



**MÁSTER UNIVERSITARIO EN ABOGACÍA**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**“EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO”**

**SANDRA ESPESO ALONSO**

1º Convocatoria

## RESUMEN

En este trabajo se aborda el acoso moral en el trabajo o también denominado "mobbing", fenómeno del cual no existe una regulación específica sino que existen posibles respuestas jurídicas en las diversas vías existentes (social, penal, civil, administrativa). Además, los numerosos casos existentes en la sociedad hace aún más destacable el interés en su estudio.

Se podría definir como la consecución de diversos actos o acciones por parte del acosador, repetidas en el tiempo, tendentes a afectar a la salud mental del trabajador acosado y que contravienen a la integridad moral, la dignidad personal y el derecho de igualdad y no discriminación.

Este fenómeno no es nuevo pero sí lo es su tratamiento y regulación, por ello, este interés he procurado analizarlo desde el punto de vista doctrinal y jurisprudencial, abarcando los distintos aspectos conflictivos y teniendo en cuenta que es una materia fundamentalmente casuística.

In this academic work addresses on bullying at work or also called "mobbing", a phenomenon which there isn't a specific regulation but there are possible legal responses in the various existing systems (social, criminal, civil, administrative). Furthermore, the many cases existing in society becomes even more remarkable interest in his studio.

It could be defined as the achievement of various events or actions from the bully, repeated over time, intended to affect the mental health of the harassed worker and contrary to moral integrity, personal dignity and the right to equality and non-discrimination.

This phenomenon is not new but what is your treatment and regulation, therefore, this interest have tried to analyze it from the point of view of doctrine and jurisprudence, covering various conflict aspects and considering that it is a matter primarily casuistry.

# EL ACOSO MORAL

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. DELIMITACIÓN JURÍDICA DE ACOSO MORAL.</b>	
<b>2.1. Concepto.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Elementos que integran la conducta.....</b>	<b>6</b>
<b>2.3. Perspectiva comparada.....</b>	<b>9</b>
<b>3. MARCO NORMATIVO DEL ACOSO MORAL.....</b>	<b>14</b>
<b>4. LA TUTELA FRENTE AL ACOSO EN LA RELACIÓN LABORAL.</b>	
<b>4.1. Resolución del contrato.....</b>	<b>19</b>
<b>4.2. Protección y resarcimiento a través del proceso de tutela de los     derechos fundamentales.....</b>	<b>23</b>
<b>4.3. El poder disciplinario por parte del empresario como vía     correctora.....</b>	<b>26</b>
<b>5. EL ACOSO MORAL COMO RIESGO PROFESIONAL.....</b>	<b>28</b>
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>32</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Me parece preciso comenzar este trabajo con una frase de Heinz Leymann, considerado como padre del estudio sobre el mobbing, que dice “*En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal*”<sup>1</sup>.

A lo que Leymann se refiere con esa frase es que no existía, hasta hace no mucho tiempo, una respuesta jurídica específica frente al acoso moral en los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno. De hecho, en el ordenamiento jurídico español, como veremos, todavía no existe una respuesta específica a este fenómeno sino diversas respuestas que podemos adaptarlas o encajarlas.

En este trabajo, abordaré, desde una perspectiva generalizada, los aspectos que he considerado más interesantes sobre este fenómeno, en lo que concierne al ámbito jurídico, a saber: concepto de acoso, elementos, perspectiva comparada, marco normativo, el acoso moral como riesgo profesional y algunos de los diferentes mecanismos de tutela frente al acoso en la relación laboral. Dentro de estos mecanismos hablaré sobre aquellos que se encuentran dentro de la vía o ámbito laboral, dejando al margen y, no por ello menos importantes, mecanismos existentes en otras vías como en el ámbito civil, penal o administrativo.

Desde mi punto de vista, me parece de gran interés el estudio de este fenómeno por varios motivos. En primer lugar, como ha destacado el profesor Iñaki Piñuel, por el gran crecimiento del mobbing en España en los últimos años, en palabras textuales, y así lo ha resaltado el periódico ABC en 2014<sup>2</sup>, “*el acoso laboral ha crecido en España un 40% desde el inicio de la crisis*”.

En concreto y si acudimos a encuestas como “*Fourth European Working Conditions Survey*”<sup>3</sup> señalan que alrededor de uno de cada 20 trabajadores (5%) sufren acoso moral en el trabajo. Esta cifra varía dependiendo de los países, que van desde el 17% en Finlandia, el 12% en los Países Bajos y el 2% en Italia y Bulgaria.

Además, en la misma encuesta se refleja que las mujeres son más susceptibles a la intimidación y al acoso con un 6% frente a los hombres con un 4%.

---

<sup>1</sup> Leymann, H., “*Mobbing, las persécution au travail*”, 1996.

<sup>2</sup> Periódico ABC de fecha 12 de febrero de 2014.

<sup>3</sup> Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2007.

También revela que los sectores donde más acoso se produce son la agricultura, la construcción y las administraciones públicas. Sostiene, además, que sectores como el transporte, la hostelería y la comunicación aunque haya minorado, siguen por encima de los niveles promedio.

A su vez, otro de los motivos que acentúa el mobbing es el trabajo precario que en tiempos de crisis es más abundante y hace que sean más los casos de acoso moral en el trabajo y con ello sus consecuencias, como las bajas o incluso incapacidades permanentes.

Todo ello, hace que no sólo sea más interesante su estudio como ya he mencionado, sino que tanto a nivel europeo como estatal se deben tomar las medidas necesarias para intentar combatirlo. Por un lado porque supone tanto para el Estado como para las empresas un gasto importante porque las personas que sufren este fenómeno se ven inmersas en bajas laborales u otro tipo de situaciones que suponen, como ya he señalado, un gasto para la empresa y para la Seguridad Social.

El Estado debe intervenir no sólo porque suponga un gasto mayor para las arcas públicas sino porque éste es garante de los derechos de los ciudadanos y más en concreto de los trabajadores.

Por último, un aspecto que considero prioritario y que no se trata en este trabajo por la imposibilidad de tratar todos y cada uno de los temas, es la prevención de estas conductas, más que una regulación específica. Con la prevención se deben establecer medidas conducentes a paliar este tipo de situaciones, sobre todo a nivel convencional, es decir, a través de los convenios colectivos.

