



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE DERECHO

PCEO DERECHO Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: DELIMITACIÓN Y
TUTELA SANCIONADORA**

ESTUDIANTE: VIOLETA RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

CONVOCATORIA: EXTRAORDINARIA SEGUNDO SEMESTRE

DECLARACIÓN DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO

Yo Violeta Rodríguez Fernández, con DNI

DECLARO

que el TFG titulado ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: DELIMITACIÓN Y TUTELA SANCIONADORA, es una obra original, de mi propia autoría y que he referenciado debidamente todas las fuentes utilizadas, no habiendo recurrido al plagio, a la realización del trabajo por persona distinta del propio estudiante ni a ningún otro medio fraudulento de elaboración, incluidos los basados en sistemas de inteligencia artificial.

Oviedo, 28 de Junio de 2024.

RESUMEN

El acoso moral en el trabajo no supone un fenómeno nuevo, entendido como conjunto de actos mediante los cuales una persona o grupo de personas ejercen, de forma reiterada en el tiempo, violencia psicológica sobre otra, dentro del marco de una relación interpersonal de carácter laboral, afectando a la integridad moral y dignidad de la víctima. Si bien, su análisis y tratamiento desde diversas ciencias, jurídicas y sociales, sí que resulta novedoso, pues se remonta a los años ochenta cuando el psicólogo Heinz Leymann inicia el estudio de lo que se denominó como *mobbing*.

Esta figura, aun no siendo nueva, no goza de una regulación específica, dando lugar a una falta de cohesión normativa. Por ello, a través de este trabajo, se pretende esclarecer su figura, comenzando por intentar desarrollar una delimitación conceptual, analizando sus rasgos constitutivos y distinguiéndola de entre otras figuras afines a la misma y, finalmente, estudiar su tratamiento jurídico con especial énfasis en la tutela sancionadora.

ABSTRACT

Moral harassment at work is not a new phenomenon, if it is understood as the set of acts through which a person or a group of people, repeatedly over time, exercise psychological violence over another, within the framework of an interpersonal relationship of a work nature, affecting moral integrity and dignity of the victim. Although, its analysis and treatment from various sciences, legal and social sciences, it's new, as it dates back to the eighties when the psychologist Heinz Leymann began the study of what was called mobbing.

This figure, although is not a new concept in itself, it does not have a specific regulation, which causes a lack of regulatory cohesion. Therefore, through this work, the aim is to clarify its figure, beginning by trying to develop a conceptual delimitation, analyzing its constitutive features and distinguishing it from other figures related to it and, at finally, studying its legal treatment with special emphasis on sanctioning protection

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Art./Arts.	Artículo/Artículos
CE	Constitución Española de 1978
CP	Código Penal
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RD	Real Decreto
SS	Siguientes
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
1.- EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO	3
1.1.- Delimitación desde las ciencias psico-sociales	3
1.2.- La anomia legislativa del concepto de acoso moral laboral	6
1.3.- La construcción jurisprudencial del concepto de acoso moral en el trabajo.....	9
1.4.- Elementos configuradores del acoso moral.....	13
1.5.- Bienes jurídicos protegidos	17
1.6.- Figuras afines y tipología	19
2.- LA TUTELA SANCIONADORA FRENTE AL ACOSO LABORAL	24
2.1.- La tutela laboral	25
2.2.- El acoso moral laboral como ilícito penal	29
2.3.- El acoso moral como infracción administrativa.....	31
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN	38
NORMATIVA CITADA	41
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL	42

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, se han venido dando una multitud de conflictos y enfrentamientos en el ámbito laboral a los cuales se les ha puesto un nombre, como puede ser el estrés laboral o síndrome del *burn out* (síndrome del trabajador quemado). En este trabajo, se estudiará el acoso moral en el ámbito laboral, también denominado *mobbing*, entendido como aquella violencia de carácter psicológico que uno o más individuos ejercen sobre otro dentro del ámbito laboral, de forma permanente o reiterada en el tiempo, con el objetivo último de obstaculizar el desarrollo de su desempeño laboral hasta agotar sus capacidades productivas¹.

Hoy en día, la relevancia de este fenómeno ha traído consigo que se trate de una figura conocida socialmente en el ámbito de las relaciones laborales, quizá debido al aumento de un mercado laboral cada vez más enfocado en la temporalidad, a una creciente precariedad laboral o debido a la vinculación del trabajo con las nuevas tecnologías. Sin embargo, a pesar de los numerosos casos existentes y pese a su creciente preocupación desde las distintas áreas sociológicas, psicológicas y jurídicas, es interesante el hecho de que no exista una regulación específica sobre esta materia, teniendo que acudir a la legislación estatal y europea junto con la numerosa doctrina para conseguir formar una idea más o menos clara de lo que supone el acoso moral en el trabajo.

Por ello, se ha considerado oportuno en este Trabajo de Fin de Grado organizar el estudio de este fenómeno en dos partes. Primeramente, se llevara a cabo el desarrollo de una posible delimitación de este fenómeno, tanto desde las ciencias psico-sociales como su posible construcción desde el plano jurídico, ya que la carencia de una definición legal expresa nos ha llevado a atender a las formulaciones aportadas por estas ciencia, con el fin último de abordar un estudio adecuado sobre el acoso moral laboral que nos permita definirlo, diferenciar sus elementos integrantes, los distintos tipos que existen y distinguirlo de otras figuras a él afines.

Por otro lado, en una segunda parte, se analizará la tutela sancionadora que se ofrece frente al tipo de conductas constitutivas de acoso moral, a través de sus tres vertientes: disciplinaria, administrativa sancionadora y penal.

¹ Coord. Correa Carrasco, M. (2006). *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Editorial Aranzadi, p.44

1.- EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

1.1.- DELIMITACIÓN DESDE LAS CIENCIAS PSICO-SOCIALES

La delimitación del concepto de acoso moral en el trabajo supone distinguirlo de otros fenómenos que pueden darse en el contexto relacional del trabajo, con el fin último de abordar las respuestas específicas que afronten adecuadamente su problemática. En este sentido, y gracias a la labor desarrollada por especialistas en otras disciplinas, se puede concluir que la definición del acoso moral no es unívoca y que las primeras calificaciones del acoso moral en el ámbito laboral no provienen de la ciencia jurídica, sino de las sociales, como la psicología, la psiquiatría, la antropología o la sociología². Desde estos ámbitos científicos se ha ido teniendo en consideración este fenómeno que, cada vez con mayor frecuencia, aparece en los lugares de trabajo produciendo una serie de daños psicológicos que responden a un mismo patrón y surge, de esta forma, la necesidad de definir este fenómeno y sus elementos integrantes con el objetivo final de encontrar soluciones para prevenirlo y, en su caso, reprimirlo³.

Fue el profesor Heinz Leymann, doctor en psicología pedagógica y en la psiquiatría, el primero en definir este término durante un Congreso de higiene y seguridad en el trabajo en 1990 en Hamburgo, como “una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”⁴.

Es destacable la integración de esta definición, por varias instituciones y organismos, como son, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, hoy Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST)⁵, o por la Agencia Europea

³ Coord. Correa Carrasco, M. (2006). *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Editorial Aranzadi, p.44.

⁴ Leymann, H. (1996). *Mobbing: la persécution au travail*. Editions du Seuil. p. 23

⁵ Fidalgo Vega, M., Gallego Fernández, Y., Ferrer Puig, R., Nogareda Cuixart, C., Pérez Zambrana, G., & García Maciá, R. (2009). Acoso psicológico en el trabajo: definición (NTP, 854). *Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

de Seguridad y Salud⁶, supliendo la ausencia conceptual de este término en nuestra legislación laboral.

Con base en la definición de acoso o *mobbing* desarrollada por Leymann, se entiende que, como resultado de dicha conducta hostil, se produce un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social, provocado por la alta frecuencia y duración del maltrato. Leymann centra un punto en el tiempo (aproximadamente 6 meses) donde la situación de acoso se vuelve en condiciones patógenas para la víctima (depresión, alteraciones del sueño, pérdida de capacidad de concentración, etc.)⁷. Además, si el proceso de exclusión progresiva continua a lo largo del año entero puede acabar provocando un trastorno de ansiedad generalizada. El mayor riesgo se encuentra en que dicha ansiedad y los síntomas de estrés generados se instalen de forma definitiva, pudiendo hacerse crónicos en los 2 a 4 años siguientes desde el inicio del conflicto, lo que a menudo comporta problemas de la personalidad⁸.

Como resultado de esta primera interpretación, aportada por Leymann, sobre el acoso moral, a lo largo de los años se han propuesto otras definiciones muy importantes por numerosos expertos en las ciencias sociales. En este sentido, conviene destacar a Marie-France Hirigoyen, médica psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta familiar francesa, especializada en la terapia del acoso moral o psicológico, que ha definido el acoso moral en el trabajo como toda conducta abusiva (gesto, palabra, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Supone, por tanto, una violencia que en pequeñas dosis no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva, es decir, el ataque en sí mismo no es realmente grave si se produce de forma espontánea, sino el efecto acumulativo de los mismos lo que efectivamente constituye la agresión⁹.

Por ende, para Hirigoyen el acoso moral también se caracteriza por ser una conducta abusiva reiterada en el tiempo. Sin embargo, en contra de la tesis de Leymann, la autora indica que parece excesivo fijar un umbral limite, puesto que la gravedad del acoso no depende únicamente de la duración, sino también de la violencia de la agresión, existiendo

⁶ European Agency for Safety and Health at Work. "Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health" en European Risk Observatory Report, Núm. 5, 2007, p. 76

⁷ Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), p. 168.

⁸ Leymann, H. (1996). *Mobbing: la persécution au travail*. Editions du Seuil, pp. 141-2.

⁹ Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo. *Distinguir lo verdadero de lo falso [Bullying at work. Distinguish the true from the false]*, p. 19.

actitudes que son particularmente humillantes y que pueden llegar a destruir a una persona en menos de 6 meses.

Siguiendo a Hirigoyen, otro elemento característico del acoso moral, que no aparece, al menos de forma expresa, en la definición propuesta por Leymann, es que no se establece en una relación simétrica como el conflicto, sino en una relación entre dominante y dominado, en la que uno pretende someter al otro. Esta relación de acoso siempre va a ir precedida de una dominación psicológica del agresor y una sumisión forzosa de la víctima, que puede verse no solamente entre superior jerárquico y subordinado, sino también entre compañeros o, incluso, de modo ascendente¹⁰.

Por consiguiente, a partir de estas conceptualizaciones sobre acoso moral, se pueden extraer una serie de elementos característicos en los que ambos autores están de acuerdo¹¹:

- a) Elemento subjetivo, intencional o finalista, a partir del cual el acosador busca humillar, vejar, aislar a la víctima y/o que abandone esta su trabajo;
- b) Elemento objetivo, al tratarse de conductas sistemáticas reiteradas en un periodo de tiempo más o menos largo y cuyo efecto será la degradación del ambiente laboral y/o de las condiciones de trabajo;
- c) Relación asimétrica: dada la relación de poder asimétrica entre acosador y acosado, ya sea de hecho o de derecho;
- d) Resultado: el daño psicológico causado por el acoso.

