación laboral ni de los fines torticeros a los que responde. Tampoco precisa la actualización de daños psicológicos ni la concurrencia de niveles de violencia o de perjuicio moral adicionales a los que de suyo comporta toda marginación laboral continuada. De acuerdo con el protocolo, para declarar el acoso y poner en marcha medidas destinadas a corregirlo, basta la existencia de una situación objetiva de inactividad laboral prolongada y que la administración sea incapaz de demostrar que obedece a una causa legítima, tal como señala el fiscal. Dicho de otro modo: el comportamiento enjuiciado, que, de acuerdo con el art. 15 CE, es una lesión de la "integridad moral" y, más precisamente, un "trato degradante" en el trabajo, constituía, en términos del protocolo [anexo II, letra A), primer supuesto], un "acoso laboral" que debió dar lugar a la aplicación de "medidas correctoras" [apartado 3.1.3 D)].”

Continúa¹⁵ el pronunciamiento declarando el papel que tenía previsto según el protocolo la Administración en estos casos:

“(…) De manera que, si la administración hubiera aplicado correctamente el protocolo, habría puesto remedio a la vulneración del derecho a la integridad moral del recurrente (art. 15 CE); al no hacerlo, ha agravado la lesión. (...)”

¹⁴ *Ibidem*

¹⁵ *Ibidem*

Seguidamente, la resolución¹⁶ dispone un pronunciamiento acerca del tratamiento que por parte de un Tribunal inferior se da de la consideración de la existencia de conductas que constituyen acoso en el ámbito psicológico:

“(...) Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra el archivo, por considerar que el concepto de acoso laboral debe reservarse a conductas extremas. Ciertamente, el legislador puede establecer a variados efectos (p. ej., disciplinarios, penales, asistenciales) otros conceptos normativos de acoso laboral. Ahora bien, los órganos judiciales no están por ello autorizados a dejar de aplicar el efectivamente establecido, en este caso por la propia Administración General del Estado, mediante un instrumento de autorregulación y a los efectos de tutelar a todo empleado en situación injustificada de marginación laboral. Tal como señala el ministerio fiscal, la sentencia impugnada ha elaborado su propio concepto de acoso laboral, al margen del fijado por quien tenía competencia para regularlo, que lo hizo, por lo demás, en consonancia con la prohibición constitucional del "trato degradante" y de cualquier otra lesión de la "integridad moral" (art. 15 CE). Al no remediar la situación de postergación laboral prolongada e injustificada, la Sala no ha reparado la lesión causada por la administración al recurrente en su derecho a la integridad moral (art. 15 CE).”

1.1.2. OTROS TIPOS DE ACOSO.

1.1.2.1. VIOLENCIA FÍSICA.

Desde la interrelación de las personas en situación de trabajo como factor de riesgo, la violencia en el trabajo, en sus distintas manifestaciones, es un riesgo significativo y grave, que debe de ser analizado, estudiado, corregido, y siempre que sea posible, eliminado.

“Cuando hablamos de violencia laboral, nos referimos a las personas que forman parte de un centro de trabajo las cuales sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias que están relacionadas con su actividad laboral. Que pongan en peligro, de forma tanto implícita como explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o mental). Incluyendo aquí, tanto la violencia física (ejerciendo sobre el empleado la agresión física o causar daños en propiedades de la organización o del

¹⁶ *Ibidem*

personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.). En función de cómo se produzca la exposición a este riesgo, se puede caracterizar la situación de acoso laboral, violencia ocupacional (tipo I, II, III), acoso sexual o acoso de un modo discriminatorio.”

1.2. BREVE REVISIÓN INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN DEL ACOSO LABORAL

En un estudio completo del concepto del acoso laboral resulta de gran interés comparar el modo de tratar la cuestión en los diferentes países en los que la base del sistema legal varía de unos a otros. Es importante señalar que la figura del acoso laboral existe en todos los países, siendo un tipo de conducta, la cual en sus diferentes manifestaciones, se encuentra en todas las sociedades.

1.2.1. EUROPA

Si tomamos en consideración el contenido del informe¹⁷ de la Fundación Eurofound realizado en 2015 no solamente existe el acoso laboral (o mobbing), sino que las cifras muestran un crecimiento de los casos hasta el 14,9%.

En lo referente a la presencia de casos de acoso sexual, conforme al Estudio realizado por la Agencia de la Unión Europea de Derechos Fundamentales publicado en 2014, y que tuvo como base la realización de 42.000 entrevistas directas con una muestra aleatoria de mujeres en los 28 Estados miembros de la UE, en el año 2012 con los siguientes resultados:

Con una proporción superior a más de una de cada tres mujeres (38 %) con edades comprendidas entre los 18 y los 29 años, se registraron al menos una forma de acoso sexual en los 12 meses previos a la entrevista.

De los resultados del informe se desprende, entre otras conclusiones que, este alto crecimiento en los datos¹⁸ tiene también su origen en las repercusiones de la crisis

¹⁷ Fundación Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), “La violencia y el acoso laboral en Europa: alcance, repercusiones y políticas” 2015

económica. El documento también publica que el crecimiento se muestra mayor en el sector servicios, que tiene una mayor proporción de trabajadoras femeninas.

1.2.2. ESTADOS UNIDOS

En Estados Unidos existe un organismo dedicado a la vigilancia y resolución de reclamaciones en materia de discriminación laboral, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de EEUU).

La ley federal prohíbe el acoso en el lugar de trabajo basado en raza, color de piel, religión, sexo (incluyendo el embarazo), origen nacional, edad (40 años o más) o discapacidad. Estas leyes se aplican a los empleadores con más de 15 empleados (o más de 20 empleados en el caso de acoso por edad).

Hay varios estudios que manifiestan la existencia de violencia en el ámbito laboral, no únicamente violencia física, sino también verbal, estando el 70% de los trabajadores expuestos a este tipo de violencia y acoso en el trabajo. El mal del acoso y de la violencia en el desempeño de la profesión es una circunstancia que afecta a todo el mundo.

Destaca el crecimiento de la violencia psicológica o mobbing en EEUU¹⁹, las estadísticas muestran que un 20% de los trabajadores han sufrido alguna forma de acoso psicológico en su profesión, y esta cifra resulta como mínimo alarmante, pero esta cifra se acompaña del factor testigo, y es que el 19% de los trabajadores manifiestan haber sido testigos de la violencia.

Por otra parte, EEUU ha destacado en los últimos años el surgir de un movimiento de gran potencia e influencia social, conocido como #MeToo²⁰, un movimiento social que

¹⁸ McKenzie, Shelagh “Sexual harassment in the workplace: a practitioner’s reflections on the current reviews in the United Kingdom post #metoo” REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa, ISSN-e 1989-8754, N°. 19, 2019, págs. 69-85

¹⁹ Duffy, Maureen; Yamada, David C. “Workplace Bullying and Mobbing in the United States” Editors January 2018

²⁰ Kaplan, Temma “El movimiento #MeToo y la larga marcha contra el acoso sexual en Estados Unidos” Ayer, ISSN 1134-2277, ISSN-e 2255-5838, N° 119, 2020, págs. 335-348

pretende exponer las situaciones de acoso sexual, que en muchos casos se manifiesta en el ambiente laboral y que se dirige a aquellas personas afectadas que por el tipo de profesión o por el perfil especialmente poderoso de los culpables quedaban impunes o sin denuncia, se constituye como una manifestación del cambio social que se está experimentando en materia de acoso sexual a nivel americano.

Destacando su movimiento en lo referido al acoso sexual, otro elemento a considerar respecto de las modalidades más frecuentes²¹ de acoso laboral en EEUU es el “burnout” o síndrome de estar quemado, por las propias dinámicas laborales americanas se encuentra esta modalidad como preeminente entre las otras formas estudiadas de acoso psicológico, como puede ser en España y el personal funcionario con el síndrome “boredom” o de estar aburrido.

1.3. ACOSO LABORAL EN ESPAÑA

Deteniéndonos en nuestro país como es España, debemos revisar la forma de proceder y la regulación que existe para poder paliar ese menoscabo que puede sufrir un trabajador por el trato humillante, vejatorio, ridiculizante y dañino para la víctima de forma profesional, física o psíquica.

1.3.1. MARCO LEGAL DEL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA

El marco legal sobre el acoso laboral abarca desde las resoluciones y convenciones internacionales hasta la legislación nacional, regional y local y también los fallos judiciales.

Más allá de los tratados y declaraciones internacionales incorporados a la legislación como la Declaración Universal de los Derechos Humanos entre otros instrumentos, se deben mencionar como específicamente dedicados al acoso laboral:

²¹ Cuenca Gallardo, José David “Acoso laboral ¿Víctima y Verdugo?” Víctimas sociales y víctimas de delitos: La promoción personal y social a través de la intervención / coord. por María Elena Nieto Cabrera, Concepción Nieto-Morales, 2021, ISBN 978-84-1377-689-7, págs. 227-253

INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Son una de las principales fuentes normativas. Estos instrumentos recogen definiciones y medidas de prevención, recursos, reparación y asistencia a las víctimas.

Entre ellos encontramos:

- La Constitución española, artículos dedicados a garantizar la igualdad y derechos de las personas.
- Código Penal. El artículo 173.1 tipifica el acoso laboral.
- Estatuto de los trabajadores. Condena la discriminación y garantiza la protección a la seguridad y salud en el trabajo.
- Ley 36/2011 que regula la jurisdicción social determinando la llamada “inversión de la carga de la prueba”, es decir que corresponde al demandado probar la inexistencia del delito.
- Otras leyes, como la de prevención de riesgos laborales y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que garantizan el respeto a la intimidad, la integridad y la dignidad de los trabajadores.
- Protocolos de Prevención del acoso laboral. Distintas empresas y organizaciones cuentan con estos protocolos, como el Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral en las Administraciones Públicas, el de la Cruz Roja española, Diputación de Ciudad Real, entre otros.

Pruebas:

Antes de proceder a la denuncia por acoso laboral, lo mejor es recabar las pruebas necesarias, sobre la situación que se sufre.

Como ejemplos de estas pruebas, está la posible declaración de testigos del acoso, mensajes de texto, llamadas grabadas, informes periciales psicológicos, etc.

1.4. REPERCURSIÓN

Desde la antigüedad en sus diferentes formas es bastante habitual encontrar en el ámbito laboral diferentes manifestaciones de acoso.

Es un fenómeno que se da en todos los sectores y en todos los niveles profesionales, y aunque tradicionalmente se han observado los picos de casos en el sector servicios, no resulta desconocido en sectores con formación universitaria y cargos directivos.

Además, el acoso muestra de nuevo una indicación de la existencia de discriminación laboral, siendo el colectivo más afectado por los casos de acoso laboral las mujeres, que se ven especialmente afectada por el acoso sexual en el trabajo.

La existencia de situaciones de acoso laboral tiene un efecto claro en la calidad de vida de los trabajadores y de modo evidente un efecto en su productividad²² dado que afecta a su posibilidad de ejercer su trabajo con motivación, incluso a la mera posibilidad de obtener resultados con el trabajo realizado.

Suponen un aumento de casos de depresión, ansiedad, y afecta de modo claro la capacidad de concentración, derivado del sentimiento de zozobra que viene derivado del concepto jurídico y jurisprudencial de daño moral.

Este empeoramiento en la capacidad de trabajo supone un perjuicio para la productividad de las empresas, y en el caso de que no se obtenga amparo por el afectado en el seno de la propia empresa la imagen de la misma se perjudica de modo ostensible.

²² De Miguel Barrado, Vanessa; Prieto Ballester, Jorge Manuel “El acoso laboral como factor determinante en a productividad empresarial: El caso español” Revista Perspectivas ISSN 1994-3733 Perspectivas no.38 Cochabamba nov. 2016

Generalmente, la existencia de acoso acaba derivando en despido²³, abandono de puestos de trabajo, y en caso de que se trate de un acoso perpetrado por un superior que mantiene su posición pero reitera su conducta, genera una volatilidad laboral perjudicial también para la empresa.

De este modo, la repercusión de la situación de acoso perjudica a la propia empresa, al trabajador afectado y a la propia actividad profesional.

1.4.1. CIFRAS E IMPACTO

Según cifras²⁴ del Sindicato Comisiones Obreras (CCOO) y el Instituto Superior de Estudios Sociales y Sociosanitarios (IESE) un 15% de los trabajadores en España sufre acoso laboral, aumentando casi en 6 puntos la estadística europea, considerada globalmente.