## **2. DELIMITACIÓN JURÍDICA DE ACOSO MORAL**

### **2.1. Concepto**

Las primeras manifestaciones que se realizaron acerca del concepto de acoso moral en el trabajo fueron realizadas por psicólogos y psiquiatras que estudiaban las circunstancias de personas que padecían ansiedad, depresión u otros síntomas. Comenzaron ese estudio viendo que algunas de las personas que sufrían ese tipo de enfermedad, estaba relacionado con el grupo social en el que se encontraba, ya fuera en el trabajo, en el colegio o en el servicio militar.

En el mundo anglosajón, por ejemplo, se comenzó el estudio del acoso en los colegios en relación a la figura del “bully boy”, es decir, el niño que realizaba acciones

conducentes a intimidar o amedrentar a otro u otros niños, conocido actualmente como bullying.

A partir, de esos estudios y con las definiciones de algunos expertos en este ámbito se ha ido realizando un concepto de acoso moral en el trabajo o, por lo menos, a saber diferenciarlo de otras situaciones parecidas, debido a que no existe ninguna norma que lo contemple.

Una definición destacada sobre acoso moral en el trabajo es la que se da en el Barómetro de Cisneros del año 2004<sup>4</sup>, elaborado por el profesor Piñuel, donde se define como *“el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe el trabajador por parte de otro u otros, que se comparten con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”*.

La jurisprudencia ha ido matizando el concepto de acoso moral en el trabajo según los casos que se planteaban de personas que reclamaban algún tipo de resarcimiento debido a esa conducta ilícita o ilegal y diferenciándolo de otro tipo de situaciones como el estrés, el conocido como síndrome de burn out o simplemente las estrictas directrices de la dirección de la empresa que no constituyen acoso moral en sí.

Interesante es la reciente STSJ de Madrid de 21 de septiembre de 2015<sup>5</sup>, entre otras, en la que no sólo define el concepto de acoso moral en el trabajo sino que también lo diferencia de otras situaciones. En concreto define el acoso moral como aquel que *“precisa de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero - acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional. A veces, las prácticas de acoso u hostigamiento suponen un estilo de gestión que busca la clave del éxito empresarial en la obediencia al jefe o líder de la organización. (Molina Navarrete). Se trataría de una forma de dominio sobre las personas, erradicado en el mundo civilizado, en la que el poder ha de ocultarse para poder seguir ejercitándose”*.

Cuando lo diferencia de otras situaciones, la sentencia señala que *“no puede, en su consecuencia, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y*

---

<sup>4</sup> Piñuel y Zabala, “Informe Cisneros V”, Sindicato Gestha, Asociaciones profesionales del Cuerpo Técnico, Universidad de Alcalá, Madrid, 2004.

<sup>5</sup> STSJ de Madrid de 21 de septiembre de 2015 (Rec. 377/2015).

*desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos*". Además añade que tampoco se puede confundir con situaciones tales como el agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional e incluso tampoco con situaciones de maltrato esporádico.

De todo ello, podemos concluir que el acoso moral en el trabajo se trata de toda acción o acciones, repetidas en el tiempo, con una cierta entidad, por parte de un jefe o superior o de un compañero, hacía el trabajador acosado, tendentes a provocar un daño en la persona acosada, atentando contra su moral y dignidad. Además, es importante resaltar que no toda acción que se produzca en el seno del centro de trabajo y que perjudique a un trabajador consiste en acoso moral o mobbing sino que hay que saber diferenciarlo de las situaciones que hemos mencionado anteriormente y sobre todo deben concurrir los requisitos, que jurisprudencial y doctrinalmente se han ido formando, para que se entienda como situación de acoso y que veremos a continuación.

## **2.2. Elementos que integran la conducta**

En primer lugar, en el Informe Cisneros<sup>6</sup> anteriormente mencionado, el profesor Piñuel, además de definir el acoso moral en el trabajo, también establece unos criterios o requisitos que se deben cumplir para que se entienda que estamos ante una situación de acoso moral en el trabajo o mobbing, y son:

*"1. La existencia de una o más de las conductas de hostigamiento internacionalmente reconocidas por la Investigación como tales.*

*2. La duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un período y por lo tanto que no responde a una acción puntual o esporádica. Se entiende que como mínimo a lo largo de más de 6 meses.*

*3. La frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanal (una vez o más a la semana)"<sup>7</sup>.*

De todo lo anteriormente mencionado, definición de acoso moral y requisitos establecidos en el Informe Cisneros, podemos concretar los siguientes elementos, de acuerdo con la delimitación que se ha ido realizando doctrinal y jurisprudencialmente:

---

<sup>6</sup> Piñuel y Zabala, "Informe Cisneros V", Sindicato Gestha, Asociaciones profesionales del Cuerpo Técnico, Universidad de Alcalá, Madrid, 2004.

<sup>7</sup>

- a) **Sujetos:** existen dos sujetos principales en toda situación de mobbing. Por un lado, el sujeto activo o acosador y por otro lado el trabajador acosado.

Si nos centramos en el *sujeto activo* podemos señalar que lo más frecuente que suele suceder es que el acosador sea el empresario o persona que se encuentre por encima del trabajador, jerárquicamente hablando. Es lo que se conoce como acoso moral ascendente. Pero también puede suceder que el acosador sea un trabajador o trabajadores, compañeros del acosado, lo que se denomina mobbing horizontal.

El acosador es siempre una persona física, nunca va a poder ser una persona jurídica o la propia organización debido a los comportamientos que se establecen como requisitos y que le son imposibles de realizar a una persona jurídica.

En cuanto al *sujeto pasivo*, lo cierto es que cualquier trabajador puede sufrir acoso moral en el trabajo pero también, como se ha resaltado en la introducción a este trabajo, existen personas o trabajadores más vulnerables y, por lo tanto, más propensas a sufrir este tipo de situaciones, como son las mujeres sobre los hombres, los jóvenes, personas con algún tipo de minusvalía, etc.