En cualquier caso, tanto Leymann como Hirigoyen ponen de manifiesto las nefastas consecuencias que el acoso moral supone para el individuo, para la empresa y para la sociedad. Ahora bien, además de lo relevante que ha sido la ciencia social para la conceptualización de este fenómeno, gran parte de la ciencia jurídica se ha encargado de cuestionar ciertos elementos y matices constitutivos de la definición de *mobbing* aportada en la psicología (en especial la propuesta por Leymann). Esto se debe a que, desde un punto de vista jurídico-laboral, se manifiesta el hecho de que la interpretación respecto a la reiteración en el tiempo ha de flexibilizarse, que la intención puede ser oculta o inconsciente, o que el daño puede no acabar manifestándose finalmente, entre otras cosas.

¹⁰ Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo. *Distinguir lo verdadero de lo falso [Bullying at work. Distinguish the true from the false]*. p. 28.

¹¹ Olivares, R. S. (2005). *El acoso moral en el trabajo* (No. 172). Consejo Económico y Social, p. 26

1.2.- LA ANOMIA LEGISLATIVA DEL CONCEPTO DE ACOSO MORAL LABORAL

El punto de partida en el proceso de construcción jurídica del concepto de acoso viene dado por la delimitación conceptual ya efectuada desde el plano psicosocial¹², a partir del cual, dicho concepto se configura en torno a la producción del daño psicológico, a sus causas y consecuencias, y al desglose de los principales elementos integrantes de esta figura. En cambio, desde el punto de vista jurídico, la conducta hostil puede decirse que es reprochable por sí misma, en la medida en que supone un ataque a la integridad moral y dignidad del trabajador, independientemente de la efectiva producción del daño psicológico¹³. No obstante, el acoso moral no se configura como un comportamiento homogéneo, sino, más bien, como un conjunto de conductas heterogéneas, difíciles de reconducir a un único “tipo”, lo que provoca dificultades conceptuales. Asimismo, es preciso también señalar como causa de confusión el que se pretenda analizar este fenómeno desde distintos prismas, es decir, diferenciando el acoso moral en el trabajo de otros fenómenos, más o menos afines, como puede ser el estrés laboral o síndrome del “*burn out*”¹⁴.

A nivel interno, en el plano del derecho material sustantivo, existen varias normas que versan sobre el acoso en el trabajo, como es, en términos generales, el Estatuto de los trabajadores (ET) que reconoce el derecho de los trabajadores “al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” (art. 4) en la relación de trabajo, así como el art. 54.2.g ET que considera como incumplimiento contractual el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Por su parte, también el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, tipifica como faltas disciplinarias muy graves de los empleados públicos, por un lado, “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad,

¹² Correa Carrasco, M. (2006). *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Editorial Aranzadi, p. 51

¹³ Olivares, R. S. (2005). *El acoso moral en el trabajo* (No. 172), *op. cit.* p. 27

¹⁴ Alvarez, T. G., & Hernández, J. G. (2003). El acoso moral; perspectivas jurídico-laborales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (2), p.3

edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo” (art. 95.2.b), es decir, el acoso discriminatorio y, por otro, el “acoso laboral” (art. 95.2.o)¹⁵.

No obstante, y pese al actual protagonismo que ha tenido el acoso laboral para la doctrina, existe una carencia de definición legal respecto al término de acoso moral en el trabajo, pues las únicas propuestas legislativas en el ordenamiento jurídico español han fracasado en este aspecto. Además, las intervenciones legislativas expresas acerca de la materia son de carácter parcial y faltas de novedad, pues otorgan más énfasis al análisis y conceptualización del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio en el ámbito laboral, sin desarrollar ningún tipo de construcción legislativa consensuada que conceptualice el acoso psicológico en el trabajo, que determine su estructura y elementos y que establezca una línea concreta de actuación jurídica para la defensa de las víctimas cuando las medidas de prevención no hayan conseguido reprimir las conductas de hostigamiento y vejación¹⁶.

En esta línea, se pretendió llevar a cabo una proposición de Ley (122/000157)¹⁷, de 19 de noviembre de 2001, sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, la cual definía esta figura como el “conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación de jerarquía asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, degradando así sus condiciones de trabajo”.

Del mismo modo, la aprobación de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, sobre Medidas fiscales, administrativas y de orden social, supuso un gran avance en cuanto a la clarificación del concepto de “acoso” desde una perspectiva jurídica. También y de forma más novedosa, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas, de las que se deduce el concepto general de acoso. Sin embargo, y aunque esta última sí que menciona el acoso moral, todas ellas se limitan a la conceptualización del significado de acoso discriminatorio.

¹⁵ Carmena, M. P. (2020). 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*, 1(2), pp. 30-60

¹⁶ Mejías, A. (2008). Presión laboral tendenciosa. Medios de protección. *Carbonell, E.J.*, p. 172

¹⁷ La propuesta fue formulada por el grupo parlamentario socialista y rechazada por las Cortes Generales el 5 de marzo de 2002; puede consultarse en el BOCG num. 175-1 de 23 de noviembre de 2001.

Por lo que se refiere a la regulación comunitaria, a través de la mencionada Ley 63/2003, el legislador español ha incorporado a nuestro Derecho dos Directivas: 2000/43/CE, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; y la 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, cuya pretensión consiste en luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual. De esta forma, se confirma que únicamente el acoso discriminatorio ha recibido un tratamiento jurídico específico en nuestro ordenamiento y, más concretamente, solo un tipo de acoso discriminatorio: el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual¹⁸.

También el acoso, entendido como conducta prohibida discriminatoria, ha sido objeto de regulación en la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Por otro lado, y a pesar del vacío legal de un concepto expreso de acoso moral, dada la noción de “acoso” que se maneja tanto en las distintas directivas comunitarias como en las Leyes 51/2003 y 62/2003 aunada a la numerosa doctrina, jurisprudencia y doctrina de suplicación existente en la materia, se abre la posibilidad de dar forma a una aproximación conceptual básica de acoso moral en el trabajo y de sus elementos esenciales. Además, ya que nos encontramos ante una materia considerablemente casuística; se puede afirmar que el acoso moral es pluriofensivo y multidisciplinar, lo que supone que afecta a una multitud de derechos de la persona y por lo que debe entenderse que no existe una regla única por la que pueda desarrollarse la defensa de la víctima de *mobbing*. Por lo tanto, acotar el acoso moral y plasmar una definición concreta puede que no sea la solución al problema¹⁹.

Finalmente, en el plano internacional, conviene mencionar la labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifestando el compromiso internacional para la protección de los trabajadores. A este respecto, se aprobó el Convenio nº 190 de la OIT

¹⁸ Olivares, R. S. (2005). *El acoso moral en el trabajo* (No. 172), op. cit. p 20.

¹⁹ Mejías, A. (2008). Presión laboral tendenciosa. Medios de protección. *Carbonell, E.J.*, p. 172

sobre violencia y acoso en el trabajo en 2019, al que España se adhirió en 2022, y el cual hace especial hincapié en el tratamiento de la conducta lesiva, así como en la prevención y gestión de la seguridad y salud en el trabajo²⁰. Así pues, el artículo 4 de dicho Convenio establece la obligación de todo Miembro que lo ratifique de “respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, entendido este como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 del mismo.

1.3.- LA CONSTRUCCIÓN JURISPRUDENCIAL DEL CONCEPTO DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

La jurisprudencia y doctrina española han ido configurando el concepto de acoso moral distinguiéndolo de las tensiones ordinarias que existen en toda comunidad de personas, supliendo con ello la ausencia legislativa anteriormente mencionada, y matizando el concepto partiendo de los casos que se iban produciendo. Si bien, el TS no ha delimitado con precisión este tipo específico de acoso todavía, probablemente como consecuencia de su dimensión casuística y de la derivada dificultad de contradicción para el acceso al recurso de unificación de la doctrina, sí que pueden ser rastreadas diversas resoluciones relevantes de Tribunales Superiores de Justicia que han marcado el cauce para su delimitación.

En este sentido, es de gran interés destacar que el TSJ de Navarra, en su sentencia de 18 de mayo de 2001²¹, utilizaba expresamente la palabra “*mobbing*” para caracterizarlo como “una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral”. En este mismo sentido, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana, en su destacada sentencia del 25 de septiembre de 2001²², tomaba como referencia la definición aportada por Leymann respecto al *mobbing*, de manera que se constata la continua alusión a la misma por parte de la jurisprudencia, señalando que es una práctica “en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o

²⁰ Carmena, M. P. (2020). 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*, 1(2), pp. 30-60

²¹ STSJ de Navarra, de 18 de mayo de 2001, (rec. 134/2001).

²² TSJ Sala de lo Contencioso-Administrativo de Valencia de 25 de septiembre de 2002, (rec. 40/1998).

personas en el lugar de trabajo con la finalidad de (...) destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Más recientemente, y dada la relevancia del derecho fundamental a la integridad física y moral como bien jurídico protegido en los distintos supuestos de acoso laboral de cualquier tipo, y su estrecha vinculación con la dignidad de la persona conviene también analizar la delimitación del concepto de acoso moral desde la perspectiva del TC ²³. Así pues, en su sentencia de 16 de julio de 2018²⁴, señalaba que el acoso laboral exige “la concurrencia de determinados elementos objetivos y subjetivos, como lo son el hostigamiento continuado y sistemático sobre el empleado, la gravedad en la conducta empleada, la intencionalidad denigratoria del acosador y el carácter individualizado del destinatario” (FJ 4), exigiendo además una conducta de persecución u hostigamiento sistemático y planificado” (FJ4). Por su parte, la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, definía en términos similares en acoso moral, en su sentencia de 27 de mayo de 2015²⁵, como “el sometimiento sin reposo a pequeños ataques repetidos o también, desde el punto de vista laboral, como una degradación deliberada de las condiciones de trabajo. Que debe tener siempre unos perfiles objetivos como son lo de sistematicidad, reiteración y frecuencia, y otros subjetivos como lo son la intencionalidad y la persecución de un fin”.

La STSJ de Castilla y León (Burgos), de 18 de febrero de 2019²⁶, (FJ3) siguiendo a la mencionada STC 81/2018, señalaba como elementos esenciales del acoso laboral: (1) el hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas; (2) el carácter intenso de la violencia psicológica; (3) la prolongación en el tiempo, de forma que no basta con que la violencia se manifieste como un mero episodio aislado; (4) que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para así marginarlo de su entorno laboral; y (5) un quinto elemento, de cuya exigencia discrepan los autores y jurisprudencia al construir el concepto de acoso²⁷, y que supone la exigibilidad o no de la verdadera producción de daños psíquicos en el trabajador afectado.