Los datos que aparte del acoso laboral incluyen un factor de discriminación por limitarse al efecto de esta cuestión especialmente referido a las mujeres, en informe desarrollado al efecto por el Ministerio de Igualdad y CCOO muestran los siguientes resultados, estando realizado el informe a fecha de 2021:

Consultadas en materia de acoso laboral²⁵, especialmente referido al acoso sexual y discriminatorio por razón de su sexo, las mujeres indican que estas acciones han sido realizadas principalmente por superiores jerárquicos con un porcentaje del 47,4%, estando ejecutadas por personas de la misma categoría laboral en un 32,4% y quedando un factor residual en aquellos actos ejecutados por otras personas (9,2%) entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (1,8%) y clientes (1,5%).

Muy relevante señalar que en el 86,1% de los casos los agresores fueron solo hombres, en el 0,8% solo mujeres y en el 8,8% tanto hombres como mujeres.

²³ Antúnez, Virginia; Olivera Anchete, Ignacio “Acoso laboral, despido indirecto y daño moral” Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, ISSN 0797-2148, N°. 272, 2018 (Ejemplar dedicado a: 70º aniversario), págs. 813-827

²⁴ Comisiones Obreras (CCOO) y el Ministerio de Igualdad, “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” mayo 2021

²⁵ *Ibidem*

Sirvan estos datos para establecer un patrón típico para los casos de acoso laboral, generalmente se realiza por superiores jerárquicos masculinos.

1.5. ELEMENTOS SUBJETIVOS EN EL ACOSO LABORAL

Si bien los elementos objetivos propiamente dichos, es decir, las cuestiones que determinan los caracteres que debe tener la conducta perpetrada para que tenga la consideración de acoso laboral hay otra serie de factores importantes en el ámbito subjetivo.

En referencia a los actores y afectados por el acoso²⁶, cabe la posibilidad de que se produzca la actuación propia del acoso laboral por parte de todos aquellos incluidos en el ámbito laboral. Esto se traduce en que el acoso laboral puede producirse tanto de superior a inferior, de inferior a superior (si bien este caso es marginal en la práctica, dado que, comenzada la actividad, la superioridad jerárquica permite tomar acciones dentro de la propia competencia) e incluso entre compañeros de igual rango. Pero es que incluso es posible que el acoso se produzca entre clientes o sujetos receptores de la actividad profesional, como se ha manifestado tanto en referencia a los profesionales sanitarios y los profesionales del sector educativo, incluyendo universidades.

La perspectiva subjetiva, no finaliza únicamente en la determinación de los sujetos participantes en el hecho del acoso, sino que también tiene un factor en la naturaleza de la voluntad y propias características de esos sujetos. Obviamente es necesario que por parte del sujeto activo que realiza la actividad de acoso exista un ánimo de en cierto modo dañar, actuar de modo que se genere una incomodidad y se limite la actividad y la vida normal del afectado. Pero entonces, claramente, entra en consideración, a no ser que sea un acoso con tal nivel de agresividad que resulte objetivamente inaguantable, lo que la otra persona tenga “capacidad de aguantar”, o la necesidad de resistir²⁷ en el puesto de trabajo aun siendo hostigados o acosados.

²⁶ Caraballo Sequera, Miriam Janette “Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto” Salud de los Trabajadores, ISSN-e 1315-0138, Vol. 27, Nº. 2, 2019, págs. 183-190

²⁷ Molina Navarrete, Cristóbal “Del acoso moral (“mobbing”) al ciberacoso en el trabajo (“network mobbing”): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial” Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº. 437-438, 2019, págs. 143-165

Existiendo objetivamente el acoso, en el ámbito laboral y con los participantes correspondientes, no puede olvidarse el valor que tiene la propia naturaleza de la víctima y su modo de enfrentar el acoso, de tal manera que, aún con la información de que disponemos de la existencia de una gran cantidad de casos de acoso laboral, muchos no llegan a denunciarse o a poner en conocimiento de nadie.

1.6. ACOSO LABORAL Y TELETRABAJO

Con la pandemia de COVID 19 se ha establecido como habitual en la mayoría de las empresas el teletrabajo, en gran parte de los distintos sectores.

Las circunstancias de la pandemia han generado un cambio social²⁸ que ha tenido gran trascendencia en todos los sectores de la sociedad, destacando como principal el cambio que se ha producido en los modos en los que se trabaja, cambiando el ambiente de trabajo de oficina por la propia vivienda, y esta ha sido una de las modificaciones a nivel sociedad que más relevancia han tenido.

Si bien este cambio en la forma de trabajar ha tenido una serie de consecuencias muy positivas, facilitando la conciliación personal y profesional y abaratando los costes de las empresas. Ciertamente el teletrabajo combinado es la fórmula principal aplicada por las empresa, esto no quiere decir que con ello los problemas que se generan en el ámbito laboral hayan desaparecido.

Lo que se ha producido es una mutación de los problemas²⁹ igual que se ha mutado la forma en la que se ejecuta el trabajo, por ello, si bien no de la misma manera, el acoso laboral sigue existiendo y tiene su forma de manifestación concreta en el caso de que se ejerza la profesión por medio del teletrabajo, ya sea completo o combinado.

Se ha tratado en este trabajo los caracteres del acoso desde los enfoques objetivos y subjetivos, pero el ámbito de la existencia de acoso y la posibilidad de que se acosó

²⁸ Molina Navarrete, Cristóbal “Del acoso moral ("mobbing") al ciberacoso en el trabajo ("network mobbing"): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial” Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº. 437-438, 2019, págs. 143-165

²⁹ Lousada Arochena, Fernando “Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia” Revista Derecho social y empresa, ISSN-e 2341-135X, Nº. 14, 2021 (Ejemplar dedicado a: La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: economía digital, teletrabajo y economía digital, teletrabajo y desconexión digitales)

igualmente existiendo teletrabajo nos invita a enfocarlo desde la perspectiva espacial o de escenario.

El acoso laboral debe darse en el ámbito del trabajo y eso empuja a entender que cabe acoso en todas las formas en las que cabe trabajar.

Si bien el método de imaginación más sencillo de acoso laboral es la agresión verbal o física directa en un ámbito de oficina o de establecimiento, la modificación de las formas de ejercer los trabajos nos permite entender y observar en la realidad la existencia de acoso laboral incluso cuando la persona ejerce su trabajo desde su hogar.

Las diferentes manifestaciones en las que se puede acosar permiten que, en el ámbito del teletrabajo destaquen formas de acoso como son el síndrome del “burnout” y el síndrome del “bore out”, formas de acosar que han sido aceptadas por la jurisprudencia (revisar apartados en los que se definen estos tipos concretos), en fin, sistemas de acoso que realizan la actuación desde una perspectiva negativa o pasiva, pero que resultan especialmente fáciles en el teletrabajo.

CAPÍTULO II

2. NORMATIVA EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Como se ha tratado en los inicios de este trabajo, la jurisprudencia³⁰ resulta fundamental para determinar el concepto del acoso laboral, y ello porque, faltando una normativa específica, a través de las resoluciones judiciales se ha llevado a cabo un ejercicio de estudio de la materia que ha permitido a los afectados disponer de una suerte de vara de medir conceptual.

Pero la realidad nos muestra que el acoso, como se ha tratado en este trabajo, tiene una gran variedad de formas de ejecutarse, maneras que evolucionan y cambian conforme cambia la forma de trabajar.

2.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La existencia de una situación de acoso laboral, como se ha venido mostrando, y se va a continuar argumentando, supone una vulneración de los derechos del trabajador.

Se ven afectados sus derechos fundamentales como persona, se afecta su integridad psicológica, física en algunos casos, y por supuesto su dignidad³¹.

La vulneración de los derechos y el daño psicológico que se encuentra en todos los casos en los que se produce el acoso laboral (incluso físico en algunos casos) supone que tiene una consideración como posible riesgo laboral³², igual que en el caso de los accidentes con maquinarias, es fundamental que las empresas tengan conciencia de las situaciones de riesgo que supone para sus empleados y el daño derivado de la misma, que en su caso puede significar en responsabilidad³³ por parte de la propia empresa.

³⁰ Kahale Carrillo, Djamil Tony “El acoso laboral desde la optica jurisprudencial” El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral / coord. por Ana María Chocrón Giráldez, María Dolores Ramírez Bendala, Esperanza Macarena Sierra Benítez, María José Cervilla Garzón; Cristina Sánchez-Rodas Navarro (dir.), Eva Garrido Pérez (dir.), 2016, ISBN 978-8402602-99-5, págs. 309-330

³¹ Olaizola Nogales, Inés “La relación entre el delito de acoso sexual y el delito de acoso laboral” Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves / coord. por Sonia Isabel Pedrosa Alquézar; Elisa Sierra Hernáiz (dir.), Ruth Vallejo Dacosta (dir.), 2020, ISBN 978-84-1346-825-9, págs. 609-637

³² Alegre Nueno, Manuel “El acoso moral en el trabajo y su prevención.” Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, ISSN 1698-6881, N°. 173, 2019, págs. 36-39

³³ Fabregat Monfort, Gemma “El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales” Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, ISSN 1575-7048, N° 23, 2010 (Ejemplar dedicado a: La Seguridad y Salud Laboral de las mujeres trabajadoras), págs. 137-153

2.2. REGULACIÓN EN EL ÁMBITO PENAL

Tomando en consideración los preceptos penales que desarrollan el concepto de acoso que puedan trasladarse a efectos de analogía al objeto de estudio de este trabajo, se procede a incluir a continuación el tratamiento que se da al acoso³⁴ desde la perspectiva del Derecho Penal.

Los factores que definen el acoso como delito en el Código Penal³⁵ (en adelante CP), en su art. 172 ter:

“(…) el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:

1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física.

2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.

3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.

4.ª Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.”

Y también tiene tratamiento la cuestión en el siguiente artículo del CP, 173³⁶ que dispone:

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra

³⁴ Molina Blázquez, Concepción “Aspectos penales del acoso laboral” La respuesta de la ley ante el bullying: análisis de la conflictividad y tratamiento jurídico del acoso, el abuso y la intimidación / coord. por María Teresa Duplá Marín, 2021, ISBN 978-84-1355-930-8, págs. 329-380

³⁵ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Publicado en «BOE» núm. 281, de 24/11/1995

³⁶ Martínez Cano, Antonio “Las singularidades del delito de acoso moral en el ámbito del trabajo (mobbing): artículo 173.1, párrafo 2º, del Código Penal” Revista de estudios jurídicos, ISSN 1576-124X, Nº. 21, 2021

otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”

El enfoque del propio delito lo relaciona directamente con la vulneración de la integridad moral.

Sin embargo, al hacer referencia al hecho del acoso en el ámbito laboral, el pronunciamiento se encuentra limitado al caso de que se produzca por parte de superiores a inferiores, y si bien el resto de los casos cabe enmarcarlos en el párrafo anterior, para el caso de que fuera un superior en el ámbito laboral no se exige que el acto suponga un trato “degradante” bastando con que se trate de un tratamiento hostil.

Pretende el artículo de esta manera, manifestar de cierto modo el deber de respeto que debe primar en el caso de los superiores y limitando la exigencia de la gravedad en la actuación a llevar a cabo dado que, por la propia condición de su cargo de superioridad jerárquica, su posición de poder sobre el afectado que resulta ser un subordinado agrava de modo innato cualquier actuación en el ámbito del acoso.

De este modo, el acoso laboral encuentra su cabida en el ámbito penal³⁷, y sirve como una referencia obligada a la hora de estudiar la cuestión.

Pero para determinar las características que el acoso en sí mismo debe tener, encontramos una referencia de gran relevancia en las palabras del TS, en resolución de 12 de julio de 2017³⁸, que desarrolla los caracteres que deben definir la existencia del delito de acoso y que citamos por su valor, dado que estos caracteres luego se aplican al ámbito laboral:

“(…) En definitiva , el legislador al tipificar el nuevo delito de acoso y hostigamiento -stalking- lo hace considerándolo como una variante del delito de coacciones al quedar fuera del ámbito de las coacciones, las conductas de acecho permanente o intento de comunicación reiterada que sin llegar a las coacciones, sí tienen la entidad suficiente como para producir una inquietud y desasosiego relevante penalmente y que

³⁷ Boronat Tomó, Mercedes “Desde el acoso laboral al delito de acoso. Criterios de delimitación”, Revista jurídica de la Comunidad Valenciana, ISSN 1578-6420, N.º. 44, 2012, págs. 5-28

³⁸ Tribunal Supremo, 12 de julio de 2017, Res. 554/2017

por ello no debe quedar extramuros de la respuesta penal al producir tal situación de acoso una alteración grave de su vida cotidiana, estableciéndose un tipo agravado para los casos en los que el sujeto pasivo, el que sufre el acoso es de las personas a las que se refiere el art. 173 C. penal, entre las que se encuentra el hecho de someter a esta situación a quien sea, o haya sido el cónyuge o persona ligada con él por análoga relación de afectividad (aún sin convivencia).