- b) **La conducta:** los requisitos que debe cumplir la conducta para entenderse como mobbing deben ser varios. La STSJ de Bilbao de 23 de junio de 2015<sup>8</sup> señala que en el acoso moral en el trabajo *“se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido, tratándose de un fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona 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 finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”* o la STSJ de Coruña de 15 de mayo de 2015<sup>9</sup> que dice *“con relación a la existencia del acoso laboral, aunque no existe una definición legal, se pueden destacar, de acuerdo con los estudios doctrinales más solventes, los siguientes elementos básicos de esa conducta que son: a) la*

<sup>8</sup> STSJ de Bilbao de 23 de junio de 2015 (Rec. 989/2015).

<sup>9</sup> STSJ de Coruña de 15 de mayo de 2015 (Rec. 747/2015).



*intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo; b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales; c) el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. Son situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo, al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido”.*

De lo mencionado en estas sentencias se deduce que se exige que la conducta sea:

- Violencia psicológica extrema, es decir, debe tratarse de un hostigamiento severo e intencionado por parte del acosador. Algunas de las conductas que pueden consistir en violencia extrema se contemplan en el Informe de Cisneros anteriormente mencionado y habría que estar a cada caso en concreto para conocer la gravedad e intensidad de esa conducta.
  - Debe ser reiterada en el tiempo, no vale con que se haya producido una acción de manera esporádica para entenderse que existe mobbing. Incluso, autores como Piñuel vienen considerando, como se mencionó al principio de este apartado, que debe producirse como mínimo a lo largo de 6 meses y por lo menos una vez o más a la semana. Sin embargo, otros autores como Correa Carrasco, simplemente consideran que debe ser reiterado en el tiempo sin tener en cuenta un parámetro exacto.
  - Debe producirse en el lugar de trabajo o en un lugar vinculado a éste y además debe considerarse como una conducta que no esté ligada a necesidades de la empresa, como de producción u organización sino que se realice de manera arbitraria y con el único fin de hacer daño.
  - Existen contradicciones acerca de la finalidad con la que debe realizarse esa conducta. Parte de la jurisprudencia viene admitiendo que dicha conducta debe afectar psicológicamente al trabajador acosado y otra parte, sin embargo, considera que basta con que la conducta se produzca con la intención de provocar un daño en la otra persona.
- c) Comportamientos:** en lo referente a esto es donde surge numerosa casuística, es decir, habría que estar a cada caso en concreto para saber si se viene considerando un comportamiento propio del mobbing o no. La autora Romero

Rodenas<sup>10</sup> ha señalado de una forma muy clara y resumida algunos de los comportamientos que se vienen considerando como típicos del fenómeno mobbing. Algunos de ellos son: actuaciones que impiden a la víctima comunicarse con sus compañeros de trabajo, aislándola e ignorándola; asignar un puesto de trabajo que se le aisle del resto de la plantilla; se ataca su persona de cualquier manera, tanto mediante burlas, cuchicheos, mentiras o invenciones sobre su vida privada, humillaciones; no se le asigna trabajo o los que se le ordena son repetitivos o con poca o escasa carga; se le prohíbe a los compañeros que hablen con la víctima; hacer como si esa persona no existiera, etc.

- d) Finalidad:** como ya se ha destacado en las sentencias mencionadas anteriormente, la finalidad última del mobbing es que el trabajador acabe abandonando su puesto de trabajo debido a que la perturbación y el estrés que sufre es tan intenso que le lleve a esa consecuencia.

### **2.3. Perspectiva comparada**

Este apartado voy a proceder a abarcarlo de dos maneras o desde dos puntos de vista, por un lado, las normas/resoluciones más importantes o destacadas de la Unión Europea sobre este fenómeno y, por otro lado, viendo un poco de la regulación de los países de nuestro entorno para luego, en el siguiente apartado, poder ver algunas de las diferencias con nuestra regulación o respuestas a esta conducta.

Haciendo un inciso entre las normas más destacadas de la Unión Europea y de los países de nuestro entorno, resaltar que a nivel internacional también son importantes las recomendaciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>11</sup> y que pueden establecer algunas indicaciones sobre este fenómeno.

Existen normas dispersas en la Unión Europea, las cuales mencionan el acoso moral en el trabajo, algunas de las más destacadas son:

---

<sup>10</sup> Romero Rodenas, M<sup>a</sup>.J., “Protección frente al acoso en el trabajo”, Editorial Bomarzo, Albacete, 2004, pág. 29.

<sup>11</sup> Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medias para combatir este fenómeno de 2003 o el Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT, firmado en Ginebra el 26 de febrero de 2001.

- *Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996*: la cual, a fecha de 4 de abril de 2012, no estaba aún ratificada por España. En esta carta se sugiere “*promover la sensibilización, información y prevención en materia de actos condenados explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de un modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos*”<sup>12</sup>.
- *Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339, de 20 de septiembre*, en la que se insta a los Estados a que definan el acoso moral en el trabajo de manera común para que no existan discrepancias entre los distintos países sobre un mismo fenómeno. En concreto y de manera literal señala que “*pide a los Estados miembros que, con vistas a luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme*”<sup>13</sup>. Además, en la misma Resolución, en el Considerando A se señala que “*un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos 12 meses, según una encuesta realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo*”.
- *Reglamento 723/2004, de 22 de marzo*, en el cual se define el acoso moral en el trabajo como “*cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona*”<sup>14</sup>.
- *Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral firmado el día 8 de octubre de 2004*, cuyo objetivo, tal y como se contempla en su artículo 2 es “*incrementar la sensibilización y la comprensión de los empleadores, los*

<sup>12</sup> Artículo 26 (“The Right to dignity at work”) de la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996: “*to promote awareness, information and prevention of sexual harassment in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct*”.

<sup>13</sup> Punto 10 del Considerando F de la Resolución 2001/2339, de 20 de septiembre, del Parlamento Europeo.

<sup>14</sup> Artículo 12 bis apartado 3º del Reglamento (CE, EURATOM) nº 723/2004 del Consejo, de 22 de marzo de 2004, por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable.