²³ Correa Carrasco, M. (2019). El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, pp. 166-167.

²⁴ STC 81/2018, de 16 de julio de 2018, (rec. 2119/2013).

²⁵ STSJ Andalucía (Granada), de 27 de mayo de 2015, (rec. 438/2015).

²⁶ STSJ Castilla y León (Burgos), de 18 de febrero de 2019, (rec. 12/2019).

²⁷ Carmena, M. P. (2020). 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*, 1(2), pp. 30-60.

Sin embargo, como consecuencia de acogerse estrictamente a estos elementos para configurar el tipo de violencia y acoso psicológico, junto con la gran dificultad probatoria que supone para las víctimas, se ha dado una amplia cantidad de sentencias que desestimaron recursos de suplicación por considerar que no existe acoso moral al no darse todos los requisitos²⁸. A modo de ejemplo. La STSJ Castilla- La Mancha (Albacete), de 25 de abril de 2019²⁹, desestimó el recurso de suplicación por entender que no se da acoso moral puesto que “no se dan determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad, denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario)” (FJ 1).

No obstante, la STC 56/2019, de 6 de mayo de 2019, supone un antes y un después en cuanto a la conceptualización judicial del acoso moral en España. El asunto versa sobre un funcionario, cesado de su puesto debido a cambios políticos, y que se reincorpora a su anterior trabajo, donde tenía reserva de puesto. Allí, “se le asigna un puesto de trabajo exclusivamente formal o aparente, sin funciones definidas”, “se le mantiene durante un largo tiempo sin información”, y “se hace caso omiso de sus reiteradas peticiones de tareas o traslación de destino”, hechos que parecen subsumibles en una de las conductas típicas contempladas en el protocolo antiacoso aplicable, que consiste, precisamente, en “dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique” (anexo II-A Protocolo anti acoso AGE)³⁰.

Así pues, a partir de dicha sentencia, ni la intencionalidad de infligir violencia extrema, ni la constatación del daño, se consideran elementos necesarios para identificar el acoso moral, sino que, aunque la controversia de fondo gira en torno a si se considera o no como acoso moral la situación padecida, el TC rehúye explícitamente elaborar una caracterización general de esta figura, limitándose, por tanto, a identificar el derecho a la dignidad, a la integridad física y moral y a la prohibición de tratos degradantes como los principales bienes jurídicos afectados por la conducta acosadora, reafirmando así su dimensión constitucional (arts. 10.1 y 15 CE), además de subrayar, teniendo como referencia la declaración contenida en el

²⁸ Molina Navarrete, C., “La <des-psicologización> del concepto constitucional del acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico”, Revista de Derecho Social nº 86, abril-junio 2019, pp. 127-140

²⁹ STSJ Castilla-La Mancha (Albacete), de 25 de abril de 2019, (rec. 440/2018).

³⁰ Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y aplica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011).

mencionado protocolo anti acoso, el carácter pluriofensivo de dicha conducta, al ser susceptible de lesionar otros derechos de igual relevancia, como son el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18 CE)³¹.

A este efecto, identifica el TC los tres elementos que han de constatarse para que concurra efectivamente el “trato degradante” y, por ende, se considere que existe vulneración de los derechos fundamentales. En primer lugar, el elemento intencional, que supone verificar “si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, esta adecuadamente conectada al resultado lesivo”, es decir, lo relevante a la hora de examinar la existencia o no de intencionalidad habrá que verificar si la lesividad propia a la conducta es deliberada e injustificada, al carecer de una finalidad u objetivo legítimo. En segundo lugar, el elemento “menoscabo” o “daño”, consistente en la necesidad de analizar “si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo”. Y, por último, el elemento “finalista”, de manera que habrá que valorar si la conducta “respondió al fin de vejar, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado”. Ahora bien, matiza el TC que, en relación con este último elemento, a pesar de no apreciarse su concurrencia, podría considerarse lesionado el derecho fundamental ponderando si la conducta enjuiciada carece de “cobertura legal”, no responde a un “fin constitucionalmente legítimo”, no constituye la “alternativa menos restrictiva”, y no produce “más beneficios sobre otros bienes o valores que perjuicios en el derecho fundamental a la integridad moral” (FJ5).

Respecto a la concurrencia de estos dos últimos elementos, a saber, el menoscabo y la finalidad, el TC aprecia la intensidad de los mismo a partir de la existencia de “(...) un agravio comparativo y un claro menosprecio y ofensa a la dignidad del trabajador (...), 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” (FJ6).

Todo ello, agravado por la persistencia en el tiempo de dicha conducta vejatoria, que además de provocar un perjuicio psicológico, despliega una potencialidad lesiva sobre la salud psicofísica, al generar “estrés, angustia, ansiedad o depresión”.

De esta forma, desde un punto de vista constitucional, se lleva a cabo una caracterización del acoso moral en el trabajo que tiene como punto de referencia los bienes jurídicos protegidos y que atiende a su proyección en el ámbito laboral o funcional. Caracterización que, además, se realiza con la idea de elaborar un concepto constitucional que se configure

³¹ Carrasco, M. C. (2019). El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional: Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, pp. 168-169.

como un “mínimo insoslayable” al que deban ajustarse, tanto el legislador, como los distintos órganos jurisdiccionales, sin perjuicio de poder ser posteriormente completado atendiendo a las particularidades de cada caso en concreto. Es decir, su papel queda limitado a complementar para cada supuesto dicho concepto, pudiendo realizar los ajustes necesarios para adaptarlo a las exigencias técnico-jurídicas de cada una de las esferas de tutela que resulten de aplicación³².

1.4.- ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO MORAL

A partir de lo analizado hasta ahora, tanto desde una perspectiva psicosociológica como jurídica, se concluye que el concepto de acoso laboral se estructura a partir cuatro elementos: el tipo de conducta, la reiteración en el tiempo, la intencionalidad y el resultado. No obstante, cabe precisar el requerimiento de que tal comportamiento ilícito se realice en el lugar de trabajo o que tenga una relación directa con el mismo.

Tanto acosado como acosador deben formar parte de un mismo ámbito laboral, entendido en sentido amplio, de modo que cabe también acoso moral entre individuos pertenecientes o funcionalmente dependientes de distintas empresas, siempre que compartan un mismo ámbito de ocupación laboral (supuestos de contratas de obras y servicios, o de trabajadores contratados a través de una ETT)³³. No obstante, ello no debe significar que todos y cada uno de los comportamientos a tener en consideración, con el objetivo de valorar la concurrencia de una situación de acoso laboral, deban producirse única y exclusivamente con ocasión y en el lugar de trabajo³⁴, es decir, pueden ser de contenido laboral como extralaboral.

Ahora bien, y tras tener en cuenta dichos requisitos, los cuatro planos a tener en consideración a la hora de configurar la existencia de acoso moral serán:

A. El tipo de conducta

La conducta ilícita puede, a su vez, concentrarse en una multiplicidad de actos de hostigamiento, persecución o agravio, más o menos relevantes, dirigidos por el propósito común de socavar la integridad moral del acosado, es decir, ha de tratarse de comportamientos humillantes o vejatorios, a través de actos u omisiones, en forma verbal o

³² Carrasco, M. C. (2019). El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional: Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, p. 171.

³³ Rivero, G. P. R. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Bomarzo, Albacete, pp. 62-63.

³⁴ Jurado Segovia, Á. (2004). Sobre la caracterización jurídica del acoso moral en el trabajo a la luz de los pronunciamientos judiciales. *Revista de Derecho Social Num, 25*, pp. 197-198.

no verbal, y realizados por el empresario, compañeros de trabajo o terceros vinculados a la empresa o centro de trabajo.

B. La reiteración en el tiempo

En el plano objetivo, no se discrepa sobre la necesidad de un proceso reiterado y dotado de una frecuencia significativa, si bien la exigencia estadística aportada por Leymann (una vez por semana y durante al menos seis meses), aunque relevante, no es definitiva para el análisis jurídico³⁵.

En este sentido, parece imprescindible la existencia de una continuidad o frecuencia en los comportamientos lesivos, aunque los actos no sean exactamente idénticos, lo que conllevará una demostración de la situación sistemática de persecución o el plan predeterminado por el sujeto activo. El acoso moral exige una acumulación de actuaciones degradantes que evidencien una presión constante y denigrante, de forma que sin reiteración en el tiempo no hay acoso moral.

En lo que respecta a los plazos y periodicidad, los distintos planteamientos jurídicos deberán de ser flexibles, modulando el supuesto de hecho en función de las distintas circunstancias, sin que sea conveniente una predeterminación temporal³⁶.

Desde un punto de vista jurídico, lo relevante será, no tanto la duración en sí misma, sino la idea de continuidad en la violencia, teniendo en cuenta las circunstancias concretadas de cada caso, la intensidad y la gravedad de las conductas. De forma que no se podrá hablar de acoso moral cuando se produzcan conflictos temporales o enfrentamientos puntuales que, aun siendo considerados graves, no resulten reiterativos³⁷, pues lo que efectivamente será definitivo es si la actitud del acosador causa o puede causar los efectos que supone el acoso moral.

C. Intencionalidad

En este marco, un trabajador puede sentirse presionado o acosado por circunstancias que se enmarcan en el plano laboral (volumen desorbitado de trabajo, cambios de horario, horas extraordinarias...), pero las mismas no son susceptibles de calificarse como acoso laboral,

³⁵ Molina, B. (2002). Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (1), p. 60.

³⁶ Tullini, P. (2000). Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona. *Riv. it. dir. lav.*, 3, p.255

³⁷ STSJ (Madrid), 4 de abril de 2014 (Rec. 27/2014); de 18 de octubre de 2013 (Rec. 1616/2013); de 30 de octubre de 2009 (Rec. 4050/2009) y de 3 de diciembre de 2007 (Rec. 4201/2007)

puesto que lo relevante es la finalidad del acosador, cuyo objetivo será, en último término, provocar un daño psíquico o moral al trabajador para con ello marginarlo de su entorno laboral.

Ahora bien, esta es una cuestión que puede ser analizada en función de criterios subjetivos u objetivos. Desde la perspectiva subjetiva, es esencial tanto analizar los motivos o la finalidad perseguida por el sujeto activo, lo que implica importantes problemas de carácter probatorio, como las circunstancias personales del acosado que pueden hacerlo más o menos sensible a las maquinaciones del acosador en comparación con otros sujetos³⁸. Por contra, desde el punto de vista objetivo, lo relevante será constatar si los comportamientos del actor son idóneos para causar una lesión de los bienes jurídicos del acosado ante una situación de acoso (su dignidad personal o profesional) con independencia del motivo que genera la situación de persecución.

De esta forma, podrá ser valorada como acoso aquella conducta del actor que tenga como propósito una degradación de la situación del acosado, que suponga un daño o que, independientemente del ánimo subjetivo perseguido, produzca como efecto un perjuicio para la dignidad del trabajador acosado³⁹. Al optar por una interpretación objetiva, la cuestión radica fundamentalmente en determinar si es necesario o no que tales conductas, que suponen un deterioro en las condiciones de trabajo de quien las sufre, generen un daño evaluable.