El nuevo delito se vertebró alrededor de cuatro notas esenciales que, ya lo anunciamos, tienen unos contornos imprecisos:

- 1. Que la actividad sea insistente.*
- 2. Que sea reiterada.*
- 3. Como elemento negativo del tipo se exige que el sujeto activo no esté legítimamente autorizado para hacerlo.*
- 4. Que produzca una grave alteración de la vida cotidiana de la víctima. Los términos de “insistencia” y “reiteración”, son tangenciales en su significación, aunque tienen también un campo diferenciado.*

Por insistencia, se dice en la RAE que es equivalente a permanencia, a porfía en una cosa.

Por reiteración, se entiende, también en la RAE la acción de repetir, o de volver a decir una cosa.

Por tanto, puede afirmarse que de “forma insistente y reiterada” equivale a decir que se está ante una reiteración de acciones de la misma naturaleza –un continuum– que se repite en el tiempo, en un periodo no concretado en el tipo penal. Ciertamente el tipo penal no concreta el número de actos intrusivos que pueden dar lugar al tipo penal, pero podemos afirmar que este continuum de acciones debe proyectarse en un doble aspecto:

- 5. Repetitivo en el momento en que se inicia.*
- 6. Reiterativo en el tiempo, al repetirse en diversas secuencias en tiempos distintos.*

A ello debe añadirse la consecuencia de que ello produzca una grave alteración en la vida cotidiana. Por tal debe entenderse algo cualitativamente superior a las meras molestias. También aquí el tipo penal resulta impreciso. Por tanto, se está ante un delito de resultado en la medida en que se exige que las referidas conductas causen directamente una limitación trascendente en alguno de los aspectos integrantes de la libertad de obrar del sujeto pasivo, ya sea en la capacidad de decidir, ya en la capacidad de actuar según lo ya decidido. En definitiva, y como ya

se ha dicho, que causen una alteración grave de su vida cotidiana.”

La enumeración que realiza resulta ilustrativa por sí misma.

2.3. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Los protocolos constituyen la normativa interna de la empresa para enfocar las situaciones de acoso laboral, desde varias perspectivas. La existencia propia del protocolo y su formulación³⁹ por parte de la empresa supone una declaración de posición proactiva y responsable ante esta posibilidad, en algunos casos auspiciada por los deberes propios de la gestión de gran cantidad de personal y en otros casos por mera responsabilidad. Son un elemento de enfoque dual, tienen una función preventiva y una función normativa para los casos en los que llegue a darse la situación.

Generalmente la estructura de los protocolos tiene dos partes, una de ellas manifiesta el compromiso de la empresa con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, declaración que deben hacer cumpliendo con las disposiciones, en especial el artículo 4 del acuerdo⁴⁰ marco europeo⁴¹ sobre el acoso y la violencia en el trabajo, que les obliga a manifestarse de esta manera, adquiriendo un compromiso que debe servir como norma interna de la empresa.

La segunda parte de los protocolos establecen las formas de actuación para los casos de que se produzca la situación de acoso, que suponga en el verdadero sentido de la palabra el protocolo ante la situación de acoso laboral, procedimiento que todos los trabajadores deben conocer para poder acudir al mismo cuando se vean afectados por la situación de acoso.

Suele incluirse las vías posibles de denuncia para el empleado y la descripción del procedimiento de investigación con sus consecuencias para los implicados, resulta primordial que se actúe por parte de los encargados con el respeto en todo momento a los principios de objetividad e imparcialidad, evitando en todo caso que se influya la investigación o decisión por experiencia personal con los participantes.

³⁹ García González, María Luz “Elaboración de un protocolo de acoso laboral.” Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, ISSN 1698-6881, N.º. 198, 2021, págs. 28-33

⁴⁰ Cauce “Acuerdos europeos sobre el acoso laboral” Cuadernos del Consejo Económico y Social, ISSN 1888-038X, ISSN-e 1988-3463, N.º. 1, 2007, págs. 14-27

⁴¹ Acuerdo marco europeo firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP sobre el acoso y la violencia en el trabajo

La Ley Orgánica 3/2007⁴², destaca como un primer cortafuegos por parte de las empresas en el protocolo de actuación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres resaltando su papel como elemento preventivo de gran relevancia, garantía de seguridad laboral y establecimiento de barreras de seguridad desde la perspectiva preventiva, que resulta fundamental para prevenir las situaciones de acoso laboral.

2.4. CÓDIGOS ÉTICOS Y DE BUENAS PRÁCTICAS

La función de los Códigos Éticos y de Buenas Prácticas es esencialmente preventiva⁴³ y orientativa. Sirven como instrumentos de regulación interna, que resulta de obligada redacción en grandes empresas y que suponen un sistema de auto regulación en el que se pretende realizar una regulación de las relaciones laborales dentro del seno de la propia empresa, estableciendo definiciones de las actuaciones que serán consideradas contrarias a las políticas de la empresa y que serán consideradas infracciones y objeto de sanción.

Estos códigos constituyen una suerte de ley propia, que se acepta con el propio contrato laboral y que en muchos casos establecen cauces de denuncia para los afectados, que ven satisfecha su necesidad de amparo, resolviéndose la cuestión en el interior de la propia empresa sin que se genere un escándalo que nada conviene a empresas que tienen repercusión pública.

Disponen estas empresas asimismo de mecanismos de gestión e investigación interna de las denuncias realizadas que procuran la protección y la preservación de la intimidad de los afectados, y que determinan la capacidad de que se apliquen sanciones que pueden incluso suponer la aplicación de un despido disciplinario o la movilidad geográfica o funcional del afectado, finalizando de facto la situación de acoso, solucionándose con los propios medios de la empresa.

⁴² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicado en «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

⁴³ Fuentes Valdivieso, Rocío “Prevención de la violencia en los ambientes laborales” Revista Inclusiones: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, ISSN-e 0719-4706, Vol. 5, Nº. Extra 14 (octubre-diciembre), 2018 (Ejemplar dedicado a: Congreso Internacional Mujeres y Niñas desde una Doble Perspectiva: Género y Derechos Humanos), págs. 13-26

CAPÍTULO III

3. JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Se ha tratado ya en este trabajo la existencia de unos caracteres definidos para determinar la existencia de acoso laboral, en las diferentes formas en las que se puede dar. Una vez determinado que efectivamente existe esta situación debe determinarse la existencia como consecuencia directa de una vulneración de derechos. Esto ocurre porque, en las formas en las que se produce un daño en una persona deriva en una vulneración intrínseca de derechos que el Derecho en su globalidad tiene el deber de perseguir y castigar.

En el caso del acoso laboral, resulta bastante claro que se trata de una situación en la que, tal y como señala la jurisprudencia, es necesario llevar a cabo un estudio de la casuística, dado que en un caso de acoso sexual no se encuentran los mismos caracteres que en un caso de mobbing o acoso laboral psicológico.

Sin embargo, acaso no puedan determinarse en todos los casos que se encuentra afectada la dignidad y la integridad⁴⁴ considerada en su más amplio espectro. La dignidad como derecho fundamental recogido en nuestra Carta Magna⁴⁵ en su artículo 15 y la conexión directa que se encuentra con el acoso laboral le da a esta cuestión entidad como problema de gran repercusión social.

3.1. DIFICULTAD EN DETERMINACIÓN DEL CONCEPTO Y FACTORES DETERMINANTES

Relacionado el concepto del acoso laboral con el concepto de acoso según los requisitos que para la existencia del citado delito dispone el Código Penal, en sentencias que han realizado estudios admirables de la cuestión se ha determinado de un modo bastante certero cuál es el enumerado de requisitos que deben darse en una determinada situación para considerar existente una situación de acoso en el ámbito laboral.

⁴⁴ Monereo Pérez, José Luis; Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel “Vulneración del derecho fundamental a la integridad moral del trabajador: el acoso “moral” (psicológico) o mobbing y la marginación laboral deliberada, continuada y carente de un objetivo legítimo incurso en abuso de poder o arbitrariedad” Derecho de las relaciones laborales, ISSN 2387-1113, N.º. 2, 2020, págs. 147-169

⁴⁵ Constitución Española. Publicado en «BOE» núm. 311, de 29/12/1978

A estos efectos, como ya se ha señalado en este trabajo, tiene gran valor la jurisprudencia que define en sí mismo el acoso⁴⁶, de tal forma que, estableciéndolo en un escenario laboral, se cumplan con los requisitos objetivos y subjetivos que señalen la existencia de esta conducta delictiva.

En la sentencia que vamos a detallar a continuación, va a citarse por su relevancia en la determinación de la relación entre la existencia de acoso sexual (aunque el acoso sexual no sea objeto de estudio en este trabajo) y agresión de los derechos fundamentales, pues se establece una relación de los elementos a considerar existente el acoso Tribunal Constitucional, STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999⁴⁷:

“(…) Es claro, por tanto, que en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda de que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y, en concreto, tocamientos ocasionales o comentarios verbales de tal naturaleza. En segundo lugar, también ha quedado claro que la conducta no era deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.”

La importancia de esta sentencia es capital por varios aspectos, como ya se ha dicho, tanto por la determinación de los señalados factores⁴⁸ como por la relación entre los derechos fundamentales y el acoso, se recomienda su lectura completa y va a ser citada de nuevo con posterioridad en el presente trabajo.

De este modo, entra en relación esta sentencia con la citada al inicio de este trabajo (Tribunal Supremo, en resolución de 12 de julio de 2017, Res. 554/2017) y se determina la necesidad de que en todo caso:

- La conducta sea reiterada en el tiempo.

⁴⁶ Sempere Navarro, Antonio Vicente “Restrictivo concepto de "acoso laboral" a efectos penales.” Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, N.º. 2, 2021

⁴⁷ Tribunal Constitucional, Sala Segunda, 13 de diciembre de 1999, STC 224/1999, Recurso de amparo 892/1995

⁴⁸ Boronat Tomó, Mercedes “Desde el acoso laboral al delito de acoso. Criterios de delimitación”, Revista jurídica de la Comunidad Valenciana, ISSN 1578-6420, N.º. 44, 2012, págs. 5-28

- Sea lo suficientemente grave para limitar la vida del afectado
- Debe en definitiva crear un ambiente hostil, y limitar la vida normal del afectado.
- En ambas sentencias se utilizan términos que determinan la necesidad de que se sufra el acoso de modo constante, reiterado, repetitivo, por citar la terminología usada.

Esto último deriva en una circunstancia que pudiera apreciarse como injusta, dado que para que se considere acoso debe sostenerse esa situación con repeticiones y aguantarse por parte de la víctima en el tiempo de modo reiterado.

Aquí es donde entra la complejidad a la hora de determinar la existencia de acoso laboral, se parte de un listado de requisitos⁴⁹ que no son objetivos ni absolutos, al contrario, dejan un porcentaje de discrecionalidad que permite al juzgador concluir si la reiteración alegada, si la repetición alegada o si la gravedad de los actos realizados es suficiente para determinar la existencia o no de acoso.

Así, se da un fenómeno que cuando se produce genera una gran inseguridad jurídica: los límites de la existencia del tipo jurídico no están claros, introduciéndose un elemento de subjetividad que perjudica en todo caso a las víctimas, que no se ven únicamente obligados a probar, sino que la prueba debe ser suficiente para que encaje en esos requisitos.

3.2. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS

El tratamiento que se da por parte del Tribunal Supremo tiene la importancia propia de los pronunciamientos del Alto Tribunal, y especialmente resultan importantes cuando se trata de una materia en la que los Tribunales tienen tanta capacidad de delimitación de conceptos⁵⁰.