*trabajadores y de sus representantes acerca de la cuestión del estrés relacionado con el trabajo, atraer su atención respecto a los signos que pueden indicar los problemas de estrés ligado al trabajo”.*

- *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007. Tanto este Acuerdo como el anterior han sido incorporados a los Acuerdos interconfederales de negociación colectiva de 2005 y 2008.*

Una sentencia destacada sobre el fenómeno del mobbing en el ámbito de la Unión Europea es la *Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) de 23 de enero de 2002, en el asunto Patrick Reynolds contra el Parlamento Europeo* (asunto T-237/00). En dicha sentencia se usa el término acoso moral para referirse a la situación que estaba padeciendo el trabajador, en palabras del autor García Callejo es que “*se trata de un caso de traslado de puesto de trabajo de un alto funcionario, desde un grupo parlamentario a otro, por pérdida de la confianza del grupo en el que prestaba servicio; traslado rodeado de circunstancias desagradables para el afectado, a quien se le había hecho saber que no contaba con la confianza del grupo parlamentario al que estaba adscrito*”<sup>15</sup>. El Tribunal, finalmente, falla a favor del funcionario afectado y obliga al Parlamento Europeo a la anulación de la decisión de traslado que se había tomado para el funcionario, así como el pago de las diferencias de retribución y una indemnización simbólica de un euro en concepto de reparación del perjuicio moral sufrido como consecuencia de la adopción de la decisión de traslado impugnada.

En cuanto a los países de nuestro entorno, existen algunos que si han establecido una regulación y una definición normativa del fenómeno de mobbing.

Para hacer un pequeño resumen de las medidas y normativas de los países que han regulado sobre esta materia he querido hacer el siguiente esquema, siguiendo el estudio realizado por el autor García Callejo<sup>16</sup> sobre la normativa de los países de nuestro entorno:

---

<sup>15</sup> García Callejo, J.M., “Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador”, Federación de Servicios Público0 de UGT, Madrid, 2003, pág. 31.

<sup>16</sup> García Callejo, J.M., “Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador”, Federación de Servicios Público0 de UGT, Madrid, 2003, págs. 32 y ss.

<p style="text-align: center;"><b>FRANCIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley de Modernización Social 2002/73 de 17 de enero de 2002 que introdujo reformas en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Trabajo: arts. L 122-49. Se define el mobbing, se establecen las conductas que constituyen acoso así como las sanciones para quien las practique.</li> <li>• Código Penal: artículo 222-33-2. Se castiga el mobbing con un año de prisión y multa de 15.000 euros.</li> </ul> </li> <li>- Mecanismo utilizado: la mediación. Si fracasa, el acosado podrá optar a la vía judicial.</li> <li>- Tribunal de Casación francés: extiende la protección en esta materia a través de su diversa jurisprudencia.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>REINO UNIDO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley sobre el derecho a la dignidad en el trabajo (for Dignity at Work Act 2001). Esta Ley establece: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de acoso.</li> <li>• Indicadores de existencia de la vulneración a la</li> </ul> </li> </ul>

	<p>dignidad del trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento específico para la reclamación en estos casos.</li> <li>• Políticas preventivas que debe adoptar el empresario, como una declaración o carta de derechos del trabajador.</li> </ul>
<p><b>ITALIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existe una legislación estatal.</li> <li>- Existe la Ley de 14 de marzo de 2001 de ámbito regional, en concreto de las regiones de Lazio y Piamonte. En esta ley se establece: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de acoso moral.</li> <li>• Se enumeran algunas conductas que constituyen acoso moral.</li> <li>• La constitución de un comité de técnicos que se denomina “Observatorio Regional del Mobbing” y que tiene naturaleza consultiva.</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pionera en la regulación de este fenómeno. De hecho el padre del estudio del acoso</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>SUECIA</b></p>	<p>moral en el trabajo, mencionado en la introducción a este trabajo, es el profesor sueco Leymann.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenanza de 21 de septiembre de 1993 del Comité Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En esta ordenanza se establece: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de acoso.</li> <li>• Obligación de prevenir este tipo de conductas por parte del empresario.</li> </ul> </li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>BÉLGICA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley de 11 de junio de 2000 contra la violencia en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Define el mobbing.</li> <li>• Establece la obligación del empresario de adoptar medidas preventivas, formativas e informativas y procedimientos para actuar cuando se detectan casos de acoso moral en el trabajo.</li> </ul> </li> </ul>

### 3. MARCO NORMATIVO

En primer lugar, se debe señalar que en nuestro ordenamiento jurídico no existe una respuesta o norma jurídica concreta y específica sobre el acoso moral en el trabajo, como sí existe en otros países de nuestro entorno como hemos visto en el apartado anterior.

Que no exista una norma específica que defina y regule el mobbing no quiere decir que esta conducta quede fuera de todo castigo o reclamación posible. La problemática, y por lo tanto, menor seguridad jurídica, es que dependiendo de cada caso concreto y de cada derecho que infrinja la conducta o conductas realizadas debemos intentar encontrar respuesta en algunos de los derechos protegidos en nuestro ordenamiento jurídico. Además, en la actualidad también existe numerosa jurisprudencia y doctrina que han ampliado e intentado dar respuesta a las conductas del mobbing. En concreto, y entre otras, la STSJ de Bilbao de 17 de junio de 2014 señala que *“ante esa momentánea displicencia legislativa sea la vía interpretativa y judicial la oportuna para deslindar adecuadamente conductas calificables de acoso de otros posibles agravios cometidos en el ámbito laboral por la utilización abusiva de los poderes de dirección u organización u otros que no resulten propios y que se conviertan en abusivos de las potestades y exijan respuesta de legalidad oportuna”*<sup>17</sup>.

Por lo tanto, intentaré hacer un breve resumen de las posibles respuestas que existen en cada una de las vías de nuestro ordenamiento y mediante las cuales nos podemos amparar o podemos alegar cuando estamos ante una conducta de acoso moral en el trabajo.

En primer término estaría la Constitución, en la cual se recogen ciertos derechos fundamentales que pueden ser vulnerados por la conducta o conductas de mobbing, entre ellos podemos destacar:

- Artículo 10 CE: Derecho Fundamental a la dignidad de la persona, debido a que las conductas de acoso moral pueden vulnerar directamente este derecho.
- Art. 14 CE: Derecho Fundamental a la no discriminación, en el caso que el acoso moral en el trabajo se deba a una discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el caso de que la conducta de discriminación se debe a otras causas no podremos alegar este precepto como vulnerado.
- Art. 15 CE: Derecho a la vida y a la integridad física y moral. Precepto este que puede ser fácilmente vulnerado en caso de mobbing y, por lo tanto, alegado, ya que toda conducta de acoso moral en el trabajo contraviene la integridad moral de la persona.