D. El resultado

Tal y como se refleja en el apartado anterior, el acoso laboral no busca “el daño por el daño”, sino que pretende que se genere un resultado que, en la mayoría de los casos, consiste en provocar la salida del trabajador de la empresa o centro de trabajo. Por tanto, no es un requerimiento el hecho de que se produzcan efectivos daños en la salud física o psíquica de la víctima para catalogar una conducta como acoso.

Por otro lado, el daño físico o psíquico, al igual que ocurre con el elemento de intencionalidad, supone un punto en el que existe controversia si se plantea como un elemento estructural en la posible definición normativa de acoso laboral o si se plantea como un elemento que aporta en su conceptualización, pero que no resulta necesario para su apreciación.

³⁸ Lozano, P. G. O., & Morales, S. G. (2020). 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*, (56), p. 392.

³⁹ Alvarez, T. G., & Hernández, J. G. (2003). El acoso moral; perspectivas jurídico laborales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (2), 1., pp. 13-14.

De tal manera, si se sigue el criterio objetivo, se ha de entender que, producidos de forma reiterada determinados comportamientos objetivamente lesivos, aun cuando no se haya provocado una lesión a la estabilidad psíquica de la víctima, u otra consecuencia patológica, se estará ante una situación de acoso, puesto que el hecho de que no exista un daño patológicamente evaluable no implica que el comportamiento del acosador sea jurídicamente irrelevante. En caso contrario, se trataría de un concepto legal definido por el resultado y que no quedaría completo por la acción en sí misma, lo que conllevaría inseguridad jurídica, ya que una misma conducta podría producir daños a una persona y a otra no, siendo ilícita únicamente en función del sujeto pasivo⁴⁰, es decir, el hecho de condicionar la existencia de acoso a la producción real de un daño psíquico conllevaría una desprotección de aquellas víctimas más fuertes psicológicamente y más resistentes a los efectos dañinos del acoso.

Así pues, se atiende a un concepto de acoso laboral que pone un mayor interés en la dignidad del trabajador que en el deterioro de su salud, de forma que, aunque el daño psicológico no llegue a materializarse, esto no impida la consideración de la conducta agresora como acoso moral, pues lo relevante será la propia existencia de dicha conducta, vulneradora de derechos fundamentales de la víctima (en especial, la dignidad e integridad moral) y la intencionalidad de esta⁴¹.

No obstante, si bien es cierto que pueden surgir ciertas dificultades a la hora de valorar y cuantificar el efectivo daño moral en aras de solicitar una posible responsabilidad patrimonial, la simple vulneración de la dignidad y de los derechos fundamentales supone un daño indemnizable conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (art. 183). Además, pueden concurrir otras consecuencias jurídicas, como pueden ser infracciones administrativas y laborales, lo que parece interesante si se analiza el fenómeno desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, puesto que el art. 14.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, reconoce como derecho de los trabajadores el de la protección eficaz frente a determinados riesgos (incluidos los de naturaleza psicológica).

⁴⁰ Rivero, G. P. R. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Editorial Bomarzo, Albacete, p. 68

⁴¹ Méndez, L. M. (2013). El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, p.7.

1.5.- BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

A través del estudio del acoso moral laboral se ha hecho referencia a la vulneración de una serie de derechos inherentes a la persona en el entorno laboral, siendo relevante que en el supuesto de acoso moral los derechos lesionados pueden ser múltiples, en tanto que los comportamientos que provocan tal situación también son variados (insultos, burlas, críticas injustificadas al trabajo realizado, rumores malintencionados, etc.). En este sentido, se confirma el carácter pluriofensivo de esta figura⁴², lo que supone que al darse una situación de acoso moral esta pueda producir, de forma aislada, vulneraciones de varios derechos laborales, sean estos considerados o no como derechos fundamentales. Así pues, resultan habitualmente afectados los derechos a la dignidad personal, a la igualdad y no discriminación, la integridad moral, honor, intimidad personal y propia imagen, entre otros.

En cuanto al derecho a la dignidad personal, pese a no gozar de la consideración de derecho fundamental en sentido propio, sí que sirve de base para otros que sí ostentan tal consideración, a saber, el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18 CE), y a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones (art. 20 CE). Es decir, la dignidad se presenta como instancia última de la que surgen los diferentes derechos reconocidos a los sujetos naturales del Derecho⁴³.

Por otra parte, en el ámbito laboral, la dignidad se ha considerado además de como un principio general del Derecho del Trabajo como un derecho básico del trabajador directamente ejercitable frente al empresario (art. 4.2.e, ET), especialmente en materia funcional o profesional y como límite de las facultades de dirección y control de la actividad laboral por parte del empresario, cuya vulneración se configura como infracción administrativa muy grave por el RD Legislativo 5/200, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su artículo 8.11.

Por tanto, se pueden diferenciar dos dimensiones dentro del estudio de la dignidad, uno vinculado con la dignidad humana, que se relaciona íntimamente con la protección de los derechos fundamentales constitucionalmente protegidos. Y, otro relacionado con la dignidad

⁴² Navarrete, C. M. (2001). Una "nueva" patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing): reflexiones a propósito de la STS 3ª, Sección 6ª, de 23 de julio de 2001. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, (7), p.3.

⁴³ Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948: "Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana"

profesional de la víctima, donde se incluyen todas aquellas conductas que inciden en el contenido funcional de la prestación de servicios del trabajador y que persiguen la desacreditación profesional de la víctima, es decir aquellos actos consistentes en privar al trabajador de ocupación efectiva o en asignarle tareas inútiles o muy inferiores a su categoría profesional, o que supongan degradar de cualquier forma su situación profesional⁴⁴.

En este marco, la STC 192/2003⁴⁵, definió la dignidad personal 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”, poniendo el TC esta definición en relación con su sentencia 53/85⁴⁶, donde reconoce, con carácter general, a todas las personas la dignidad como “un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás”.

Se entiende, pues, que la identidad propia de la dignidad se encuentra en el derecho a la integridad física y moral, y en la prohibición de tratos inhumanos o degradantes. Por esta razón, buena parte de los pronunciamientos judiciales que tratan la problemática relativa al acoso moral identifican el derecho a la integridad moral, junto con el respeto debido a la dignidad, como derechos directamente afectados en los supuestos de *mobbing*⁴⁷.

A este respecto, el derecho a la integridad física y moral, recogido en el artículo 15 CE, se conecta con la dignidad de la persona y de sus derechos inviolables. Por su parte, el concepto de integridad moral puede identificarse principalmente con la prohibición de tratos degradantes o humillantes, afectantes o no a la salud física de la persona. En particular, el trato degradante, se ha concebido como aquel que provoca en la víctima sentimientos de temor, angustia e inferioridad y que son susceptibles de humillarla, envilecerla y, de forma eventual, quebrar su resistencia física o moral. Ahora bien, el acoso moral no siempre va a suponer una lesión a la integridad física, psíquica o moral, ya que, tal y como se ha señalado anteriormente en este trabajo, no se puede considerar como requisito que exista un daño a la persona para que se dé la situación de acoso.

Por otro lado, en lo que respecta a los demás derechos que pueden verse afectados, puede decirse que el acoso moral entraña un trato desigual en la medida en que supone el

⁴⁴ Olivares, R. S. (2005). *El acoso moral en el trabajo* (No. 172). Consejo Económico y Social, pp. 79-104.

⁴⁵ STC 192/2003, de 27 de octubre de 2003.

⁴⁶ STC 53/1985, de 11 de abril de 1985.

⁴⁷ Olivares, R. S. (2005). *El acoso moral en el trabajo* (No. 172). Consejo Económico y Social, pp. 94-96

rechazo a una o varias personas respecto del conjunto de trabajadores, lo que puede vulnerar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación del artículo 14 CE, si el trato vejatorio se basa en algún motivo discriminatorio, esto es, por razón de sexo, raza, religión, opinión, etc. No obstante, cabe precisar que no todo acoso moral conlleva una diferencia de trato, ni toda diferencia de trato supone una conducta discriminatoria, pues la conducta de *mobbing* no requiere ese elemento de comparación para ser detectada.

También pueden darse modalidades de acoso moral que supongan una vulneración del derecho al respeto a la intimidad personal y familiar de la víctima y, en su caso, a su imagen u honor. En este sentido, cualquier descalificación o humillación que el acosador lleve a cabo con tendencia a desacreditar a la víctima ante los demás y que repercuta directamente en las características o situación personal del trabajador o, dicho de otra manera, en su persona y vida privada (revelación de datos de su vida privada o familiar, difusión de imágenes privada de forma ilícita, rumores sobre cualquier cuestión íntima o personal, etc.), supondrá una violación al debido respeto a la dignidad humana y a los derechos de libertad consagrados constitucionalmente, pero también, y con carácter fundamental, al derecho a la intimidad personal y familiar del artículo 18 CE.

En cualquier caso, y a modo de conclusión, se entienda o no que haya violación a la integridad, a la intimidad o a la imagen u honor, ha de entenderse que siempre habrá vulneración de la dignidad personal, como valor inspirador de todos los derechos fundamentales y protegido con todos los medios de tutela predicable de éstos⁴⁸.

1.6.- FIGURAS AFINES Y TIPOLOGÍA

Como ya se ha adelantado, no todo conflicto en una relación laboral ya sea entre empleado y superior, incluido el propio empresario, o entre empleado y demás compañeros, puede considerarse acoso moral, sino que conviene diferenciar este de aquellas situaciones que se pueden calificar como meros “conflictos laborales”⁴⁹, pero que presentan ciertos caracteres muy similares.

Por consiguiente, conviene delimitar el acoso moral distinguiéndolo de otras conductas o situaciones que se desarrollan también en el contexto laboral y con las que guarda relación o presenta ciertas similitudes, como pueden ser el estrés laboral, los incumplimientos graves

⁴⁸ Rivero, G. P. R. (2005). Algunos aspectos procesales de la protección legal contra el acoso. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (8), p. 7.

⁴⁹ Méndez, L. M. (2013). El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, pp. 9-11.

del empresario, derivados de un ejercicio abusivo de sus poderes, incluso cuando atentan contra la dignidad y otros derechos del trabajador, y otros conflictos interpersonales de carácter puntual o incluso la existencia de un modelo de gestión del personal despótico y autoritario⁵⁰.