⁴⁹ Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel; Guindo Morales, Sara “Las diferentes formas de acoso en la relación laboral: criterios doctrinales y jurisprudenciales para el reconocimiento de conductas no deseadas que atentan contra la dignidad de la persona” Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, N.º. 56, 2020

⁵⁰ Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel; Guindo Morales, Sara “Las diferentes formas de acoso en la relación laboral: criterios doctrinales y jurisprudenciales para el reconocimiento de conductas no deseadas que atentan contra la dignidad de la persona” Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, N.º. 56, 2020

En primer lugar, incluimos el estudio de la jurisprudencia del Alto Tribunal con la resolución de su Sala Cuarta, de 30 de enero de 2008⁵¹ y que trata, como elemento diferenciador, del acoso entre trabajadores y la necesidad de dirigirse contra éste:

“(…)En los supuestos en que el acoso laboral ha sido llevado a cabo, no por el empresario, sino por un trabajador de la empresa, si se deja fuera del proceso a este trabajador que es, precisamente, el principal responsable del "mobbing", el infractor más directo y propio de los derechos fundamentales, ello no concuerda muy bien con la naturaleza y finalidad esencial de esta modalidad procesal, que no es otra que la tutela de esos derechos fundamentales y la interdicción de toda conducta lesiva de los mismos.

En el caso de autos, como suele acontecer en la mayoría de casos análogos, a los efectos de la persecución e imposición de las sanciones correspondientes al acoso moral, todas las conductas y actuaciones relativas al mismo, sea quien sea el autor de las mismas, forman un todo unitario, constituyen una realidad claramente cohesionada.
(…)

Es más, ese todo unitario, esa realidad única tiene un núcleo esencial y básico que está formado por los actos del acosador constitutivos del "mobbing". Las actuaciones o modos de proceder de otras personas o entidades diferentes que están comprendidas también en el ámbito de ese acoso laboral, tienen en cambio, en relación con la vulneración de los derechos fundamentales, una importancia menor, un carácter más secundario y circunstancial. Por eso no parece aceptable que la acción que se ejercita en defensa de esos derechos fundamentales vulnerados, se dirija únicamente contra alguno o algunos de los posibles responsables secundarios, cuya implicación en el acoso es mucho menos relevante y trascendente, y que, en cambio, no se dirija contra el verdadero acosador, contra el causante real, propio y directo del "mobbing".

Destaca el papel de que el acoso se lleve a cabo en un ámbito puramente laboral:

“(…) 1). -El acoso moral que la actora denuncia en la demanda origen de este proceso, tiene una naturaleza indiscutiblemente laboral, toda vez que el mismo se produjo en la realización del propio trabajo de la actora; y no como algo tangencial o accesorio,

⁵¹ Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 30/01/2008 REC:2543/2006

sino constituyendo parte de la estructura esencial y básica de las actividades laborales que tenía que desarrollar la demandante. (...) Es más, al tratarse aquí de un acoso moral en el trabajo, producido en el ejercicio de las actividades y funciones propias del mismo, parece que la vinculación o conexión del acoso con el trabajo es aquí más fuerte, si cabe, que, en los supuestos de acoso sexual, aunque éste también se lleve a cabo en el trabajo, pues afecta este último a áreas más íntimas de la persona.”

Los pronunciamientos realizados por el Tribunal Supremo en materia de acoso como delito y de acoso laboral⁵² tiene una importancia capital y han sido base para los pronunciamientos de los Tribunales inferiores que se estudian en el siguiente apartado.

Sirven para delimitar e identificar los elementos que permiten considerar existente la situación de acoso, y esto resulta relevante desde la perspectiva preventiva y la reactiva, es decir, tanto para el establecimiento de protocolo y formación en señales de alarma por las propias empresas y superiores que deben identificar las situaciones para actuar en consecuencia como por los propios afectados también desde la perspectiva reactiva, permitiendo a los Tribunales pronunciarse con una base jurisprudencial cohesionada y sólida como base racional para los pronunciamientos posteriores.

A continuación, incluimos por su valor, una sentencia que realiza un estudio completo y fundamental en materia de acoso como tipo delictivo.

La identificamos como la Sentencia del Tribunal Supremo, en su Sala Segunda, de 7 de julio de 2021 RES:599/2021⁵³:

“(...) Del análisis doctrinal y jurisprudencial que podemos extraer de este elemento del tipo penal de afectación a la víctima de los actos de acoso por alteración grave de la vida cotidiana podemos fijar las siguientes conclusiones interpretativas acerca de lo que puede denominarse de concepto jurídico indeterminado exigido de unificación de criterio:

1.- Exigencia de que consten actos de acoso reiterado y persistente que evidencien, y así se deduzca de los hechos probados, una afectación grave o alteración en el devenir de la víctima, en su vida privada, laboral o relaciones con terceros. Se exige, así, que la

⁵² Boronat Tomó, Mercedes “Desde el acoso laboral al delito de acoso. Criterios de delimitación”, Revista jurídica de la Comunidad Valenciana, ISSN 1578-6420, N.º. 44, 2012, págs. 5-28

⁵³ Tribunal Supremo. Sala Segunda, de 07/07/2021 RES:599/2021 REC:3852/2019

vigilancia, persecución, aproximación, establecimiento de contactos incluso mediatos, uso de sus datos o atentados directos o indirectos, sean insistentes y reiterados lo que, en condiciones normales, ha de provocar una alteración grave del desarrollo de la vida cotidiana

2.- No hace falta que se evidencie que de esos hechos probados le afecte en todas sus esferas de la vida, pero sí que trascienda en una alteración en sus comportamientos que provoque un cambio diferencial, en el "antes" y el "después" a los actos de acoso que quede reflejado en la sentencia. Es decir, que sea lógico que por la gravedad de la conducta determine un cambio relevante en algunas de sus conductas relevantes de su quehacer diario; cambios que provocan una alteración, por ello, grave de su vida, pero que no puede exigir que le afecte en todas.

3.- Debe ser más grave o superior la afectación a las meras molestias ante la inocuidad de los actos. Es decir, algo cualitativamente superior a las meras molestias

4.- Deben concurrir sumando los actos de acoso reiterados y persistentes en el tiempo con la alteración grave de la vida cotidiana, a no confundir con actos que no puedan ser tenidos en cuenta como de acoso por su falta de persistencia en el tiempo, y reiteración como actos del art. 172 ter CP, (es decir, meros actos puntuales y aislados) y que por la susceptibilidad de la víctima le provoque una grave alteración de la vida cotidiana. Por ello, debe partirse no de una noción subjetiva de la víctima de este elemento adicional, sino de una objetivación de la suma de actos de acoso susceptibles de provocar y que provoquen esa alteración grave de la vida cotidiana de la víctima.

5.- En cualquier caso, ante esa graduación de exigencias de la alteración grave de la vida hay que atender al estándar del "hombre/mujer medio/a", aunque matizado por las circunstancias concretas de la víctima (vulnerabilidad, fragilidad psíquica, ...) que no pueden ser totalmente orilladas."

6.- Se exige el resultado de alteración de la vida cotidiana en un grado elevado de importancia, no siendo suficiente con el mero acoso intrascendente o leve para el sujeto pasivo.

Hay que diferenciar las conductas que pueden alterar el desarrollo de la vida cotidiana de un sujeto y que se encuentran en el campo de actuación del Derecho Penal, y los comportamientos sociales que no llegan a constituir tipos delictivos. El principio de intervención mínima excluiría de la tipicidad actos aislados de molestias irrelevantes y sin capacidad para provocar esa consideración de acoso. La molestia no es acoso. Sí, la persistencia de actos acosadores que altere de forma grave la vida de la víctima.

7.- Los actos probados de acoso deben evidenciar que, en condiciones de normalidad, suponen una obligación de modificar sus hábitos, o la prohibición de realizar

determinadas conductas por ese sentimiento de inseguridad que le provoca el acosador por los actos que consten probados.

8.- Se exige, por tanto, el resultado de alteración de la vida cotidiana en un grado elevado de importancia que se desprenda o fluya del relato de hechos probados, pero por la entidad de éstos, no siendo suficiente con el mero acoso intrascendente o leve para el sujeto pasivo. Ahora bien, hay que diferenciar las conductas que pueden alterar el desarrollo de la vida cotidiana de un sujeto y que se encuentran en el campo de actuación del Derecho Penal, y los comportamientos sociales que no llegan a constituir tipos delictivos.

9.- En esta exigencia de que los actos de acoso produzcan una grave alteración de su vida cotidiana el resultado del delito debe interpretarse conforme al patrón objetivo de víctima. No se admiten conductas ex ante que no son adecuadas para alterar gravemente el desarrollo de la vida cotidiana de la víctima, o para causar una trascendente limitación de su libertad de obrar por la sola circunstancia de hallarnos frente a una víctima en exceso sensible.

La susceptibilidad de la víctima para alterar su vida ante meras molestias que no puede incardinarse en actos de acoso no permite entender cometido el delito. Puede recurrirse, así, a criterios como el de la causalidad adecuada entre los actos de acoso declarados probados y la grave afectación y alteración de la vida a raíz de estos que, por su persistencia, continuidad en el tiempo y entidad permitan su capacidad y causalidad de provocar por esta entidad de los actos causar estas graves alteraciones en la vida del sujeto, fuera de su susceptibilidad de cambiarla ante la más mínima adversidad y entendido como de percibirlo por el hombre/mujer medio/a.

10.- El bien jurídico protegido por el delito de acoso debe estar conectado con sentimiento de seguridad y tranquilidad de la víctima que merece para evitar estos actos acosadores que por su entidad y gravedad le provoquen cambios en su rutina de vida.

11.- Se configura como un delito contra la libertad de obrar. Así, la alteración de las rutinas y hábitos de la víctima viene propiciada, como hemos expuesto, por el atentado contra la tranquilidad y seguridad de la misma.

Se atiende, así, al menoscabo generado en los principales bienes jurídicos protegidos por el tipo penal, que el legislador se refiere a intensas alteraciones en la paz y tranquilidad cotidianas de la víctima, un estado de alerta y tensión psicológica, o al impedimento del despliegue de sus derechos y libertades, llevándola a una modificación de sus hábitos cotidianos. No se exige en su totalidad, pero sí con entidad de relevancia de alteración de hábitos en nexo causal con los actos de acoso.

12.- *No cabe admitir la predisposición de la víctima a que ante cualquier acoso aislado y no persistente, o que reúna la entidad del tipo penal pueda provocar la alteración grave de la vida.*

13.- *No se exige, como en el delito de maltrato psicológico, de que se tenga que aportar al juicio una prueba pericial psicológica sobre la que se acredite la afectación a la psique de la víctima de esa situación de acoso o acoso, y que ello determine una grave alteración de su vida, ya que de ser así en el caso de víctimas más fuertes mentalmente resultaría que el acosador podría ejercer estas conductas sin que sean delito. Con ello, entendemos que la propia declaración de la víctima ya es prueba válida para poder entender que el delito del art. 172 ter CP”*

Este estudio realizado tiene un gran valor a los efectos de determinación de los requisitos que pudieran considerarse conceptos jurídicos indeterminados, y tiene un papel importante en la determinación de las circunstancias del acoso, que destacamos como además un ejercicio de clarificación de conceptos encomiable por parte del Alto Tribunal.

Centrando ya el objeto de estudio de este apartado en el tratamiento del acoso laboral, finalizamos citando al Tribunal Supremo, en la resolución de 21 de diciembre de 2018 RES:694/2018⁵⁴, sentencia que ya fue incluida en este trabajo dado que incluye el tratamiento del concepto concreto del “mobbing”, pero el estudio de la resolución incluye también los elementos presentes en el tipo del acoso laboral, si bien únicamente lo señala posible cuando se realiza por parte de superior jerárquico:

“(…) Como elementos del delito de acoso laboral podemos señalar, los siguientes:

a) realizar contra otro actos hostiles o humillantes, sin llegar a constituir trato degradante; b) que tales actos sean realizados de forma reiterada; c) que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional; d) que el sujeto activo se prevalega de su relación de superioridad; e) que tales actos tengan la caracterización de graves.

Como hemos analizado anteriormente, los hechos que se contienen en la resultancia fáctica de la sentencia recurrida, no podemos considerarlos como trato degradante, que es el único aspecto analizado por los jueces "a quibus", pues no se puede afirmar que se haya menoscabado gravemente su integridad moral. En cuanto deben

⁵⁴ Tribunal Supremo. Sala Segunda, de 21/12/2018 RES:694/2018 REC:2486/2017

conceptuarse como actos de hostigamiento que producen terror o angustia suma en la víctima, no se cumplen en el caso enjuiciado, pues desde luego que no pueden quedar reducidos ni a un cambio de despacho, o la entrega de la documentación a través del alcalde de la corporación municipal, ni a los escritos que pudieran dirigir los funcionarios anteriormente citados al alcalde.