---

<sup>17</sup> STSJ de Bilbao de 17 de junio de 2014 (Rec. 1133/2014).



- Art. 18 CE: Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Precepto que como en el caso del art. 14 CE solo podremos alegar si entendemos vulnerado estos concretos derechos y no por cualquier conducta que consideremos que es constitutiva de acoso moral en el trabajo.

Tanto el art. 10 como el 15 de la CE podrán ser alegados en cualquier vía, ya que la Constitución como norma suprema está por encima de todas las demás y los derechos fundamentales deben ser protegidos de manera prioritaria.

Cuando queremos que la conducta de mobbing sea castigada por la vía penal, el precepto que podría ser alegado es el art. 173.1 CP en el que se establece “*el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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*”. Será la jurisprudencia la que vaya marcando los límites a este precepto y las conductas o comportamientos que puedan ser constitutivos de este delito.

En lo que respecta a la vía administrativa y más en concreto al ámbito de las Administraciones Públicas se puede señalar que es donde mayor protección se da a este fenómeno, debido a que su regulación sobre el acoso es mucho más específica sin dejar tan abierto la interpretación como en vías anteriores. En este ámbito, tenemos en primer lugar el Estatuto Básico de los Trabajadores<sup>18</sup> (en adelante EBEP), que en su artículo 14 h) regula como derecho individual “*la dignidad en el trabajo especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral*”. No sólo eso sino que además castiga como falta disciplinaria muy grave, en el art. 95.2 o) EBEP, el acoso laboral.

En este sentido, es destacable a nivel de la Administración General del Estado, la Resolución de 5 de mayo de 2011<sup>19</sup>. Me parece de gran calado, y un posible ejemplo a

---

<sup>18</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>19</sup> Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la función pública, por la que se aprueba y publica 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.

una regulación a nivel estatal de todos los sectores porque no sólo define en su apartado 2 el acoso moral o psicológico en el trabajo sino que establece el procedimiento a seguir en su caso y, además, en el anexo 2 de dicha resolución se mencionan algunas de las conductas que se consideran acoso laboral y otras que no. Desde mi punto de vista, esta Resolución da una gran seguridad jurídica a los funcionarios de la Administración del Estado y da un gran paso adelante en la regulación del mobbing.

En el ámbito laboral, existen varios preceptos del Estatuto de los Trabajadores<sup>20</sup> que pueden verse infringidos y, por lo tanto, alegados, como actuación constitutiva de acoso moral por atentar contra la dignidad del trabajador u otros derechos, por ejemplo:

- Art. 4.2, letras c), d) y e) ET, donde se recogen como derechos laborales, el principio general de no discriminación, la protección de la integridad física así como el respeto a su intimidad y dignidad.
- Art. 18 ET: dignidad como límite en relación con las facultades de control del empresario en materia de registro sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares.
- Art. 20.3 ET: dignidad como límite en relación a las facultades de control del empresario en materia de adopción de medidas de vigilancia y control.
- Art. 39.1 ET: la movilidad funcional deberá efectuarse sin menoscabo a la dignidad del trabajador.

En el mismo Estatuto no solo se recogen preceptos como lo vistos anteriormente que pueden servir como base de alegación para entender una conducta como constitutiva de mobbing sino que también recoge algunos mecanismos que pueden servir como respuesta al acoso moral en el trabajo y son:

- Art. 50 ET: extinción de la relación contractual por voluntad del trabajador con causa justa cuando se produzcan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin respetar lo previsto en el art. 41 del mismo Estatuto y que menoscaben la dignidad del trabajador.
- Art. 54.2 c) ET: entre las facultades de decisión del empresario se encuentra el despido disciplinario. El empresario puede despedir de manera

---

<sup>20</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

disciplinaria a la persona causante de las conductas de mobbing (el acosador o sujeto activo) cuando se produzcan ofensas verbales o físicas a éste o a cualquier trabajador de la empresa.

Ambos mecanismos, tanto el despido por voluntad del trabajador como el despido disciplinario por parte del empresario los veremos en apartados siguientes de este trabajo.

Además, en el ámbito laboral, también existen otras normas que protegen, de manera indirecta, el mobbing como es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>21</sup>, que en su artículo 14.1 establece que *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”*. Es decir, que si entendemos como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador o el propio empresario atente contra la dignidad de un trabajador, el empresario estaría infringiendo el deber de protección que tiene frente a los trabajadores y dependiendo de la infracción a nivel de protección que haya cometido el empresario se le pueden imponer las correspondientes sanciones administrativas, penales, de Seguridad Social (como el recargo de prestaciones) e incluso civiles a través de una indemnización por los daños y perjuicios.

También se recoge en otra norma laboral otro mecanismo que veremos también en capítulos sucesivos de este trabajo y que quizás es el procedimiento más utilizado en casos de acoso moral en el trabajo y es el de “tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas”, recogido en los artículos 177 y ss. de la Ley de la Jurisdicción Social<sup>22</sup>.

Es importante destacar la posibilidad de la regulación del acoso moral en el trabajo o mobbing a través de los convenios colectivos, como por ejemplo el Convenio Colectivo de la empresa Hertz de España, S.L., (2012-2014), que en su artículo 52. 2) no sólo define el acoso moral, sino que establece las conductas que son constitutivas de este fenómeno así como los trámites a seguir en caso de que se suceda.

Por último, hacer una breve reseña en lo referente a la vía civil, en lo que concierne a este fenómeno, y es que existe la posibilidad de que la víctima del acoso reclame la correspondiente indemnización por daños y perjuicios, bien al empresario o bien a otro trabajador.

---

<sup>21</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>22</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Si queremos reclamar frente al empresario por entender que ha realizado conductas constitutivas de acoso moral en el trabajo, debemos hacerlo en base a una responsabilidad contractual y si, por el contrario, queremos reclamar frente a otro trabajador debemos hacerlo en base a una responsabilidad extracontractual recogida en los arts. 1902 y ss. del Código Civil.