Especialmente, la doctrina y la jurisprudencia han diferenciado el acoso moral laboral de las siguientes situaciones:

- 1) El estrés laboral, o síndrome de “*burn out*” (síndrome del quemado), situación en la que se encuentra el trabajador que sufre un elevado nivel de estrés motivado por el trabajo, de manera que, al igual que puede ocurrir en una situación de acoso, puede darse un resultado lesivo sobre la integridad psicológica o física del trabajador, al generar ansiedad o depresión. Sin embargo, el origen de la situación es distinto, pues en estos casos se debe al propio trabajo desarrollado⁵¹, es decir, obedece a unas causas atribuibles a las condiciones de trabajo, más que a un sujeto activo que busca intencionalmente la destrucción del otro, así como el hecho de que no se encuentra presente el elemento de la humillación⁵².
- 2) Los conflictos, entendidos como discrepancias o confrontaciones, que puedan surgir entre los integrantes de una empresa y en el lugar de trabajo, ya sea entre compañeros o entre empleados y superiores, incluido el empresario. En este caso, mientras que en una situación de acoso no hay ningún tipo de interés o predisposición de superar el problema llegando a una solución por parte del acosador, en un conflicto o enfrentamiento, por lo general, se suelen buscar soluciones por ambas partes para llegar a un acuerdo e intentar resolver la situación⁵³.
- 3) Los malos resultados económicos y otros incidentes ocurridos en el ámbito empresarial, que pueden originar reestructuraciones, cambios de destinos o, incluso, despidos. En estas situaciones, pueden darse tensiones en el trabajo, o por razón de este, que deben distinguirse del acoso moral, ya que este último supone la creación de un ambiente hostil

⁵⁰ Olivares, R. S. (2005). *El acoso moral en el trabajo* (No. 172). Consejo Económico y Social, p. 54.

⁵¹ Molina, B. (2002). Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (1), p. 52

⁵² STSJ de Cataluña 5304/2005, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2005, recurso de suplicación nº 3957/2004; STSJ de Murcia 618/2004, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 2004, recurso de suplicación nº 500/2004.

⁵³ STSJ de Aragón 317/2012, de 13 de junio de 2012, (rec. 270/2012).

que deviene insoportable para la víctima, y no toda causa de una crisis depresiva o de ansiedad por trabajo es necesariamente derivada de acoso moral⁵⁴.

- 4) La reiteración o permanencia temporal, entendida como elemento configurador del acoso moral, también contribuye a diferenciarlo respecto de aquellas agresiones aisladas o únicas que no alcanzan a constituir una situación de acoso moral laboral, o que incluso se dirijan frente a más de un trabajador, de forma que no se produce un trato diferenciado sobre la víctima del resto de empleados⁵⁵.
- 5) El ejercicio abusivo de facultades directivas por parte del empresario. En este caso, si bien pueden ser muy similares los comportamientos característicos de uno y otro fenómeno, la presencia o ausencia de un comportamiento recurrente o sistemático es esencial, también la finalidad y objetivo perseguidos consistente en causar un daño al trabajador, a su dignidad o a su integridad física o moral⁵⁶.

En consecuencia, no toda situación de estrés, conflicto laboral, incumplimiento grave o acto ofensivo proveniente de otro compañero o compañeros de trabajo o, en su caso, del empresario, supone la presencia de acoso moral laboral.

Ahora bien, una vez se distingue respecto de las distintas figuras afines, es preciso analizar las distintas formas en las que puede surgir el acoso moral, es decir, las distintas clasificaciones de acoso que pueden darse desde el punto de vista de su manifestación externa, por ejemplo, dependiendo del sujeto activo (un compañero o un superior jerárquico) o del medio que se utilice para llevar a cabo la conducta hostil.

Así pues, una primera clasificación que atiende a la imputabilidad del empresario distingue entre el acoso moral activo, si este es el responsable de planificar y/o desarrollar las conductas propias del *mobbing*, y el acoso pasivo, si el empresario es un mero espectador de la situación entre compañeros de trabajo, vinculados o no jerárquicamente, en la que se produce el hostigamiento frente a uno de ellos⁵⁷.

Por otro lado, la actuación de violencia continuada más o menos sutil puede exteriorizarse tanto desde actitudes activas como pasivas. De esta forma, las manifestaciones del acoso moral por acción se observan en todas aquellas actitudes vejatorias directas contra un

⁵⁴ STSJ de Castilla-La Mancha 1395/2010, de 13 de octubre de 2010, (rec. 821/2010)

⁵⁵ STSJ de Madrid 169/2006, de 31 de enero de 2006, (rec. 5796/2005); STSJ de Murcia 1387/2004, de 22 de diciembre de 2004, (rec. 1264/2004).

⁵⁶ Méndez, L. M. (2003). El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo. *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, (145), p. 18.

⁵⁷ Rivero, G. P. R. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Editorial Bomarzo, Albacete, p. 97

trabajador, mientras que por omisión supone que el acoso se puede desarrollar en forma de restricciones, prohibiciones o eliminación del apoyo necesario para el correcto desempeño del trabajo, es decir, a través de la inacción o limitación del trabajador en ciertos aspectos, provocando así una situación hostil.

Para finalizar, atendiendo a los sujetos activo y pasivo, una tercera clasificación supone distinguir el acoso laboral según el rango jerárquico del acosador frente al acosado. Así pues, se puede hablar de acoso vertical cuando se produzca entre sujetos de distinto rango y horizontal cuando se da entre compañeros de igual rango⁵⁸, de forma que un trabajador es acosado por uno o varios compañeros del mismo nivel jerárquico.

Dentro del acoso vertical, a su vez, se distingue entre acoso ascendente, si se lleva a cabo por una persona o grupo de personas con un rango jerárquico inferior al del acosado, es decir, por un subordinado hacia un superior jerárquico, y, acoso descendente, en el que el subordinado es acosado por una persona o grupo de personas de rango superior en la cadena de mando, siendo este caso el más habitual.

En lo que respecta al medio o soporte que se utilice para realizar la conducta acosadora, en la actualidad, con el avance en el uso de las tecnologías de la información y dados los distintos “escenarios digitales” o “virtuales” en los que se desenvuelve la vida social y laboral de las personas, donde tienen lugar todo tipo de interacciones sociales (educativas, profesionales, económicas, etc.) es posible plantearse formas de violencia psicológica que aparecen en estos nuevos contextos⁵⁹.

En este marco, el “ciberacoso en el trabajo” puede configurarse dentro de la figura del acoso moral laboral si conlleva los elementos delimitadores de este, a saber, la reiteración en el tiempo, la conexión con el entorno laboral y la intencionalidad, pero suponiendo un cambio en el medio o medios en los que se produce el acoso.

No obstante, este nuevo concepto de acoso conlleva cierta problemática respecto de los parámetros que permiten atribuirle la condición de “laboral”⁶⁰, pues en los escenarios digitales pueden conllevar un cierto grado de indeterminación en lo que respecta al tiempo y al espacio. En este sentido, el auge del “teletrabajo” y el incremento en el uso de las TICs puede implicar, por un lado, que un trabajador lleve a cabo ciertas tareas en su domicilio o en cualquier otro

⁵⁸ STSJ de Galicia, 5358/2021, de 20 de diciembre de 2021, (rec. 4120/2021).

⁵⁹ del Cuvillo, A. Á. (2021). El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (157), p. 169.

⁶⁰ Molina Navarrete, C. (2019). El ciberacoso en el trabajo. *Cómo identificarlo*, 112, pp. 113-149.

lugar fuera del centro de trabajo y, por otro lado, que desarrolle ciertas actividades personales en el tiempo y lugar de trabajo, de forma que las comunicaciones privadas pueden resultar difícilmente diferenciadas de las puramente profesionales, de manera que una conversación puede iniciarse en el lugar y tiempo de trabajo y, posteriormente, alargarse a otros espacios y tiempos a través de los distintos “escenarios virtuales o digitales”.

En este contexto, será preciso valorar para cada caso en concreto si existe una relación significativa entre la prestación laboral y el acoso, de modo que cuando las comunicaciones se realicen fuera del lugar de trabajo y de la jornada laboral, podrá darse una situación de acoso si la agresión se puede relacionar con una situación de conflicto propia del entorno laboral o bien, si se lleva a cabo fundamentalmente a través de los medios informáticos aportados por la empresa.

Así pues, el ciberacoso podrá ser calificado como un tipo de acoso moral laboral siempre que este se encuentre vinculado con el entorno laboral⁶¹, ya sea porque la conducta hostigadora de desarrolle en el centro de trabajo o dentro de la jornada laboral, así como si esta se prolonga fuera del mismo. En este sentido, y a modo de ejemplo, se consiguió probar, en la sentencia 387/2019 del TSJ da Santa Cruz de Tenerife⁶², el acoso vertical descendente derivado del aislamiento comunicacional *online* con sus compañeros, por orden del superior jerárquico, al confirmar lo siguiente:

“Su dignidad se ve claramente afectada cuando, sin motivo alguno, sus compañeros dejan de contestarle a correos o *whatsapp* por orden empresarial. El aislamiento social del trabajador de sus compañeros merma su consideración personal y su dignidad, nadie se querría ver en un puesto de trabajo en que sus compañeros no le pueden dar información ni contestar a sus email, difícilmente tal situación no afecta a su consideración personal y dignidad y perjudica su trabajo.” (FJ6)

⁶¹ el Cuvillo, A. Á. (2021). El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (157), pp. 167-169.

⁶² STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 387/2019, de 22 de abril de 2019, (rec.1040/2018).

2.- LA TUTELA SANCIONADORA FRENTE AL ACOSO LABORAL

El acoso moral laboral ha adquirido gran relevancia social debido a su protagonismo mediático y la aparición de organizaciones y colectivos dedicados a la lucha contra esta patología social. Por ello ha sido necesario desarrollar una tipificación de este, así como una respuesta jurídica que aborde su tutela desde diferentes sectores jurídicos. Así pues, una vez se han delimitado cuáles son los elementos configuradores del acoso moral en el trabajo, conviene hacer referencia a las distintas vías de actuación contra los sujetos causantes de dichas situaciones.

El ordenamiento jurídico, pese a carecer de una regulación legal más sistemática, coherente y precisa respecto al acoso moral laboral, sí ha establecido distintos medios de tutela para su protección. De esta forma, en el ámbito laboral, completado con el civil, penal y contencioso-administrativo, se aportan tres tipos de tutela frente a las conductas constitutivas de acoso laboral, a saber, la tutela preventiva, la tutela reparadora o resarcitoria y la tutela sancionadora, sobre la que haremos hincapié en este trabajo.

La primera vía de tutela, la preventiva, trata de prevenir el acoso desde su origen o, al menos, evitar su desarrollo. Esta surge como consecuencia de las obligaciones del empresario en aras de cumplir con el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud (art. 14 LPRL), debiendo asegurar tal derecho en todos los aspectos relacionados con el trabajo, integrando una actividad preventiva en la empresa mediante la adopción de las medidas necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (art. 4 LPRL). Así, como medidas preventivas más relevantes, se encuentran los protocolos de actuación, los cuales suelen surgir dentro del contexto de una negociación colectiva o adoptarse unilateralmente por la empresa. A modo de ejemplo, el ya mencionado Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1 de junio de 2011).