(...) El delito de acoso laboral exige 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, lo cual tiene que estar suficientemente acreditado y descrito”

3.3. SENTENCIAS RELEVANTES Y VÍAS JURISPRUDENCIALES PRINCIPALES

Una vez tratadas las Sentencias del Tribunal Supremo con pronunciamientos relevantes en materia de acoso, debemos dedicarles un apartado a los pronunciamientos emanados del Tribunal Constitucional.

Los procedimientos de acoso tienen acceso al Tribunal Constitucional debido a que, en palabras del propio Constitucional, aquél afectado por una situación de acoso ve menoscabada su dignidad.

Siendo éste un derecho fundamental, y teniendo la relevancia social resaltada de forma reiterada en este trabajo se manifiesta la relevancia constitucional precisa para tener acceso a la vía constitucional y se dispone como una de las principales líneas a estudiar en materia de jurisprudencia las resoluciones que unen de forma intrínseca la víctima del acoso con el menoscabo de la dignidad.

En palabras del TC, Sala Segunda. STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999⁵⁵:

“ (...) Las anteriores consideraciones conducen directamente a la concesión del amparo pedido por haberse vulnerado tal derecho fundamental de quien lo demanda, sin desconocer por ello, como se advirtió al principio, que el acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 C.E.), presente siempre en el

⁵⁵ Tribunal Constitucional, Sala Segunda, 13 de diciembre de 1999, STC 224/1999, Recurso de amparo 892/1995

trasfondo, por afectar notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación. No puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes con las cuales implícitamente se pretende cosificarla, tratándola como un objeto, con desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal.”

Esta Sentencia, teniendo una antigüedad considerable, establece una relación directa entre la situación de acoso sexual con el derecho a la intimidad y a la integridad, entrando directamente en el ámbito del derecho a la dignidad y a la protección de los derechos fundamentales.

A continuación, centramos nuestro estudio en los pronunciamientos, de los que hay una gran cantidad con gran valor, pero se han seleccionado unos pocos a efectos didácticos de estudio en el presente trabajo del acoso laboral por parte de los TSJ.

Comenzamos el estudio con la referencia a la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 8 de marzo de 2022 RES:516/2022⁵⁶.

Destacamos esta sentencia por su carácter reciente y el enunciado que hace del concepto del acoso laboral:

“(…) El acoso laboral se define por la doctrina como "la agresión del empresario o de alguno de sus empleados a un trabajador, con el consentimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes, o palabras, conducta repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, lo que puede llegar a deteriorar la salud de éste".

Se identifica pues, con conductas en el ámbito laboral que tienen por objeto destruir las redes de comunicación de las víctimas que las sufren, erosionando su reputación, y perturbando el desarrollo de su actividad hasta conseguir finalmente el abandono voluntario del trabajo mediante el daño progresivo y continuo a la dignidad del trabajador, siendo una forma característica de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que se establecen en el centro de trabajo, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador

⁵⁶ Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 08/03/2022 RES:516/2022 REC:2838/2021

afectado que percibe que sus hostigadores tienen la intención de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante, sin que el individuo sepa cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente.”

Se observa un enorme valor en el contenido de la sentencia, aún con la constancia que se tiene de lo largo y lo profuso de su pronunciamiento, realiza un trabajo tremendamente completo, y se debe en todo caso continuar con su cita. La Resolución⁵⁷ continúa desarrollando las notas propias del acoso:

“Son notas características propias del acoso las siguientes:

- 1.- En primer lugar, debe constatarse la existencia de conductas lesivas, no deseadas, susceptibles de producir un daño, tales como aislar a la víctima en su trabajo o de su entorno profesional, desprestigiarla personal o profesionalmente, ofensas verbales o físicas etc....*
- 2.- Debe producirse un menoscabo de la dignidad personal, sin perjuicio, dado el carácter pluriofensivo del acoso, de que concurren vulneraciones de otros derechos fundamentales, como el de la integridad física o el honor.*
- 3.- La habitualidad o reiteración. Debe de tratarse en todo caso de una pluralidad de acciones, de un proceso y no de una conducta aislada. Ahora bien, el requisito de la duración en el tiempo parece suavizarse en el Derecho Comunitario (Directivas 2000/43 del Consejo de 29 de junio de 2000, 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre de 2000, 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002), de forma que la duración o reiteración deberá determinarla el intérprete en cada supuesto concreto, sin que quepa fijar lapso de tiempo determinado*
- 4.- Que la conducta acosadora se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo y por parte de personal de la empresa entendido en un sentido amplio, pudiéndose hablar de acoso vertical, cuando se produce por parte de superiores jerárquicos, u horizontal o descendente cuando acosador y acosado se encuentran al mismo nivel jerárquico o incluso cuando el acosador es un subordinado.*
- 5.- Tradicionalmente se ha exigido como requisito constitutivo del acoso moral la finalidad del agresor tendente a atentar contra la dignidad del agredido, o a reforzar*

⁵⁷ *Ibidem*

su posición de dominio sobre el mismo realizando actuaciones no justificadas por el desenvolvimiento de la actividad empresarial. No obstante dicho elemento finalista no es exigido por la doctrina constitucional (TCO 89/2005 Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 18-04-2005 (STC 89/2005)) para la que lo determinante es que las conductas atenten contra la dignidad del trabajador o creen un entorno humillante y ofensivo, de forma que sea cual fuere la intencionalidad del sujeto activo, si su conducta atenta contra la dignidad del trabajador nos hallaremos en presencia de acoso laboral, pues como indica el Tribunal Constitucional este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma.

6.- No se requiere la producción de un daño concreto, pero es necesario que las conductas consideradas como acoso tengan entidad suficiente para causarlo. Se podría decir que se trata de una conducta de peligro concreto, y no de resultado, aunque, como es obvio pueda producirlo.

7.- Finalmente no constituye acoso el mero ejercicio arbitrario del poder directivo del empresario ni cualquier situación de tensión o conflicto derivada del contexto laboral.”

La sentencia⁵⁸ continúa desarrollando su valor, una vez determinada la definición y caracteres del acoso laboral con un trabajo de referencia jurisprudencial que incluye una base profusa de pronunciamientos en la materia:

“La sentencia del TC n° 56/19 Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 06-05-2019 (STC 56/2019) es de gran interés sobre el acoso laboral en relación con la protección del derecho fundamental a la integridad moral,(...) 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

⁵⁸ Ibidem

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)."

No finalizado el contenido de gran relevancia de la sentencia, continúa con un desarrollo de la cuestión desde la perspectiva constitucional, incluyendo referencia a la jurisprudencia específica:

"(...)Desde la óptica constitucional que nos corresponde, cabe apreciar, como primera aproximación, que 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). Ahora bien, las situaciones de acoso laboral son tan multiformes que pueden involucrar también otros derechos fundamentales.

(...)El art. 15 CE reconoce el derecho de todos a la "integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura" ni a "tratos inhumanos o degradantes". Los conceptos constitucionales de "integridad moral" y "trato degradante" son lo suficientemente estrictos como para impedir la banalización del derecho fundamental reconocido y, al propio tiempo, lo suficientemente flexibles como para ajustarse a los problemas y condiciones de la vida actual...

(...)En términos de la STC 81/2018 Jurisprudencia citada STC, Sala Segunda, 16-07-2018 (STC 81/2018), FJ 3: "lo que está en juego son los valores superiores del ordenamiento", en este caso, "la integridad moral" (art. 15 CE), por lo que "la motivación exigible a cualquier resolución judicial no se reduce a la mera expresión de las razones que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales fundamentadores de la decisión [...]. Es exigible una argumentación axiológica respetuosa con los fines perseguidos con la regulación del acoso laboral o mobbing".

(...)La intromisión contraria al art. 15 CE consiste siempre en la causación deliberada y no consentida de padecimientos físicos, psíquicos o morales o en el sometimiento al "riesgo relevante" de sufrirlos, esto es, a un "peligro grave y cierto" para la integridad personal. Respecto de la intencionalidad, hay que tener en cuenta que, con carácter general, la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a "la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control", pudiendo bastar "la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma" (SSTC 11/1998, de 13 de enero Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 13-01-1998 (STC 11/1998), FJ 6; 124/1998, de 15 de junio Jurisprudencia citada STC, Sala Segunda, 15-06-1998 (STC 124/1998), FJ 2; 126/1998, de 15 de junio Jurisprudencia citada STC, Sala Segunda, 15-06-1998 (STC 126/1998), FJ 2; 225/2001, de 26 de noviembre Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 26-11-2001 (STC 225/2001), FJ 4; 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3 Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 21-03-2002 (STC 66/2002), y 80/2005, de 4 de abril, FJ 5 Jurisprudencia citada STC, Sala Segunda, 04-04-2005 (STC 80/2005); y 12/2019, de 28 de enero Jurisprudencia citada STC, Sala Segunda, 28-01-2019 (STC 12/2019), FJ 5). En cuanto al menoscabo, no es preciso "que la lesión de la integridad moral se haya consumado, sino que a efectos de que el derecho invocado se estime lesionado basta con que exista un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse" (STC 221/2002, de 25 de noviembre Jurisprudencia citada STC, Sala Segunda, 25-11-2002 (STC 221/2002), FJ 4; en el mismo sentido: SSTC 35/1996, de 11 de marzo Jurisprudencia citada STC, Sala Segunda, 11-03-1996 (STC 35/1996), FJ 3, 220/2005 Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 12-09-2005 (STC 220/2005), FJ 4). En cualquier caso, "no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral, sino tan sólo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma" (STC 220/2005 Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 12-09-2005 (STC 220/2005), FJ 4). Para que el trato sea "degradante" debe, además, "ocasionar también al interesado -ante los demás o ante sí mismo- una humillación o un envilecimiento que alcance un mínimo de gravedad" (ATC 333/1997 Jurisprudencia citada ATC, Sala Primera, 13-10-1997 (ATC 333/1997), FJ 5, citando las SSTEDH de 25 de febrero de 1982, § 28; y 25 de marzo de 1993, Costello-Roberts c. el Reino Unido, § 30). 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"

(...) hay que determinar, atendiendo a las circunstancias del caso, si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo) y si respondió al fin de vejear, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento vejación).

Faltando este último elemento, no habrá trato "degradante", pero solo podrá descartarse la vulneración del art. 15 CE si la conducta enjuiciada halla cobertura legal (legalidad), responde a un fin constitucionalmente legítimo (adecuación), constituye la alternativa menos restrictiva (necesidad) y produce más beneficios sobre otros bienes o valores que perjuicios en el derecho fundamental a la integridad moral (proporcionalidad en sentido estricto). Conviene aún realizar la precisión siguiente. A este Tribunal no le corresponde elaborar un concepto de "acoso laboral". Debe solo interpretar, en su proyección sobre las relaciones laborales o funcionariales, el concepto constitucional de "trato degradante" y el más amplio de lesión de la "integridad moral" (art. 15 CE)".

El valor de la presente sentencia, siendo además fechada en los meses previos a la realización de este trabajo es extraordinaria, recomendándose encarecidamente su análisis completo, finalizamos su cita con su trato de la indemnización procedente en el caso probado de acoso laboral:

"(...) Las circunstancias expuestas en su conjunto, objetivan una situación de acoso laboral, que no solo denota una falta de respeto y de consideración debida a la dignidad de la trabajadora, sino que, como consecuencia inherente a la propia situación de acoso, vulnera el derecho a integridad moral consagrado en el artículo 15 CE y comporta, ineludiblemente el fracaso del primer motivo de censura jurídica y la confirmación del pronunciamiento de instancia en este punto.

(...) Probada la vulneración de derechos fundamentales dimanante del acoso laboral, debe acordarse el restablecimiento de la demandante en la integridad de su derecho. Integridad que comporta, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable y en concreto

del daño moral sufrido por la víctima, a la que basta con solicitar la indemnización. Al tratarse de daño moral, por naturaleza de difícil o imposible traducción económica, su cuantía puede determinarse prudencialmente por el tribunal, que debe atender el cumplimiento de aquellas finalidades a las que responde el establecimiento de la obligación indemnizatoria.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2.017 (rcud. 2497/2015) ofrece unas pautas para fijar el importe de la indemnización" en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS). (...) debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS). [...] Aquí se parte de que ha existido vulneración de derechos fundamentales y de que se debe fijar la indemnización asociada a ello."

A los efectos del estudio aquí realizado, valga la sentencia referenciada por todas, sin embargo, disponemos de una gran base jurisprudencial en la materia que no hacen sino enriquecer el estudio aquí realizado y que se incluyen a continuación.