#### **4. LA TUTELA FRENTE AL ACOSO EN LA RELACIÓN LABORAL**

Como hemos visto son varias las vías o mecanismos que se pueden adaptar para dar una respuesta a la situación de mobbing, dependiendo de los comportamientos o conductas efectuadas. Las más utilizadas dentro de la perspectiva laboral son las que procederé a relatar de manera generalizada a continuación, aunque sí es cierto, como ya he mencionado, que la casuística es muy amplia y que se debe intentar alegar los argumentos jurídicos que más nos convengan o que más se adapten a la situación concreta que padece una persona. En algunas situaciones resultará mejor una vía que otra.

##### **4.1. Resolución del contrato.**

En primer lugar, se debe tener en cuenta que la resolución del contrato de manera voluntaria por parte del trabajador acosado se debe basar en el incumplimiento lesivo del derecho fundamental a la integridad moral del trabajador.

La regulación de dicha extinción voluntaria por parte el trabajador acosado la encontramos en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. La diferencia básica con poder llegar a fundamentar que la resolución del contrato está basada en una causa justa de las que se recogen en el mencionado artículo, y que luego veremos, es que el trabajador tiene derecho a una indemnización, en concreto la que le correspondería en caso de despido improcedente, es decir, 33 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

También es importante destacar antes de comenzar con cada una de las problemáticas que se pueden dar en la aplicación de este artículo es que para poder resolver el contrato mediante este artículo y poder tener la mencionada indemnización se debe dar un incumplimiento empresarial, como regla básica.

Las posibles causas aplicables en caso de mobbing son las mencionadas en las letras a) y c) del artículo 50 ET.

Si comenzamos por la más problemática o, mejor dicho, la de menor aplicación, sería la letra a) donde se establece que será causa justa para la extinción del contrato por parte del trabajador *“las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador”*. En este caso, la primera puntualización es que se pide que concurren dos requisitos, por un lado, que exista una modificación sustancial en las condiciones de trabajo sin respetar lo establecido en el artículo 41 del mismo Estatuto y que además esa modificación menoscabe la dignidad del trabajador. La mayor desventaja de la aplicación de lo establecido en esta letra es que no toda acción de acoso moral en el trabajo proviene de una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, por lo tanto, si es otra acción diferente que produzca mobbing no se podría aplicar esto.

Por ello, lo aplicado con mayor generalidad y lo que conlleva menor problemática es la causa establecida en la letra c) del mencionado artículo, en la cual, se establece que podrá ser causa justa para la extinción del contrato por parte del trabajador *“cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario”*. Lo cierto es que en ninguna de las letras se menciona el acoso moral en el trabajo de manera expresa, pero entre los deberes del empresario está salvaguardar la integridad psicofísica y moral del trabajador, por lo tanto, cualquier conducta que se produzca y que haga resaltar que no se ha cumplido con ese deber, será justa causa para entender que existe un incumplimiento grave por parte del empresario y, por lo tanto, causa para la extinción del contrato de manera voluntaria por parte del trabajador.

Lo que no se puede hacer es aplicar este precepto de manera generalizada y entender que toda conducta se debe a un incumplimiento grave del empresario de salvaguardar la integridad moral del trabajador y, por lo tanto, que estemos ante mobbing. En este sentido, hay que diferenciar el acoso moral de las conductas abusivas de la dirección empresarial. Así lo resalta, sentencias como la STSJ de Coruña de 16 de noviembre de 2015<sup>23</sup> cuando dice *“no se puede confundir el mobbing con lo que es un ejercicio abusivo de las facultades empresariales, puesto que en el primero se vulneran derechos fundamentales del trabajador, mientras que en el segundo lo comprometido son derechos laborales, y también existe una distinta motivación ya que en el mobbing la intención es perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés empresarial pero mal entendido. Finalmente la jurisprudencia señala que el concepto de acoso no puede ser objeto de una interpretación amplia y sin que pueda ser confundido con una situación de conflicto en las relaciones entre*

---

<sup>23</sup> STSJ de A Coruña de 16 de noviembre de 2015 (Rec. 3923/2015).

*empresario y trabajador, y tampoco puede limitarse a una valoración subjetiva del trabajador que lo alega (mobbing subjetivo) sino que la conducta ha de ser reprochable valorada desde un punto objetivo”.*

Otra diferencia entre una conducta que constituye acoso moral en el trabajo o bien una simple conducta abusiva del empresario es la reiteración y continuidad que se exige para el acoso moral.

Hasta el momento, hemos hablado de la aplicación de la letra c) del artículo 50 ET en el caso de que el sujeto activo del mobbing sea el empresario, pero mayor problemática, en cuanto a su amparo por la mencionada causa de la letra c) es cuando el acoso proviene de un trabajador compañero del acosado. En ese caso, sólo lo podríamos argumentar basándonos en que el empresario ha incumplido la obligación de vigilar e interponer las medidas necesarias para evitar y prevenir ese tipo de situaciones, lo que lo hace más difícil.

En cuanto al proceso a seguir para solicitar la extinción del contrato, existen algunas particularidades. En primer lugar, es que no existe un procedimiento específico sino que se viene siguiendo el proceso ordinario. En segundo lugar, cuando, además, exista una vulneración de un derecho fundamental se seguirá también el proceso ordinario pero con las garantías del proceso de tutela de los derechos fundamentales, que garantizan, entre otros, la preferencia y sumariedad del proceso. Y, por último, en este sentido, cuando existe también una vulneración de un derecho fundamental, el trabajador puede solicitar, aparte de la indemnización correspondiente por extinción del contrato por las causas que hemos visto anteriormente, es decir, la correspondiente al despido improcedente, también la indemnización por los daños derivados de la vulneración del derecho fundamental. Así lo establece el artículo 183.3 de la Ley de la Jurisdicción Social y, además, el Tribunal Supremo, ya en su sentencia de 17 de mayo de 2006<sup>24</sup> ha señalado esa compatibilidad entre la indemnización del contrato de trabajo con base en el art. 50 ET y una indemnización adicional por violación de un derecho fundamental. Jurisprudencia más reciente, como la STSJ de Barcelona de 27 de noviembre de 2012<sup>25</sup>, ha venido señalando lo mismo debido a que se considera que son indemnizaciones con distinta naturaleza y, por lo tanto, compatibles, porque como se menciona *“el daño a resarcir no es uno solo, sino que son dos: a) de un lado la pérdida de empleo, que ha de atribuirse al incumplimiento empresarial legitimador de la acción rescisoria y que tiene una indemnización legalmente tasada, la prevista en el a. 50 ET; y b) de otro, el daño moral que ha de*

<sup>24</sup> STS de 17 de mayo de 2006 (Rec. 4372/2004)

<sup>25</sup> STSJ de Barcelona de 27 de noviembre de 2012 (Rec. 4487/2011).