Sin embargo, tales medidas preventivas suelen fallar en muchos casos, pues no garantizan una eliminación completa del acoso en el entorno laboral, sobre todo, si el sujeto activo es el propio empresario o si este no es consciente de tal situación, o bien, teniendo conocimiento de la conducta acosadora, no la impide, o incluso la alienta⁶³. En este sentido, el ordenamiento jurídico reacciona protegiendo a la víctima y reparando el daño causado a través de los medios de tutela frente al acoso moral de carácter reactivo: la tutela reparadora

⁶³ Mejías, A. (2008). Presión laboral tendenciosa. Medios de protección. *Carbonell, EJ*, p.184.

o resarcitoria y la tutela sancionadora, la cual, a su vez, se divide en tres marcos de actuación a través de la vía disciplinaria, administrativa o penal.

No obstante, cabe precisar que la estrategia a seguir dependerá, en cada caso, de la situación laboral de la víctima, es decir, si se trata de un trabajador por cuenta ajena o de un funcionario público, si la conducta acosadora es llevada a cabo por el empresario, por otro trabajador o por un tercero vinculado a la empresa. En segundo lugar, conviene tener en cuenta la situación física o psíquica de la víctima y de su entorno, si pretende o no seguir en el puesto de trabajo, si se encuentra en una situación de incapacidad con asistencia médica, etc.

Por último, serán relevantes también los medios de prueba con los que cuente dicho trabajador, como pueden ser documentos, testigos, o los elementos relativos a las medidas de prevención establecidas y que se han incumplido.

Por consiguiente, para aquellas situaciones en que las medidas preventivas del acoso moral y las estrategias sindicales en el seno de la empresa hayan resultado ineficaces, no pudiendo impedir el hostigamiento psicológico de algún trabajador, se abre la posibilidad de acción punitiva de entre los tres tipos que concurren o pueden concurrir, esto es mediante la vía disciplinaria laboral, la sancionadora de la Administración y la penal.

2.1.- LA TUTELA LABORAL

2.1.1.- EL ACOSO MORAL COMO CONDUCTA LESIVA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

Previamente a analizar el ámbito disciplinario empresarial, conviene hacer referencia a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), y por la que se incluye en su art. 177.1 la posibilidad de que el trabajador acosado pueda formular una demanda por vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo la prohibición de tratamiento discriminatorio y de acoso, cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social.

Así pues, tal y como se ha constatado anteriormente, dado el carácter pluriofensivo del acoso moral y afectar a distintos derechos fundamentales, que suelen corresponderse con la dignidad personal y la integridad física o moral del trabajador, estos resultaran, en principio, amparados por el procedimiento previsto en los arts. 177 y ss. LRJS.

Ahora bien, el acoso puede ser llevado a cabo por el empresario o por otro u otros trabajadores que ocupen una posición jerárquica superior, igual o inferior a la de la víctima, lo

que conlleva preguntarse si esta vía procesal resulta idónea en supuestos de acoso procedente de otros compañeros de trabajo o de terceros relacionados con la empresa. En este sentido, el apartado 4 del citado art. 177 LRJS, señala que la víctima del acoso podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto responsable, independientemente del tipo de vínculo que le una al empresario. Además, le corresponde a la víctima de acoso la elección del tipo de tutela que pretende, sin que deba ser necesariamente demandado con el empresario el posible causante directo de la lesión.

Por otra parte, conviene precisar que el empresario viene obligado a garantizar un clima laboral sano y libre de acoso, de forma que, para el caso de que tenga conocimiento de tal situación, desatendiendo su obligación de impedir tal conducta en su condición de garante del deber de seguridad, de la integridad física y de la dignidad del trabajador en el trabajo, responderá entonces de los daños causados, aun cuando no sea el agresor⁶⁴.

Así pues, tanto en los supuestos en que el hostigamiento psicológico provenga del empresario, como cuando este proceda de otros compañeros, existiendo (o debiendo existir) conocimiento del empresario, la tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción social constituye el cauce procesal adecuado de reacción ante el acoso moral laboral. La sentencia, en caso de afirmar la vulneración denunciada, ordenará el cese inmediato de la situación lesiva del derecho fundamental, el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la misma, así como la reparación e indemnización que en cada caso proceda (art. 182 LRJS).

2.1.2.- INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Independientemente de los supuestos de acoso moral descendente en los que el acosador es el empresario, se dan situaciones en las que el acoso proviene de compañeros o terceros vinculados a la empresa, ya sean superiores jerárquicos (acoso vertical ascendente) o no (acoso horizontal). En estos casos, la obligación general de prevención impone al empresario una conducta activa frente al acoso, de forma que, como se ha señalado en el párrafo anterior, se garantice un ambiente laboral libre y sano en el que, además de adoptar las medidas de prevención necesarias, y como complemento de estas, se aconseja el ejercicio del poder disciplinario como instrumento para la consecución de aquel objetivo⁶⁵.

⁶⁴ Sánchez, J. P. A. (2002). Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial. *Aranzadi social*, (5), p. 31.

⁶⁵ Correa Carrasco, M. (2004). Juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas. *Temas Laborales*, (77), p. 68.

La sanción disciplinaria que, en los casos más graves consistiría en el despido del trabajador (art. 54 ET), supone un elemento disuasorio que corrobora la voluntad de la dirección de la empresa de impedir que surjan tales situaciones de acoso.

Dicha potestad disciplinaria viene, además, atribuida al empresario por el Estatuto de Trabajadores en su art. 58.1., aunque resulta condicionada a que se tipifique en el convenio colectivo aplicable. Así, aunque la materialización de esta puede llevarse a cabo mediante su incorporación en el código de conducta de la empresa, lo más recomendable será trasladar cualquier infracción de los deberes de conducta al régimen disciplinario del convenio colectivo, puesto que, dadas las exigencias del principio de tipicidad, aquellas conductas constitutivas de acoso y que sean susceptibles de sanción conviene que queden correctamente descritas en las correspondientes faltas laborales, pues en caso contrario serán nulas. No obstante, la tipicidad de las faltas en el régimen disciplinario laboral es relativamente más flexible que en los regímenes sancionadores administrativo y penal, de forma que el acoso moral, aun careciendo de tipificación específica, podría sancionarse con el despido con base directa en el art. 54 ET, o con otras sanciones, con base en otros tipos abiertos establecidos en los convenios colectivos.

Así pues, el Estatuto de Trabajadores permite al convenio colectivo tipificar las faltas dentro de tres grupos: leves, graves y muy graves. De forma habitual, el acoso laboral se suele considerar como una falta muy grave, dado su carácter pluriofensivo y reiterado en el tiempo. Aunque como ya se ha adelantado, habrá que atender a cada caso en concreto para ponderar tal falta, pues existen conductas menos graves (ofensas verbales espontáneas, falta de consideración con los compañeros de trabajo o superiores, etc.) que, aun siendo constitutivas del acoso moral, se prevén en niveles de gravedad inferiores, ejerciendo una función preventiva frente al acoso al tratar de advertir al potencial acosador de que en caso de persistir con dicha conducta puede incurrir en una falta cuya sanción sea más elevada, llegando incluso al despido. Así pues, habrá que valorar a la luz de los principios de proporcionalidad y gradualista y en atención a los medios y circunstancias laborales en los que tiene lugar⁶⁶. De esta forma, para el caso de tratarse de conductas típicas de un posible acoso, en las que sea factible una reconducción a la relación normal entre víctima y acosador, podría ser más que suficiente la sanción de suspensión del empleo y sueldo, así como la

⁶⁶Rivero, G. P. R. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Editorial Bomarzo, p. 170

degradación de funciones, mando o responsabilidad para aquellos casos de acoso vertical (de superior jerárquico a subordinado o viceversa)⁶⁷.

Por otro lado, además de la regulación convencional, convendría la intervención por parte del legislador para articular un mecanismo que hiciese obligatoria la inserción de una sanción frente al acoso moral en el régimen disciplinario del convenio, puesto que, en primer lugar, esta depende únicamente de la voluntad de aquellos sujetos encargados de negociar la norma colectiva en cuestión. En segundo lugar, por razones de coherencia y sistemática⁶⁸, ya que en el art. 54 ET sobre incumplimientos graves y culpables del trabajador, que justifican el despido disciplinario por decisión del empleador, no se contempla la figura del acoso moral, sino la del acoso discriminatorio “por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo”, (54.2.g ET) donde quedan explícitamente recogidas las conductas típicas sancionables. Sin embargo, se recogen en el mismo precepto, como causa objetiva de despido, las ofensas verbales y físicas (art. 54.2.c ET), así como la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza (art. 54.2.g ET) por parte de un trabajador, de manera que podría ser posible subsumir el acoso moral en dichas conductas como posibles soluciones idóneas, aunque tan solo sea a efectos de despido.

Tales faltas se diferenciaran según las gravedad de las mismas, así como del grado de participación (autoría, complicidad, etc.) de los autores en la conducta acosadora, de forma que, en última instancia, se contemple el despido como sanción a las conductas de mayor gravedad, teniendo en consideración como elementos especialmente relevantes a tales efectos, tanto la perversidad de los actos intencionalmente dañinos del agresor o agresores, como la especial situación de vulnerabilidad e indefensión de la víctima y las posibles consecuencias perjudiciales que puedan surgir para la misma.

Por otro lado, conviene establecer la sanción disciplinaria más adecuada y proporcional a cada caso en concreto, como un compromiso por parte de la empresa de erradicar el acoso y defender a sus trabajadores. En este sentido, son varios los convenios en los que aparecen previstas sanciones de esta índole, ofreciendo instrumentos útiles que respondan al hostigamiento psicológico, como puede ser el traslado forzoso a otra entidad, departamento

⁶⁷del Rey Rodríguez, I. G. (2007). Acoso moral en el trabajo y derecho sancionador. In *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*. Comares, p. 171

⁶⁸ Correa Carrasco, M. (2004). Juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas. *Temas Laborales*, (77), p. 69.

o centro de trabajo⁶⁹, garantizando así la separación física entre víctima y acosador, a diferencia de lo que ocurre con otro tipo de sanciones de carácter más leve, como es la suspensión en el empleo o sueldo por un tiempo determinado en la que el sancionado se reincorporará pasado dicho tiempo al centro de trabajo, o bien, la posibilidad de establecer cambios en el tiempo, turno u horario de trabajo para las empresas de pequeña dimensión en las que no se pueda producir un traslado de centro o localidad.

En lo que respecta al acoso mutuo o el que se haya llevado a cabo por varios partícipes, provocando la degradación del clima laboral e influyendo de forma negativa en el rendimiento de los afectados, será necesaria la sanción de todos los implicados, pudiendo darse distintos niveles de gravedad para unos y otros. Igualmente, deberán prevenirse, evitarse e, incluso, sancionarse, aquellas falsas y malintencionadas acusaciones de acoso de carácter estratégico⁷⁰.