Se continúa el estudio del tratamiento dado del acoso laboral con la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 14 de julio de 2016 RES:4381/2016⁵⁹, en este caso incluimos una resolución que no considera existente el acoso laboral por la falta de prueba de la actuación de hostigamiento, dado el valor del estudio de la jurisprudencia contradictoria:

"(...) el Juzgador de instancia, partiendo de una situación de conflicto entre las partes y de que el ambiente laboral en que el demandante presta sus servicios se haya deteriorado y puede influir y hacer menos llevadero o agradable el desarrollo de la actividad laboral, llega a la consideración de que las conductas descritas en los hechos probados, son las que son y se produjeron en el marco de los diversos y múltiples conflictos, estrictamente laborales, existentes entre las partes, sin que de ellos se pueda inferir la existencia de acoso laboral. Resaltado, (...) , que no ha habido la menor prueba, ni siquiera indicio, de comportamiento desviado, tortuoso, insidioso o descortés de dicha persona, (...) La parte recurrente se limita a discrepar de la

⁵⁹ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 14/07/2016 RES:4381/2016 REC:1210/2016

valoración efectuada por el Juzgador de instancia para llegar a una conclusión diferente, que es la mantenida en la demanda rectora.

Siendo reiterada la jurisprudencia que señala que para que pueda darse un acoso laboral, no es suficiente con la constatación de una situación de "conflicto" en la relación laboral, sino que es preciso que se manifieste una "gravedad" en los hechos y un significado de éstos, inequívocamente, enfocado al acoso del trabajador”

Por su parte, la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, de 19 de febrero de 2013 RES:231/2013⁶⁰, que realiza un ejercicio de definición del acoso laboral:

“(…) A estos efectos, procede primeramente realizar una mención a que deba de entenderse por acoso laboral, y a su origen y regulación. Y así, se puede resaltar lo siguiente:

No existe a la fecha un concepto legal general que pueda servir de un referente claro y absoluto (TSJ País Vasco 23-1-07). En la construcción del concepto, de clara influencia de la psicología y de la sociología y de la intervención comunitaria, cabe citar, la Carta Social Europea de 3-5-96, que se refiere al acoso como a los actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo, o la Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339, aprobada mediante Acta de 20-9-01, sobre acoso en el lugar de trabajo, o el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso, suscrito por los interlocutores sociales el 26-4-07, que lo define como aquella situación en la que uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo, siendo también de tomar en consideración el Convenio OIT firmado en Ginebra el 26-2-01, sobre solución y prevención del acoso.”

Pero a continuación la sentencia⁶¹, aportando un valor enorme al pronunciamiento, pretende una determinación de los conceptos indefinidos requeridos para considerar existente el acoso laboral, y cita jurisprudencia como base:

“(…) Con carácter general, se le puede definir como una situación de hostigamiento de un trabajador, frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada (sobre esa duración temporal, no se ha considerado tiempo suficiente un

⁶⁰ Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, de 19/02/2013 RES:231/2013 REC:1848/2012

⁶¹ *Ibidem*

período de tiempo de 5 meses de trabajo conjunto -en TSJ Galicia 26-9-08)- ni tampoco se ha considerado suficiente dos meses en TSJ Canarias/Las Palmas 15-10-07), y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y en ocasiones el abandono del trabajador al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido (TSJ Galicia 4-11-03). O también, como una conducta de sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión (TSJ de Cataluña 23-6-06), o en términos muy parecidos, situación de hostigamiento que sufre el trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada, y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estado de ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo, al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido (TSJ Castilla-La Mancha 23-2-06, y también, con carácter general, TSJ Castilla-La Mancha 4-6-09). Se alude así a la necesaria concurrencia de varias circunstancias:

- 1) Un trato no deseado;*
- 2) Que atente contra la dignidad del trabajador;*
- 3) Que cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, entendiéndose que deben de concurrir todos ellos (TSJ País Vasco 9-9-08), de tal modo que "se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrincona" (TSJ Madrid 16-10-07);*
- 4) Generalmente, se exige una cierta duración de la situación de hostigamiento.*

También, conceptualmente, y en el mismo sentido, se ha considerado por la jurisprudencia que se precisa, para que exista acoso laboral, el concurso de las siguientes circunstancias: a) Comportamientos negativos graves contra el trabajador afectado; b) Prolongados en el tiempo;

c) Provocados por los compañeros y/o superiores, colectiva o individualmente; d) Que repercutan sobre el trabajador afectado mediante dolencias físicas o psicológicas (aunque en algún caso no se ha considerado que fura necesaria la lesión de la integridad psíquica, como TSJ País Vasco 5-12-06);

e) Que si finalidad última sea que el trabajador afectado dimita de su puesto de trabajo (TSJ Cataluña 3-4-07).

Se le ha definido también, más radicalmente, como una agresión del empresario o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquel, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud,

con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a sus dignidad, añadiéndose que la resistencia del trabajador ante este ataque depende de su fortaleza psicológica y de su capacidad de sobreponerse a la adversidad, caracterizando esta situación por una transferencia de proyecciones o energías negativas de empresario a trabajador con ánimo de victimizar a éste, hasta producir la sensación de que es inútil o indeseable, intentando degradarle en su expresión más antijurídica, ruin, mezquina y baja, a una supuesta dimensión de cosa, abiertamente incompatible con lo más elemental de lo que es derecho y en caso alguno compatible con él, que nace, en su expresión esencial, de la dignidad humana (TSJ La Rioja 16-11-04).

Se suele considerar que la intencionalidad en el acosador, y la persistencia en las conductas de hostigamiento, concretada en algún caso en una vez a la semana durante un mínimo de seis meses, siguiendo en ello a Leymann (TSJ Madrid 5-5-08), son requisitos que deben de concurrir para poder calificar a tales conductas como acosadoras (TSJ Castilla-La Mancha 23-6-05, TSJ Madrid 5-12-06 o TSJ Aragón 11-10-06), aunque puede bastar que meramente se consienta tal conducta por el empresario, pese a tener conocimiento de ella (TSJ Andalucía/Granada, 15-6-05), habiéndose también considerado que son elementos esenciales del mismo: a) La intención de dañar, ya sea del empresario, de los directivos o de compañeros de trabajo; b) La efectiva producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales, aunque pueda ser suficiente la existencia de tal riesgo (TSJ Madrid 16-6-08); c) El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático del hostigamiento (TSJ Galicia 8- 4-03).”

No finalizado el contenido relevante de la sentencia⁶², continúa diferenciando el acoso laboral de otras figuras símiles:

“(…) Por otra parte, debe de diferenciarse entre el acoso, y el defectuoso o inadecuado ejercicio de los poderes empresariales (TSJ Galicia 12-9-02, TSJ Canarias/Las Palmas 15-10-07, TSJ Cataluña 6-9-05), toda vez que cualquier conflicto en la empresa no determina necesariamente la presencia de un hostigamiento laboral (TSJ Castilla-La Mancha 4-12-06), puesto que existen muchas prácticas empresariales que, aun ilícitas, por no cumplir con lo legalmente previsto para su admisibilidad por la normativa de aplicación, se adoptan con la intención de atender a los fines que desde el ordenamiento mismo justifican el ejercicio de ese poder empresarial (TSJ Asturias 7-

⁶² *Ibidem*

11-0), como puede ser una decisión sobre cambio de condiciones de trabajo (TSJ Cataluña 19-9-08), o sobre movilidad, o la imposición puntual de una sanción por disminución de rendimiento (TSJ Galicia 24-10-0), aunque ello halla supuesto una altercación de la salud psicofísica de la persona sancionada. No considerándose como constitutivo de acoso una reprimenda concreta (TSJ Andalucía/Sevilla 8-5-07), o una discusión puntual ocurrida un único día, por desavenencias en el desempeño del trabajo, que incluyen diversas críticas a su realización, aunque diera lugar a una situación de Incapacidad Temporal por ansiedad (TSJ Cataluña 1-10-08), o la atribución de funciones que se corresponden con las de una inferior categoría (TSJ Madrid 9-7-07), o el ejercicio normal del poder disciplinario (TSJ Madrid 13-12-06). Pues, en definitiva, es consustancial a la propia relación laboral la existencia del conflicto, derivada de la diferencia de intereses, sin que ello necesariamente comporte la existencia de acoso laboral (TSJ Cataluña 19-9-08, TSJ Asturias 24-10-08). No siéndolo una llamada de atención general de un superior, realizada públicamente a varios trabajadores de modo correcto, por no alcanzar los rendimientos perseguidos, aunque diera lugar a IT por "trastorno de ansiedad excesiva", pues en definitiva, no todo conflicto en la empresa es equiparable acoso laboral (TSJ Andalucía/Granada 15-10-08, TSJ Extremadura 19-6-08, Galicia 26-9-08), ni tampoco una modificación de las condiciones de trabajo mutuamente acordadas (TSJ Andalucía/Granada 13-7-08), o que, acogiéndose al Convenio Colectivo, se realice la distribución de la jornada de forma irregular (TSJ Castilla-La Mancha 30-4-09), ni ciertas desavenencias derivadas de una subrogación empresarial (TSJ Cataluña 21-11-07), ni tampoco las discrepancias derivadas de un cambio de puesto de trabajo (TSJ Castilla-León/Valladolid 1-10-08), de centro de trabajo (TSJ Madrid 10-9-07), o un traslado (TSJ País Vasco 16-1-07). Ni las de una inadecuada clasificación profesional (TSJ Madrid 2-6-08), o de asignación de una distinta zona de trabajo (TSJ Extremadura 24-9-08), ni las discusiones derivadas de no haber superado una prueba para conseguir un ascenso (TSJ Castilla-León/Valladolid 9-3-04). Ni tampoco los son las desavenencias salariales surgidas tras un traslado de centro de trabajo mutuamente aceptado (TSJ Andalucía/Granada 3-10-07), o una mera disminución de funciones no impugnada judicialmente (TSJ Galicia 16-10-08), o que están derivadas de una reestructuración de los órganos de dirección de la empresa (TSJ La Rioja 27-3-09), ni un cambio de condiciones de trabajo, con disminución salarial, derivada de reestructuración de la empresa, aunque de lugar a una situación de ansiedad (TSJ Canarias/Tenerife 21-11-05), o derivadas de una reestructuración general de la empresa (TSJ Madrid 29-2-08), o un cambio de despacho (TSJ Andalucía/Granada 22-7-08). Sin que sea confundible tampoco con desavenencias de

orden sindical, ni con una eventual afectación de la indemnidad, cuestión que, teniendo su especial protección, se considera ajena en sentido estricto al acoso (TSJ Madrid 21-7-08). Ni con la tensión y estrés que en una persona pueda provocar el trabajo (TSJ Castilla-La Mancha 15-10-08), o con no superar un curso de formación que habría supuesto un ascenso laboral (TSJ Madrid 29-2-08), ni es tampoco confundible con la ansiedad derivada de la existencia de un conflicto laboral con la empresa (TSJ País Vasco 28-2-08), pues no toda situación de conflicto con la empresa o con los compañeros es sin más constitutiva de acoso (TSJ Cataluña 3-4-07). Tampoco lo es la revocación de poderes como Gerente por la Junta directiva de una sociedad (TSJ Comunidad Valenciana 19-6-08), ni el despido, aunque haya sido declarado nulo (TSJ Castilla-León/Valladolid 6-2-08), no habiéndose tampoco considerado existente acoso laboral en un impago continuado del adelanto de la prestación de IT, aunque ello de lugar a la resolución indemnizada del contrato (TSJ Madrid 23-1-07). No siendo suficiente para tenerlo por acreditado, haber realizado denuncia escrita de ello ante la empresa, si finalmente no resulta probada tal conducta de hostigamiento (TSJ Canarias/Tenerife 28-3-08), ni tampoco resulta suficiente que exista un diagnóstico de alteraciones psicósomáticas, síntomas fóbicos y un deterioro cognoscitivo en el trabajador, si no queda acreditado que tenga su origen en ningún acoso, sino que es una enfermedad de carecer endógeno (TSJ La Rioja 6-10-05), o que se padezca un trastorno ansioso depresivo, que puede tener su origen en discrepancias en el trabajo, pero no en una conducta acosadora (TSJ Galicia 14-10-04). Ni lo es la discrepancia sobre los términos de la readmisión, tras una Sentencia que declaró improcedente el despido (TSJ Madrid 8-6-09, Recurso 2095/09). Aunque debe de tenerse en cuenta que, con frecuencia, el acoso se realiza de una forma sutil o enmascarada, a través de acciones que aparecen como aparentemente neutras, lo que dificulta su calificación (TSJ Comunidad Valenciana 8-1-08).