*producir, -en términos generales- esa conculcación del derecho fundamental y que forzosamente ha de imputarse al infractor”.*

Por último en cuanto a este tipo de mecanismo contra el acoso moral en el trabajo, señalar una cuestión importante y también, cómo no, problemática y es si para proceder a la resolución del contrato debe éste estar vigente o si puede el trabajador acosado dejar de trabajar mientras se resuelva el proceso.

Ante esto, en primer lugar, se debe señalar que solo se entenderá extintiva la relación contractual cuando una sentencia judicial así lo declare, hasta ese momento el trabajador se entiende que al existir, aún, la relación contractual, debe seguir trabajando. De lo contrario, el trabajador podrá incurrir en una de las causas justificativas del despido disciplinario recogido en el artículo 54.2 a) ET por no asistir a su debido puesto de trabajo. De esto se deriva una consecuencia importante y es que el trabajador hasta que no se resuelve el proceso debe seguir soportando el acoso moral en el trabajo, así lo establecen sentencias como STS de 20 de julio de 2012 o STSJ de Burgos de 28 de octubre de 2012<sup>26</sup> donde se dice que *“no cabe que el trabajador resuelva extrajudicialmente el contrato de trabajo, sino que lo procedente es que solicite la rescisión del contrato laboral, sin abandonar la actividad laboral que desempeña en la empresa, dado que la extinción del contrato se origina por la sentencia constitutiva de carácter firme, que estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas que dan lugar a la resolución, pero no antes de hacerse este pronunciamiento”.*

Existe una excepción a esto y es que en casos excepcionales cuando la situación que sufre el trabajador sea insoportable y sean circunstancias que impliquen una manifiesta ilegalidad o peligrosidad para éste, la jurisprudencia viene admitiendo que pueda abandonar su puesto de trabajo, pero, también es cierto, que sigue existiendo la posibilidad de que se acabe entendiendo como causa de despido disciplinario, por lo tanto, el trabajador deberá analizar si es una situación incómoda o alcanza el grado de insoportable. La jurisprudencia en este sentido es muy estricta, incluso el Tribunal Constitucional se ha mencionado en ese sentido, en su sentencia de 9 de diciembre de 2002<sup>27</sup>, a través de la denominada doctrina de la “autotutela inmediata”, en la que viene admitiendo el abandono del puesto de trabajo en *“supuestos de grave atentado a la integridad física del trabajador o vejaciones de tal entidad contra su dignidad personal que hagan necesaria la inmediata cesación de la actividad laboral”.*

---

<sup>26</sup> STS de 20 de julio de 2012 (Rec. 1601/2011) o STSJ de Burgos de 28 de octubre de 2015 (Rec. 662/2015).

<sup>27</sup> STC 225/2002 de 9 de diciembre de 2002 (BOE núm. 9 de 10 de enero de 2003).

Se han ido reproduciendo por parte de la doctrina otras posibilidades para que el trabajador no tenga que soportar esa situación mientras se resuelve el proceso pero ninguna de ellas ha sido satisfactoria. Entre ellas podemos mencionar la de acogerse a la incapacidad temporal, en el caso de que la situación de acoso haya provocado un menoscabo en la salud del trabajador y en el caso de que eso no sea así, la de solicitar al órgano judicial una medida cautelar que permita al trabajador abandonar su puesto hasta que se resuelva o bien una ejecución provisional de la sentencia. Como ya he mencionado, ninguna de estas posibilidades ha prosperado y de momento, en este ámbito sigue la solución de que el trabajador siga en su puesto de trabajo hasta que se resuelva a no ser que estemos en un caso excepcional como el señalado por la doctrina del Tribunal Constitucional.

#### **4.2. Protección y resarcimiento a través del proceso de tutela de los derechos fundamentales.**

Como ya hemos visto en el apartado referente al marco normativo, el acoso moral en el trabajo conlleva a una vulneración de derechos fundamentales, recogidos en nuestra Constitución, tales como derecho a la no discriminación, derecho a la integridad moral, derecho a la dignidad, etc., y por lo tanto, al tratarse de materia de derechos fundamentales, le concierne ir por los cauces del procedimiento establecido en los artículos 177 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Social que se trata del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales. Este procedimiento es el más habitual en este tipo de situaciones debido a que, como acabo de resaltar, siempre que existe una situación de acoso moral en el trabajo se entiende que existe una vulneración de algún derecho fundamental, bien por parte del empresario o bien por parte de un compañero de trabajo.

Se ha discutido, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, si este procedimiento es el más preciso cuando el acoso moral proviene de un trabajador, compañero del acosado y si es la jurisdicción social la competente para conocerlo. Parte de la doctrina y jurisprudencia que venían señalando que no podía ser competente la jurisdicción social para conocer sobre el acoso moral que se produzca entre trabajadores lo argumentaba en que no existe relación contractual entre ellos, sino que con quien existe es entre el empresario y el trabajador, no entre trabajadores. Pero lo cierto, y así se entiende por parte del Tribunal Constitucional, es que aunque no exista una relación contractual como tal, el empresario debe establecer las medidas de prevención y vigilancia necesarias para que esos supuestos no sucedan y en el caso de que sucedan, estarán legitimados pasivamente tanto el empresario, como persona



que tiene el deber de establecer esas medidas y que no lo ha hecho, y la persona que ha causado ese perjuicio, es decir, el trabajador, compañero del acosado que ha realizado las conductas ilícitas. Además, si no lo considerásemos así, quedaría impune todo acoso laboral en que las partes participantes sean compañeros de trabajo y se cumpliría la frase mencionada por el autor Leymann y que consta en la introducción de este trabajo. En concreto la STC de 17 de diciembre de 2007<sup>28</sup> señala que *“no es razonable desvincular la acción ejercitada del orden social sobre la base de que el comportamiento acosador del trabajador demandado era “una actuación personal y ajena a la relación laboral”*. Además, dice que *“tampoco cabe calificar de razonable la interpretación judicial de la legalidad, al circunscribir el proceso especial previsto en los arts. 175 y ss LPL a aquellos casos en los que las lesiones constitucionales han sido provocadas única y exclusivamente por el empresario, pues tal interpretación limitaría injustificadamente la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral, aparte de no encontrar soporte en lo dispuesto en el art. 180 LPL, que, al referirse al contenido de la sentencia dictada en tales procesos especiales, hace referencia a la sanción de las conductas lesivas que provienen tanto del empresario como de cualquier otra persona”*.