De todos modos, la configuración del acoso moral como falta laboral tiene un alcance limitado que debería concebirse únicamente como un mecanismo complementario de protección frente al mismo. Además, y como inconveniente principal de esta facultad disciplinaria se encuentra el uso discrecional por parte del empresario de esta, puesto que pueden surgir problemas si el sujeto acosador es un mando intermedio o directivo que goce de confianza por parte del empresario.

2.2.- EL ACOSO MORAL LABORAL COMO ILÍCITO PENAL

El Derecho Penal, dadas las exigencias constitucionales, se vincula a la protección de aquellos intereses relevantes que, de forma más o menos explícita, vengán reconocidos en la propia constitución⁷¹, y constituye la manifestación más grave e intensa del ordenamiento punitivo cuyos preceptos han de ser siempre objeto de una interpretación y aplicación restrictiva⁷². Por otra parte, este actúa bajo el principio de intervención mínima, lo que supone que la sanción penal debe ser la “última ratio”, es decir, que la intervención penal sea subsidiaria, de manera que para que un supuesto sea considerado como constitutivo de delito deberá contener un ataque real al bien jurídico tutelado. Por otro lado, dada la particular

⁶⁹ Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencia Sanitaria (BOJA de 26 de diciembre de 2007); Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración del Principado de Asturias (BOPA de 26 de agosto de 2005); Convenio Colectivo de la empresa 112 (BOPA de 8 de agosto de 2007), etc.

⁷⁰ del Rey Rodríguez, I. G. (2007). Acoso moral en el trabajo y derecho sancionador. In *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*. Comares, pp. 171-172

⁷¹ Vives Antón, T. S. (1995). Reforma política y Derecho penal. *DEL MISMO, La libertad como pretexto*. Valencia: Tirant Lo Blanch, p. 75

⁷² Rivero, G. P. R. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Editorial Bomarzo, p. 181

configuración del acoso moral laboral, no tipificado de forma expresa en el Código Penal, junto con la prohibición de duplicidad sancionadora penal y administrativamente para los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento (art. 3 LISOS), se limita la sanción penal de esta conducta laboral⁷³.

Así, en materia de acoso moral laboral, no viene regulado en nuestro Código Penal el tipo penal que castiga dicha conducta, a diferencia del acoso sexual, que sí se regula explícitamente en el capítulo tercero de dicha norma. Sin embargo, la ausencia de tipo penal expreso no impide la punición del acoso laboral ya que, dado el carácter pluriofensivo de esta figura, existen en el Código Penal determinados artículos que tipifican la vulneración de los derechos fundamentales de la persona y derechos básicos del trabajador lesionados por la conducta acosadora (dignidad, integridad física o moral, no discriminación, etc.), lo cual posibilita la tutela penal frente a situaciones de acoso moral⁷⁴. En cualquier caso, habrán de tenerse en cuenta los criterios de absorción de tipos y penas para el caso de que una misma conducta sea susceptible de una plural tipificación o sanción (arts. 8 y 73 CP).

Por otra parte, conviene advertir que, aunque que la figura de acoso moral no venga tipificada de forma explícita en el CP, sí que se hace referencia a dicha situación cuando se establece que serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años aquellas personas 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” (art. 173.1 CP). Si bien, el hecho de referirse a una relación de superioridad de la que puede servirse el presunto acosador hace ver que esta manifestación en el CP se refiere, en todo caso, al acoso moral de carácter vertical y descendente, en el que el superior o superiores jerárquicos desarrollan la conducta abusiva.

Ahora bien, el delito genérico de trato degradante, recogido en el mismo artículo 173, parece el más adecuado en la protección frente al *mobbing*, a cuyo tenor “el que infringiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años”, previsión legal en la que encaja plenamente la figura del acoso moral laboral. Asimismo, dicho precepto deberá completarse con el artículo 177 CP sí “además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima... se castigarán

⁷³ del Rey Rodríguez, I. G. (2007). Acoso moral en el trabajo y derecho sancionador. In *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*. Comares, p. 179.

⁷⁴ Ródenas, M. J. R. (2004). *Protección frente al acoso en el trabajo*. Bomarzo, p. 75

los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos”, permitiendo así una sanción penal de los resultados originados como consecuencia del trato degradante. También, en su caso, podría esta figura acomodarse, según los daños derivados en la salud física o psíquica de la víctima, en una falta o delito de lesiones de los recogidos en los artículos 147 y 148 CP.

No obstante, conviene reconducir los tipos penales a aquellos que protegen los bienes jurídicos más específicamente vulnerados en cada caso⁷⁵. En caso contrario, sin perjuicio de los graves problemas de pluralidad de tipos en lo que se podría encajar el acoso moral dada su complejidad y multiofensividad, pues habría que castigar todos y cada uno de los derechos vulnerados, tal proceder podría conducir, en último término, a hacer ineficaz la tutela penal frente al *mobbing*, no solo por las exigencias impuestas por el principio de tipicidad, sino también por la necesidad de configurar una protección donde queden completamente integradas en el tipo tanto el bien jurídico protegido, como los factores que determinan la antijuridicidad de las conductas, el grado de imputabilidad y el grado de responsabilidad en función de la concurrencia de dolo o culpa⁷⁶.

En este sentido, también se deberá prestar atención los elementos referidos a la eventual participación empresarial y a su obligación de impedir tal situación en su ámbito de organización, dirección, vigilancia y control (art. 450 CP), así como a las reglas previstas sobre prescripción de delitos continuados, permanentes o habituales (arts. 131 y 132.1 CP), y las reglas sobre responsabilidad civil resarcitoria y su extensión para la empresa (arts. 109 y ss. y 120.3 y 4 CP).

De esta forma, atendiendo a los bienes jurídicos afectados en las situaciones de acoso moral laboral y a la entidad de los eventuales daños que pudieran derivarse de tal suceso para la víctima, no caben dudas acerca de la conveniencia de una protección legal penal que, además, proporciona la ventaja de desplegar un importante efecto disuasorio para el sujeto activo.

2.3.- EL ACOSO MORAL COMO INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA

A propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y previa instrucción del oportuno expediente, las infracciones administrativas en el orden social podrán ser objeto de

⁷⁵ Navarrete, C. M. (2002). La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes de una estrategia de defensa posible. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (7), p. 92

⁷⁶ Correa Carrasco, M. (2004). Juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas. *Temas Laborales*, (77), p. 67.

sanción de conformidad con el procedimiento administrativo especial, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan surgir de otro orden jurisdiccional⁷⁷.

La LPRL dispone en su artículo 14 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo tanto el empresario como la Administración Pública (actuando como empleadora) quienes tienen el deber de proteger a los trabajadores y personal a su servicio, garantizando la seguridad y salud de los mismos en todos los aspectos relacionados con el trabajo. No obstante, aunque el acoso laboral no se encuentra expresamente incluido en dicha ley, la conducta típica de este se podría subsumir en la obligación general de protección recogida en los artículos 14, 15 y 16 LPRL, de forma que se desprende el incondicionado y, prácticamente ilimitado, deber de protección del empresario. Además, no solo el empresario puede resultar responsable de la infracción sino también, y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 2 LISOS, se considerarán como sujetos responsables de la infracción “las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley”.

En este sentido, la responsabilidad infractora del empresario y su posible imputación de la conducta acosadora en el ámbito sancionador de la Administración ostenta una doble dimensión. Por un lado, desde el punto de vista subjetivo, respecto a su nivel de participación, y desde el punto objetivo, respecto al régimen de infracciones y sanciones existentes en el orden social⁷⁸.

En consecuencia, lo primero a destacar es la susceptibilidad del empresario de ser sancionado en vía administrativa por una conducta de acoso moral laboral, independientemente del sujeto activo de la misma, siempre que tal conducta se desarrolle en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial⁷⁹.

En este marco, conviene recordar que no podrán ser sancionados los hechos que ya lo hayan sido de forma penal o administrativamente siempre que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento (art. 3.1 LISOS), pues para aquellos supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador en tanto que la autoridad judicial no dicte sentencia firme

⁷⁷ Procedimiento especial regulado por la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social- RDleg. 5/200 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

⁷⁸ del Rey Rodríguez, I. G. (2007). Acoso moral en el trabajo y derecho sancionador. In *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*. Comares, p. 172.

⁷⁹ Mejías, A. (2008). Presión laboral tendenciosa. Medios de protección. *Carbonell, EJ*. p. 206

o resolución que ponga fin al procedimiento, o hasta que el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones (art. 3.2 LISOS). Si finalmente se estima que no existe delito, la Administración continuara el expediente sancionador en base a los hechos se hayan considerado probados (art. 3.3. LISOS).

Por su parte, el empresario podrá ser autor directo en la situación de acoso laboral, pero también, responsable del acoso causado por sus empleados, especialmente si estos ostentan algún mando directivo o delegado, dada su condición de titular de las facultades de dirección, vigilancia y control, y de garante de los derechos de los trabajadores en el trabajo y, particularmente, de los relacionados con la prevención de riesgos y salud laborales⁸⁰.

Así pues, el acoso imputable al empresario podrá acomodarse tanto en las infracciones en materia de relaciones laborales individuales como en las relativas a la planificación preventiva de riesgos laborales. De esta forma, respecto a las infracciones en materia de relaciones individuales, la LISOS califica como infracciones graves “los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” (art. 7.10 LISOS) entre los que se encuentran el derecho a no ser discriminados, directa o indirectamente, derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y discriminatorio, entre otros. Por otro lado, se califican como muy graves “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores” (art. 8.11 LISOS), donde podría incluirse la omisión por parte del empresario frente a la lesión, desarrollada por otros, a la dignidad e intimidad de los trabajadores, con base al artículo 1.1 LISOS. Por último, también supone una falta muy grave “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo” (art. 8.13 bis LISOS) de manera que, aun regulando supuestos de acoso discriminatorio y dada la falta de mención expresa de acoso moral, podría entenderse que se extiende a los supuestos de *mobbing*.

Así pues, queda prohibido todo tipo de acoso, ya sea vertical u horizontal bajo el consentimiento tácito o expreso del empresario, pues la actuación omisiva de este implica que asume las consecuencias de tales actos, siempre que se acredite que tuvo conocimiento de

⁸⁰ Ídem

los hechos, sin que exista duda alguna sobre el particular, cuando el acta vaya precedida de advertencia o requerimiento⁸¹. Por otro lado, habrá que tener en cuenta que, en aquellos casos en los que el empresario no hubiera tenido conocimiento acerca del acoso producido en su ámbito, podría ser igualmente responsable, independientemente de la denuncia de la víctima, de los derechos de los trabajadores y de los riesgos en el ámbito laboral⁸².

En todo caso, habrá que atender a “la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, el fraude o connivencia, el incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección (...), el número de trabajadores o de afectados en su caso, y el perjuicio causado” (art. 39.2 LISOS) como circunstancias agravantes o atenuantes de la infracción cometida. Siendo igualmente relevante el hecho de que el legislador acuda a las sanciones accesorias del artículo 46 bis de la misma ley, y por el cual el efectivo cometimiento de las infracciones tipificadas como muy graves dará lugar además a la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se produzca la infracción, pudiendo ser excluidos del acceso a tales beneficios por un periodo de seis meses a dos años.