Debe por último tenerse en cuenta que, en todo caso, resulta necesaria la identificación de la persona física a la que se considera que es la causante del pretendido acoso, no bastando con una alusión o denuncia de índole genérica (TSJ Galicia 21- 7-08).

Para concluir, se reseña lo que se indica al efectos en la STS 17-5-06 , que lo considera que es: "una situación de acoso laboral determinante de una lesión psíquica en la persona del trabajador que, por sí misma, y con independencia de las consecuencias laborales que ha de producir, constituye, sin duda alguna, una lesión de derechos fundamentales del mismo que, sustancialmente, se contraen a un ataque frontal a la dignidad personal del trabajador..., lo que debe merecer del Órgano Judicial, a tenor de lo previsto en los, ya mencionados, artículos 180 , 181 y 182 de la Ley de

Procedimiento Laboral, la respuesta consiguiente a la violación del derecho fundamental lesionado.”

Continuamos con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Granada, de 18 de julio de 2019 RES:1848/2019⁶³, destacando su relevancia tanto por su fecha como por el tratamiento que se da de la finalización del contrato laboral con motivo de la existencia presunta de acoso laboral:

“(…) se ejercitó una acción resolutoria del contrato de trabajo en base a la situación de acoso laboral a que se hallaba sometida la trabajadora demandante, postulándose, junto a la indemnización correspondiente por extinción del contrato de trabajo, la derivada de los daños materiales y morales sufridos.

Se invoca, por tanto, por la trabajadora, la lesión de un derecho fundamental que no es otro que el de la integridad moral consagrada en el art. 15 CE precepto que, necesariamente, debe ser relacionado con la dignidad de la persona consagrada en el art. 10 CE.

Se trata de una situación de acoso laboral, para la que es válida la definición que se contiene en las Directivas 2000/43 (LCEur 2000+1850) y 2000/78 (LCEur 2000+3383), en cuanto se trata de determinar si el empresario ha incurrido en un comportamiento que evidencia un propósito o que tiene el efecto de atentar contra la dignidad de la persona del trabajador y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Con esta definición, de carácter legal, estimamos que no se precisan disquisiciones doctrinales entorno a lo que es o no acoso o sus diversas manifestaciones. La cuestión estriba, por tanto, en determinar si el comportamiento empresarial: 1) tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad; "y" 2) crear un entorno hostil. (...) 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.

La empresa ha llevado a cabo un comportamiento que afecta directamente a la dignidad personal y a los sentimientos más profundos de la trabajadora, porque tal comportamiento no solo ha sido destructor, sino además, malintencionado, y ha tenido su origen en las relaciones interpersonales existentes en el seno de la empresa. Por

⁶³ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Granada, de 18/07/2019 RES:1848/2019 REC:13/2019

otro lado, el ataque a la dignidad se deriva de forma directa de la intencionalidad de causar el daño el cual, por sí solo, deja a la víctima en situación de clara desventaja respecto a sus compañeros, afectando a necesidades básicas del individuo, del ser humano, como son la necesidad de formar y sentirse parte del grupo, y la necesidad de que esta pertenencia sea respetada. Resultan así afectados principios íntimamente unidos a la dignidad, como son la igualdad, y la solidaridad, en relación con los demás miembros del grupo humano que es la empresa.
(...)

En definitiva, el comportamiento empresarial descrito excede los límites de la simple causa resolutoria contemplada en los apartados a) y c) del art. 50 del ET para atentar contra el derecho consagrado en el art. 15 CE en relación con el art. 10 CE, lesionando así el derecho a la integridad moral y, directamente relacionado con el mismo, como valor espiritual y moral inherente a la persona, la dignidad del trabajador, entendida ésta (STCO 192/03 [RTC 2003, 192]) "como el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de "autodeterminación consciente y responsable de la propia vida" (STC 53/1985 [RTC 1985, 53], F. 8), así como el libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE).

Recordemos una vez más que "la regla del art. 10.1 CE , proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un 'minimum' invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona" SSTC 120/1990 , de 27 de junio (RTC 1990, 120), F. 4 y 57/1994 de 28 de febrero (RTC 1994, 57)F. 3 A”.

Y esta sentencia realiza también pronunciamiento en materia de pretensión indemnizatoria⁶⁴:

“(...) En relación con la indemnización adicional solicitada por la lesión del derecho fundamental invocado, no existe obstáculo alguno para su estimación, pues así lo ha

⁶⁴ Moreno Solana, Amanda “El correcto cumplimiento del deber de prevención ante el acoso: la diligente gestión de los factores de riesgos psicosociales y la indemnización por los incumplimientos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 299/2021, de 22 de marzo” Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, ISSN 1138-9532, N°. 461-462, 2021, págs. 213-223

establecido la STS de 17 de mayo de 2006 (RJ 2006, 7176), conforme a la cual no solo deben ser valorados los daños y perjuicios derivados de la extinción contractual ejercitada en la demanda rectora de autos, sino, también, los daños materiales y morales que comporta la enfermedad psíquica que, a consecuencia del comportamiento empresarial, tiene que soportar el trabajador que postula la extinción de su contrato laboral y que, por sí mismos, constituyen la violación de un derecho fundamental. (...)”

Podríamos continuar con la referencia de sentencias que aportan claridad y tino en el concepto del acoso laboral, pero finalizamos este profuso estudio haciendo referencia a la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias en su sede en Las Palmas de Gran Canaria, de 13 de febrero de 2009 RES:230/2009⁶⁵, con el apartado citado acaso parece se resume básicamente el tratamiento que se da de la cuestión:

“(...) El acoso laboral lesiona el derecho fundamental a la dignidad personal, que constituye base y fundamento de todos los derechos y libertades fundamentales y que expresamente se recoge en el art. 10 CE, lo que, a su vez, en sus arts. 14 y 15 reconoce el derecho básico a la no discriminación y a la integridad moral, rechazando el sometimiento a tratos inhumanos y degradantes, consecuentemente ninguna infracción normativa se ha producido al admitir y reconocer la indemnización por daños ocasionados al vulnerar la empresa los derechos fundamentales de la trabajadora accionante.

Atendidas las razones expuestas y la acreditación del cuadro psíquico que afecta a la actora a consecuencia del acoso carece de lógica que la recurrente niegue la existencia de bases en las que asentar el daño indemnizado. Es la situación de tensión emocional mantenida en el tiempo, que hace mella en el estado físico de la trabajadora la que ha de obtener satisfacción proel mecanismo resarcitoria. Pero, además, junto a ella, y derivada igualmente de la conducta hostigadora, se produce un fenómeno de desconsideración de la acosada que exige una indemnización. Ambos extremos se hallan comprendidos en la apreciación del acoso laboral por lo que no requieren mayor delimitación o prueba. Sin daño no es posible apreciar el acoso y el acoso siempre vulnera la dignidad del sujeto acosado.”

⁶⁵ Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias sede en Las Palmas de Gran Canaria, de 13/02/2009 RES:230/2009 REC:744/2007

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Una de las consecuencias principales de este trabajo y que muestran la importancia de la cuestión es que es una materia que se da en todo el mundo, que afecta a un porcentaje enormemente amplio de la población que ejercita su actividad profesional y que tiene unas graves consecuencias.

SEGUNDA. - La falta de regulación y de consecuencias claras para los perpetradores lleva en muchos casos a la finalización de la actividad profesional y cambiar de trabajo sin denunciar los hechos, sin embargo, la víctima se ha visto perjudicada de modo claro, obligada a cambiar su vida por un hecho que le impide continuar con su vida normal.

TERCERA. - El papel del Derecho y de la existencia de las regulaciones no es únicamente establecer un sistema de normas que nos permita funcional como sociedad, es necesario también que se definan las circunstancias en las que las actuaciones contrarias a la legalidad se manifiestan, pero con una base en la realidad social, que impida que los afectados se sientan desamparados cuando sus derechos se ven menoscabados en un ámbito principal en sus vidas como es el lugar de trabajo, que debiera ser tan protegido como el propio hogar, dado que, en muchos casos, se pasa más horas del día en el primero.

CUARTA. - Al final de lo que se trata es de avanzar como sociedad, de modo que las necesidades se vean satisfechas y que se tenga la capacidad de que el Derecho evolucione respondiendo a las cuestiones relevantes para la sociedad como conjunto.

QUINTA. - Este trabajo me ha dado la oportunidad de ser consciente de la gran importancia de la jurisprudencia en las cuestiones carentes de regulación completa o correcta y el valor de la prueba y el correcto planteamiento de la acción cuando se trata de una acción de acoso laboral.

El problema del acoso laboral es una lacra, que lleva existiendo desde que se tiene conciencia, pero no quiere decir que debe seguir así en el futuro, y es el objetivo que estudios como este deben perseguir.

BIBLIOGRAFÍA

- Alegre Nuevo, Manuel “*El acoso moral en el trabajo y su prevención.*” Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, ISSN 1698-6881, N°. 173, 2019, págs. 36-39
- Altés Tárrega, Juan Antonio “*La represión penal del acoso en el trabajo*” Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, ISSN-e 2660-7360, Vol. 2, N°. 1, 2021, págs. 43-67
- <https://www.insst.es> “*violencia en el trabajo*”
- Antúñez, Virginia; Olivera Anchete, Ignacio “*Acoso laboral, despido indirecto y daño moral*” Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, ISSN 0797-2148, N°. 272, 2018 (Ejemplar dedicado a: 70º aniversario), págs. 813-827
- Arbonés Lapena, Hilda Irene “*Acoso laboral*” Jurisprudencia Constitucional sobre trabajo y Seguridad Social, Tomo XXXVI: (2015-2018) / coord. por Carmen Sánchez Trigueros, Ángel Arias Domínguez; Manuel Alonso Olea (dir.), Alfredo Montoya Melgar (dir.), Antonio Vicente Sempere Navarro (dir.), 2019, ISBN 978-84-1308-639-2, págs. 1567-1574
- Arias Domínguez, Ángel “*Crónica de jurisprudencial laboral internacional. Julio / diciembre 2018*” Cuadernos de derecho transnacional, ISSN-e 1989-4570, Vol. 11, N°. 2, 2019, págs. 414-438
- Arrieta Idiakez, Francisco Javier “*El acoso moral en el trabajo como nueva forma de explotación laboral: una perspectiva desde el Derecho español*” Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, ISSN 2445-0472, N°. 8, 2019, págs. 23-48
- Atencio González, Rously Eedyah; Pupo Kairuz, Alba Rosa; coronel Piloso, Johanna Emperatriz “*Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano*” Revista UNIANDES Episteme, ISSN-e 1390-9150, Vol. 7, N°. Extra 1, 2020 (Ejemplar dedicado a: Número Especial (02/10/2020)), págs. 1110-1122
- Ayala del Pino, Cristina “*Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos*” Anuario jurídico y económico escurialense, ISSN 1133-3677, N°. 52, 2019, págs. 149-178

- Baquero Aguilar, Jorge “*El acoso laboral y “el silencio cómplice”*” Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, N°. 1, 2021
- Bernal Santamaría, Francisca “*Violencia de género en el ámbito laboral: los prototipos de acoso sexual y de acoso sexista en el trabajo*” Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, N°. 57, 2020
- Blanco Fernández, Susana; González Pais, Carmen; Velasco, Judith “*El acoso laboral: síntoma de una empresa enferma*” Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, ISSN 1138-9532, N°. 422, 2018, págs. 179-211
- Boronat Tomó, Mercedes “*Desde el acoso laboral al delito de acoso. Criterios de delimitación*”, Revista jurídica de la Comunidad Valenciana, ISSN 1578-6420, N°. 44, 2012, págs. 5-28
- Burneo Burneo, José Antonio “*Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal*” Carrera FORO: Revista de Derecho, ISSN 1390-2466, ISSN-e 2631-2484, N°. 35, 2021 (Ejemplar dedicado a: Trabajo, ambiente laboral, salud y seguridad social), págs. 48-65
- Caraballo Sequera, Miriam Janette “*Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto*” Salud de los Trabajadores, ISSN-e 1315-0138, Vol. 27, N°. 2, 2019, págs. 183-190
- Castro Ospino, Naik C.; Sánchez de Gallardo, Marhilde; Espinoza Beraún, Juan Carlos; Molina Espinoza, Silvana “*El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional*” Investigación Valdizana, ISSN 1994-1420, ISSN-e 1995-445X, Vol. 14, N°. 2, 2020, págs. 72-84
- Cuenca Gallardo, José David “*Acoso laboral: ¿Víctima y Verdugo?*” Víctimas sociales y víctimas de delitos: La promoción personal y social a través de la intervención / coord. por María Elena Nieto Cabrera, Concepción Nieto-Morales, 2021, ISBN 978-84-1377-689-7, págs. 227-253
- De Miguel Barrado, Vanessa; Prieto Ballester, Jorge Manuel “*El acoso laboral como factor determinante en a productividad empresarial: El caso español*” Revista Perspectivas ISSN 1994-3733 Perspectivas no.38 Cochabamba nov. 2016