De manera que, junto con la denuncia penal, podrá aunarse la responsabilidad administrativa por el incumplimiento del empresario y el posible recargo en las prestaciones a las que tenga derecho el trabajador afectado, exigiéndose siempre la relación de causalidad entre el incumplimiento negligente o doloso del empresario en materia de salud laboral y las dolencias que haya sufrido el trabajador⁸³.

Por último, en esta línea, es conveniente hacer referencia a la problemática del acoso laboral relativa a la situación de la víctima mientras se resuelve el proceso administrativo sancionador y, dado el caso, en la acción resolutoria de su contrato ex artículo 50 ET. En este sentido, y dada una situación de *mobbing*, el trabajador podrá solicitar la rescisión del contrato laboral basándose en una justa causa (como es el acoso sufrido) y, frecuentemente, dicha situación terminará con la extinción de la relación laboral. Sin embargo, la extinción del contrato puede no llevarse a cabo hasta que por sentencia firme se estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas de incumplimiento contractual, de manera que el trabajador deberá seguir volviendo a un ámbito laboral hostil y humillante en tanto durase la tramitación

⁸¹ Ródenas, M. J. R. (2004). *Protección frente al acoso en el trabajo*. Bomarzo, p. 69.

⁸² del Rey Rodríguez, I. G. (2007). Acoso moral en el trabajo y derecho sancionador. In *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*. Comares, pp. 172-179.

⁸³ Concepción, R. S. (2016). Formas de persecución del acoso psicológico en el trabajo: Principales cuestiones y controversias. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (42), p. 174-175.

de la acción resolutoria o el proceso administrativo sancionador⁸⁴. Así pues, y como medidas cautelares, podría la víctima acogerse a la situación de incapacidad temporal, la imposibilidad

⁸⁴ Olivares, R. S. (2005). *El acoso moral en el trabajo* (No. 172). Consejo Económico y Social, p. 189.

CONCLUSIONES

Es evidente que en el marco de una relación laboral siempre cabe la posibilidad de que surjan multitud de conflictos entre distintos sujetos, de los cuales se ocupará el derecho y, más concretamente, el Derecho del Trabajo, ya sea previniendo, evitando o minimizando los efectos de los mismos. Sin embargo, el acoso moral laboral puede ser uno de los problemas más graves dentro de una organización empresarial, ya que no se ha previsto aún una intervención legislativa expresa que contemple la definición de acoso moral, así como un marco general para su protección.

La necesidad de delimitar la figura del acoso moral nos ha llevado a analizar sus principales elementos integrantes aportados tanto desde las ciencias psicosociales como por las legislaciones comunitaria y estatal, la doctrina de suplicación y la jurisprudencia existente en la materia. Estos elementos integrantes se pueden resumir en una conducta constitutiva de violencia o maltrato psicológico directamente relacionada con el trabajo, un comportamiento reiterado en el tiempo, una voluntad o intención de dañar personalmente a la víctima y la efectiva producción del daño. No obstante, a lo largo de este trabajo, se llega a la conclusión de que la intencionalidad y la efectiva constatación del daño no suponen elementos necesarios para catalogar una conducta como acoso moral laboral.

También, con el objetivo final de establecer un correcto marco de protección frente a esta situación abusiva, ha sido conveniente diferenciar la figura del acoso moral de otras con las que podría confundirse, a saber, el estrés laboral, el ejercicio abusivo de las facultades directivas del empresario o las meras confrontaciones entre compañeros, entre otros.

Así pues, dada la relevancia social y mediática de este comportamiento, resulta evidente la necesidad de desarrollar una respuesta jurídica adecuada frente al mismo a través de tres tipos de tutela: preventiva, reparadora o resarcitoria y sancionadora. En este sentido, en caso de que las medidas preventivas no surtan la eficacia planeada, no pudiendo impedir que se produzca el acoso, se podrá activar la protección de la víctima a través de los medios de tutela sancionadora, es decir, a través de la vía disciplinaria laboral, sancionadora administrativa y penal.

Por un lado, en el ámbito laboral, se otorga al empresario el poder disciplinario como mecanismo disuasorio y punitivo para castigar tales situaciones de acoso, puesto que, en los casos más graves, la sanción se corresponderá con el despido del acosador. No obstante, en función de cada caso en concreto y atendiendo a diversas circunstancias, se establecerá la

sanción disciplinaria más adecuada y proporcional, ya sea el traslado forzoso a otra entidad o centro de trabajo, la suspensión temporal en el empleo o sueldo, u otra.

Por otro lado, en lo que respecta a la vía administrativa, se pone el énfasis tanto en la responsabilidad del empresario por la situación abusiva llevada a cabo por sus empleados, debido a su condición de garante de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral y su condición de titular de las facultades de dirección, control y vigilancia, como en su posible inculpación por la conducta acosadora si es el autor directo del acoso, es decir, si se corresponde con el sujeto acosador.

Y, finalmente, en lo que respecta a la vía penal, habrá que atender a los bienes jurídicos que resulten afectados por tal conducta y a la entidad de los daños producidos o que pudieran derivarse de la misma en relación con la víctima.

Con todo lo expuesto en el presente Trabajo Fin de Grado se confirma la necesidad del establecimiento de una normativa más completa y sistemática que conlleve una protección adecuada frente a las situaciones de acoso moral en el trabajo. Con el objetivo final de garantizar unas medidas de prevención seguras y unos procedimientos sancionadores apropiados a cada caso en concreto.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

- CARMENA, M. P. (2020). 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*, 1(2), 30-60.
- CARRASCO, M. C. (2004). La juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (77), 35-82.
- CONCEPCIÓN, R. S. (2016). Formas de persecución del acoso psicológico en el trabajo: Principales cuestiones y controversias. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*, (42), 5.
- CORREA CARRASCO, M. (2006). *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Editorial Aranzadi.
- CORREA CARRASCO, M. (2019). El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 437-438, 166-172.
- DEL CUVILLO, A. Á. (2021). El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar SOCIAL*, (157), 167-192.
- DEL REY RODRÍGUEZ, I. G. (2007). Acoso moral en el trabajo y derecho sancionador. In *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo* (PP. 149-182). Comares.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY, & HEALTH AT WORK. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health* (Vol. 5). Office for Official Publications of the European Communities.
- FIDALGO VEGA, M., GALLEGO FERNÁNDEZ, Y., FERRER PUIG, R., NOGAREDA CUIXART, C., PÉREZ ZAMBRANA, G., & GARCÍA MACIÁ, R. (2009). Acoso psicológico en el trabajo: definición (NTP, 854). *Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- GÓMEZ ALVAREZ, T., & GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2003). El Acoso moral; perspectivas jurídico-laborales. *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2.

- HIRIGOYEN, M. (2001). El acoso moral en el trabajo. *distinguir lo verdadero de lo falso [bullying at work. distinguish the true from the false]*.
- LEYMANN, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- LEYMANN, H. (1996). Mobbing. *La persécution au travail. Paris, éditions du Seuil.*
- LOZANO, P. G. O., & MORALES, S. G. (2020). 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*, (56), 11.
- MEJÍAS GARCÍA, A. (2008). Presión laboral tendenciosa. Medios de protección. *El acoso laboral, antes llamado mobbing.*
- MÉNDEZ, L. M. (2003). El acoso psicológico en el derecho del trabajo. *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, (145), 13-31.
- MÉNDEZ, L. M. (2013). El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.*
- MOLINA, B. (2002). Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (1), 783-796.
- NAVARRETE, C. M. (2001). Una "nueva" patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing): reflexiones a propósito de la STS 3ª, Sección 6ª, de 23 de julio de 2001. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, (7), 1553-1571.
- NAVARRETE, C. M. (2002). La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes de una estrategia de defensa posible. *Lan harremanak: Revista de relaciones LABORALES*, (7), 85-96.
- NAVARRETE, C. M. (2019). La "des-psicologización" del concepto constitucional de acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico. *Revista de derecho social*, (86), 119-144.
- NAVARRETE, C. M. (2019). *El ciberacoso en el trabajo*. Wolters Kluwer España.
- OLIVARES, R. S. (2005). *El acoso moral en el trabajo* (no. 172). Consejo Económico y Social.

- RIVERO, G. P. R. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Editorial Bomarzo.
- RÓDENAS, M. J. R. (2004). *Protección frente al acoso en el trabajo*. Bomarzo.
- SÁNCHEZ, J. P. A. (2002). Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial. *Aranzadi social*, (5), 367-404.
- SEGOVIA, A. J. (2004). Comentario: sobre la caracterización jurídica del acoso moral en el trabajo a la luz de los pronunciamientos judiciales. *Revista de derecho social*, (25), 191-206.
- VIVES ANTÓN, T. S. (1995). La libertad como pretexto. *Tlrant lo blanch*, Valencia.

NORMATIVA CITADA

- Constitución Española de 1978.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Convenio de la OIT (num. 190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, sobre Medidas fiscales, administrativas y de orden social
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- RD Legislativo 5/200, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social,
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- 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.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL

Tribunal Constitucional:

- STC 81/2018, de 16 de julio de 2018, (rec. 2119/2013).
- STC 192/2003, de 27 de octubre de 2003.
- STC 53/1985, de 11 de abril de 1985

Tribunal Superior de Justicia:

- STSJ de Navarra, de 18 de mayo de 2001, (rec. 134/2001).
- STSJ de Valencia de 25 de septiembre de 2002, (rec. 40/1998).
- STSJ Andalucía (Granada), de 27 de mayo de 2015, (rec. 438/2015).
- STSJ Castilla y León (Burgos), de 18 de febrero de 2019, (rec. 12/2019).
- STSJ Castilla-La Mancha (Albacete), de 25 de abril de 2019, (rec. 440/2018).
- STSJ (Madrid), 4 de abril de 2014 (rec. 27/2014);
- STSJ (Madrid), de 18 de octubre de 2013 (rec. 1616/2013)
- STSJ (Madrid), de 30 de octubre de 2009 (rec. 4050/2009)
- STSJ (Madrid), de 3 de diciembre de 2007 (rec. 4201/2007)
- STSJ de Aragón 317/2012, de 13 de junio de 2012, (rec. 270/2012).
- STSJ de Castilla-La Mancha 1395/2010, de 13 de octubre de 2010, (rec. 821/2010)
- STSJ de Madrid 169/2006, de 31 de enero de 2006, (rec. 5796/2005).
- STSJ de Murcia 1387/2004, de 22 de diciembre de 2004, (rec. 1264/2004).
- STSJ de Galicia, 5358/2021, de 20 de diciembre de 2021, (rec. 4120/2021).
- STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 387/2019, de 22 de abril de 2019, (rec.1040/2018).