- De Nieves Nieto, Nuria “*El trabajo de la mujer en el Derecho de la Unión Europea. Del principio de igualdad a la protección de la maternidad*” Aranzadi Thomson Reuters, 2019. ISBN 9788413099859
- 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 doctoral dirigida por Francisco Herrera Clavero (dir.tes.), Carmen Villaverde Gutiérrez (codir.tes.). Universidad de Granada (2010).
- Duffy, Maureen; Yamada, David C. “*Workplace Bullying and Mobbing in the United States*” Editors January 2018
- Fernández Muñoz, Mónica Lucía; Escobar Pérez, Billy “*Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano*” Jurídicas, ISSN-e 1794-2918, Vol. 18, N°. 1, 2021, págs. 180-198
- Gamero Casado, Eduardo “*El acoso laboral en la universidad: consecuencias jurídicas y gestión de los recursos humanos*” Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 110, 2011, págs. 91-125
- García González, María Luz “*Elaboración de un protocolo de acoso laboral.*” Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, ISSN 1698-6881, N°. 198, 2021, págs. 28-33
- Grazia Cassitto, María “*Catalogación por la Biblioteca de la OMS Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*”, editado por Renato Gilioli y Marilyn A. Fingerhut, Evelyn Kortum-Margot. Organización Mundial de la Salud 2004
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf>
- Fabregat Monfort, Gemma “*El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales*” Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, ISSN 1575-7048, N° 23, 2010 (Ejemplar dedicado a: La Seguridad y Salud Laboral de las mujeres trabajadoras), págs. 137-153
- Félix Félix, Margarita; Arias Oliva, Mario; Fernández Ortiz, Rubén “*Mobbing: Principales herramientas para la medición del acoso laboral*” Finding Solutions to Societal Problems: Proceedings of the 2nd International Virtual SBRLab Conference / Teresa Torres Coronas (ed.lit.), Angel Belzunegui Eraso (ed. lit.), Josep Moreno i Gené (ed. lit.), 2018, ISBN 978-84-8424-728-9, págs. 281-298

- Fuentes Valdivieso, Rocío “*Prevención de la violencia en los ambientes laborales*” Revista Inclusiones: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, ISSN-e 0719-4706, Vol. 5, Nº. Extra 14 (octubre-diciembre), 2018 (Ejemplar dedicado a: Congreso Internacional Mujeres y Niñas desde una Doble Perspectiva: Género y Derechos Humanos), págs. 13-26
- Garrido Pérez, Eva “*La compleja calificación y protección de situaciones de acoso laboral: Comentario a la sentencia del Juzgado de los Social nº 1 de Benidorm, de 21 de marzo de 2018*” Nueva revista española de derecho del trabajo, ISSN 2444-3476, Nº. 218, 2019, págs. 287-296
- Herrero Maroto, Susana “*El síndrome de boreout y la STC 56/2019 sobre mobbing en la Administración Pública*” Diario La Ley, ISSN 1989-6913, Nº 9458, 2019
- Kahale Carrillo, Djamil Tony “*El acoso laboral desde la optica jurisprudencial*” El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral / coord. por Ana María Chocrón Giráldez, Maria Dolores Ramírez Bendala, Esperanza Macarena Sierra Benítez, María José Cervilla Garzón; Cristina Sánchez-Rodas Navarro (dir.), Eva Garrido Pérez (dir.), 2016, ISBN 978-8402602-99-5, págs. 309-330
- Kaplan, Temma “*El movimiento #MeToo y la larga marcha contra el acoso sexual en Estados Unidos*” Ayer, ISSN 1134-2277, ISSN-e 2255-5838, Nº 119, 2020, págs. 335-348
- Lluís y Navas, Jaime “*El acoso laboral y la doctrina jurisprudencial*” Revista técnico laboral, ISSN 0210-8305, Vol. 29, Nº. 112, 2007, págs. 233-253
- Lousada Arochena, Fernando “*Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia*” Revista Derecho social y empresa, ISSN-e 2341-135X, Nº. 14, 2021 (Ejemplar dedicado a: La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: economía digital, teletrabajo y economía digital, teletrabajo y desconexión digitales)
- Martínez Cano, Antonio “*Las singularidades del delito de acoso moral en el ámbito del trabajo (mobbing): artículo 173.1, párrafo 2º, del Código Penal*” Revista de estudios jurídicos, ISSN 1576-124X, Nº. 21, 2021
- McKenzie, Shelagh “*Sexual harassment in the workplace: a practitioner’s reflections on the current reviews in the United Kingdom post #metoo*” REJIE: Revista Jurídica

- de Investigación e Innovación Educativa, ISSN-e 1989-8754, N°. 19, 2019, págs. 69-85
- Molina Blázquez, Concepción *“Aspectos penales del acoso laboral”* La respuesta de la ley ante el bullying: análisis de la conflictividad y tratamiento jurídico del acoso, el abuso y la intimidación / coord. por María Teresa Duplá Marín, 2021, ISBN 978-84-1355-930-8, págs. 329-380
 - Mella Méndez, Lourdes *“Los protocolos de acoso en los planes de igualdad en España: una visión general”* Dereito: Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela, ISSN 1132-9947, N° Extra 1, 2013, págs. 301-317
 - Molina Navarrete, Cristóbal *“Del acoso moral (“mobbing”) al ciberacoso en el trabajo (“network mobbing”): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial”* Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, ISSN 1138-9532, N°. 437-438, 2019, págs. 143-165
 - Molina Navarrete, Cristóbal *“El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”* Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-84-9020-868-7
 - Monereo Pérez, José Luis; Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel *“Vulneración del derecho fundamental a la integridad moral del trabajador: el acoso “moral” (psicológico) o mobbing y la marginación laboral deliberada, continuada y carente de un objetivo legítimo incurra en abuso de poder o arbitrariedad”* Derecho de las relaciones laborales, ISSN 2387-1113, N°. 2, 2020, págs. 147-169
 - Moreno Solana, Amanda *“El correcto cumplimiento del deber de prevención ante el acoso: la diligente gestión de los factores de riesgos psicosociales y la indemnización por los incumplimientos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 299/2021, de 22 de marzo”* Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, ISSN 1138-9532, N°. 461-462, 2021, págs. 213-223
 - Ochoa Díaz, Cesar; Layedra Luna, Wilson Efrén *“El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica”* Negotium: revista de ciencias gerenciales, ISSN-e 1856-1810, Año 14, N°. 42, 2019, págs. 5-13
 - Olaizola Nogales, Inés *“La relación entre el delito de acoso sexual y el delito de acoso laboral”* Diseño e implementación de planes de igualdad en las

- empresas: cuestiones claves / coord. por Sonia Isabel Pedrosa Alquézar; Elisa Sierra Hernáiz (dir.), Ruth Vallejo Dacosta (dir.), 2020, ISBN 978-84-1346-825-9, págs. 609-637
- Ordóñez Solís, David “*Crónica de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*” Cuadernos europeos de Deusto, ISSN 1130-8354, N° 61, 2019 (Ejemplar dedicado a: Estudios sobre Derecho Privado Europeo: un paso adelante hacia su unificación), págs. 197-230
 - Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel; Guindo Morales, Sara “*Las diferentes formas de acoso en la relación laboral: criterios doctrinales y jurisprudenciales para el reconocimiento de conductas no deseadas que atentan contra la dignidad de la persona*” Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, N°. 56, 2020
 - Ortiz Vidal, María Dolores “*Migración y derechos laborales: la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*” Revista española de derecho internacional, ISSN 0034-9380, Vol. 73, N° 2, 2021, págs. 425-433
 - Perán Quesada, Salvador “*El acoso sexual desde una perspectiva preventiva: planes de igualdad, códigos de prevención y protocolos de actuación*” Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, ISSN 1698-6881, N°. 75, 2010, págs. 48-54
 - Pérez Alonso, María Antonia “*El acoso en el ámbito de las relaciones laborales*” Movimiento escritores pro derechos humanos, Vol. 2, 2018 (Conferencias años 2014-2017), ISBN 978-84-948146-5-5, págs. 277-300
 - Pons Carmena, María “*Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190*” Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, ISSN-e 2660-7360, Vol. 1, N°2, 2020, págs. 30-60
 - Renedo Juárez, María José “*El acoso laboral en el Sector Público y su regulación en el espacio europeo*” Revista jurídica de Castilla y León, ISSN 1696-6759, N°. 48, 2019, págs. 7-41
 - Rodríguez Soler, Eva “*Acoso sexual, actúa antes de que suceda: Medidas para prevenir, detectar y detener el acoso sexual en la empresa.*” Emprendedores: las claves de la economía y el éxito profesional, ISSN 1138-9702, N°. 261, 2019, págs. 38-41

- Salvador Concepción, Rosa “*La posición de garante del empleador ante el acoso psicológico laboral*” Revista General de Derecho Penal, ISSN-e 1698-1189, Nº. 31, 2019
- Sánchez Pérez, José “*La reparación del daño en los supuestos de acoso laboral*” Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, Nº. 9, 2019
- Sempere Navarro, Antonio Vicente “*Restrictivo concepto de "acoso laboral" a efectos penales.*” Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, Nº. 2, 2021
- Terradillos Basoco, Juan María “*Delitos contra los derechos de los trabajadores: veinticinco años de política legislativa errática*” Estudios penales y criminológicos, ISSN 1137-7550, Nº41, 2021, págs. 631-687
- Yagüe Blanco, Sergio “*Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso: Delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación por España.*” Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, Nº. 57, 2020

WEBGRAFÍA

- Cauces “*Acuerdos europeos sobre el acoso laboral*” Cuadernos del Consejo Económico y Social, ISSN 1888-038X, ISSN-e 1988-3463, Nº. 1, 2007, págs. 14-27
- Comisiones Obreras (CCOO) y el Ministerio de Igualdad, “*Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*” mayo 2021
- [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/laDelegacionInforma/2021/DGVGInforma_estudioacososexual_\(3\).pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/laDelegacionInforma/2021/DGVGInforma_estudioacososexual_(3).pdf)
- Diario La Ley . Gestión práctica de riesgos laborales “*Las bromas humillantes en el trabajo pueden ser delito de acoso laboral.*” Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, ISSN 1698-6881, Nº. 171, 2019, págs. 64-66 , Audiencia Provincial Alicante, Sentencia 392/2018, 20 Nov. Rec. 703/2018 (LA LEY 216032/2018)
- Fundación Eurofound (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), “*La violencia y el acoso laboral en Europa: alcance, repercusiones y políticas*” 2015

- Observatorio de Agresiones del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos “informe sobre Agresiones en el Ámbito Sanitario en el año 2018.” (2019)
- Organización Mundial del Trabajo, “La violencia en el trabajo: un problema mundial” 20 de julio de 1998

NORMATIVA TRATADA

- Acuerdo marco europeo firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP sobre el acoso y la violencia en el trabajo.
- Constitución Española. Publicado en «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.
- 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. Publicado en «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicado en «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Publicado en «BOE» núm. 281, de 24/11/1995.

SENTENCIAS TRATADAS

- **Tribunal Constitucional**
 - Tribunal Constitucional. Sala Primera, de 06/05/2019 RES:56/2019 REC:901/2018
 - Tribunal Constitucional, Sala Segunda, 13 de diciembre de 1999, STC 224/1999, Recurso de amparo 892/1995
- **Tribunal Supremo**
 - Tribunal Supremo. Sala Segunda, de 07/07/2021 RES:599/2021 REC:3852/2019
 - Tribunal Supremo. Sala Segunda, de 21/12/2018 RES:694/2018 REC:2486/2017
 - Tribunal Supremo, 12 de julio de 2017, Res. 554/2017
 - Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 30/01/2008 REC:2543/2006

- **Tribunales Superiores de Justicia**

- Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 08/03/2022 RES:516/2022
REC:2838/2021
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Granada, de 18/07/2019
RES:1848/2019 REC:13/2019
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 14/07/2016 RES:4381/2016
REC:1210/2016
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, de 19/02/2013 RES:231/2013
REC:1848/2012
- Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias sede en Las Palmas de Gran
Canaria, de 13/02/2009 RES:230/2009 REC:744/2007