En cuanto al procedimiento en sí, me gustaría resaltar algunas de sus particularidades:

- Intervención del Ministerio Fiscal.
- Preferencia sobre cualquier otro proceso.
- Inversión de la carga de la prueba, es decir, el trabajador debe acreditar mediante indicios, los hechos que a su juicio hacen que esa situación menoscabe su integridad u otro derecho y hagan de ello una situación de mobbing, pero es el empresario, el que a partir de esos indicios debe explicar de manera razonable y lógica el porqué de tales actuaciones. Por ejemplo, el trabajador acosado debe demostrar indiciariamente la no asignación de tareas, el aislamiento, la asignación de funciones sin contenido real o práctico, etc. Lo cierto es que en los supuestos de acoso moral en el trabajo se suele hacer difícil para el juez que un hecho como es el que nos concierne quede demostrado mediante indicios, llegando, en la mayoría de los casos, a tener que probarse efectivamente y con pruebas más solventes que los meros indicios, la constatación de esos hechos.
- Celeridad del proceso.

---

<sup>28</sup> STC 250/2007, de 17 de diciembre de 2007 (BOE núm. 19 de 22 de enero de 2008).

- Carácter ejecutivo que posee la sentencia desde el momento en que se dicta, al margen de los recursos que se puedan plantear frente a ella.
- Limitación del objeto del proceso, es decir, se trata simplemente de verificar si existe o no la vulneración alegada y no es posible la acumulación de acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión.
- En el escrito de demanda, el actor podrá solicitar al juez que establezca las medidas oportunas conducentes a asegurar la efectividad de la sentencia que vaya a acordarse. Se podrá solicitar, entre otras, la suspensión de los efectos del acto impugnado, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, etc.
- Legitimación:
  - o Activa:
    - El trabajador afectado por la situación de acoso.
    - Siempre que se cuente con la voluntad del trabajador afectado, podrán intervenir en el proceso como coadyuvantes, el sindicato al que éste pertenezca, el sindicato que ostente la condición de más representativo o en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados.
    - El sindicato solo podrá intervenir de forma activa en el proceso en dos supuestos: cuando el acoso tenga una vertiente colectiva o cuando el trabajador esté afiliado a éste y lo autorice a actuar en el proceso en su nombre e interés.
  - o Pasiva:
    - El empresario, como persona obligada a establecer las medidas oportunas para garantizar la integridad física y moral de los trabajadores, así como aquellas medidas de prevención y vigilancia para evitar todo tipo de actuaciones tendentes a marginar o degradar a los trabajadores.
    - Trabajador, compañero del acosado que realice las actuaciones ilícitas hacia el acosado.

- Indemnización: tiene dos vertientes, aquella indemnización conducente a paliar los daños patrimoniales que se hayan podido producir por esa o esas actuaciones de acoso moral en el trabajo o bien la conducente a paliar los daños morales provocados en la persona acosada.

En el primero de los casos, se estará a las reglas establecidas en el Código Civil para los daños patrimoniales, así como al lucro cesante en los casos en que así proceda.

En el segundo de los casos, no hay reglas específicas establecidas sino que es el juez el que determinará la cantidad que crea conveniente en concepto de daños morales. Para ello, deberá tener en cuenta la gravedad de la lesión, la difusión del hecho, el beneficio obtenido por el infractor, la duración y persistencia del daño, los efectos producidos en el acusado, la naturaleza del derecho fundamental lesionado, etc.

- Por último, en cuanto al plazos de prescripción de la acción para la utilización de este procedimiento en concreto, es de un año, ya que es el plazo que se establece en el artículo 59.1 ET para aquellas acciones derivadas del contrato que no tengan señalado plazo y el inicio del cómputo de ese plazo es desde el momento en que se tenga conciencia de la vulneración del derecho.

#### **4.3. El poder disciplinario por parte del empresario como vía correctora.**

Para comenzar, es importante resaltar que el empresario ostenta el poder disciplinario que le permite establecer e imponer las medidas que considere convenientes para proteger y salvaguardar la integridad de los trabajadores que están a su cargo, así como evitar situaciones de acoso moral en el trabajo.

En base a eso, es conveniente que en los convenios colectivos se establezcan las medidas y sanciones oportunas a aplicar, atendiendo a la gravedad de la situación o de la acción, en caso de mobbing u ofensas verbales o incluso físicas. Así se establece en el artículo 58 ET cuando dice que *“los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”*.

En caso de que no existan esas sanciones o medidas mediante convenio colectivo, el empresario deberá hacer uso del poder disciplinario del que hablaba al principio de este apartado. En cuanto al uso de este poder por parte del empresario, frente a la primera situación con la que nos podemos encontrar, si nos ponemos en el lugar del empresario, es al conocimiento del acoso moral, es decir, el empresario difícilmente, a no ser que sea un supuesto de excesiva gravedad, se va a enterar de lo que sucede entre sus trabajadores. Por ello, en la mayoría de las situaciones es necesaria la denuncia o queja de la víctima para que el empresario proceda a iniciar una investigación sobre la veracidad o no de los hechos alegados.

Lo que si puede hacer el empresario, desde que tiene conocimiento de esa situación hasta que se asegura de que esos hechos son verdaderos, es imponer medidas tendentes a asegurar que esos posibles comportamientos no se repitan. Puede imponer medidas tales como la suspensión cautelar de empleo del presunto infractor, la separación de puestos de trabajo entre los trabajadores implicados así como cambios de horarios para que éstos no coincidan.

Una vez constatada, por parte del empresario, la veracidad de los hechos, puede imponer de manera definitiva todas aquellas medidas que se establezcan por ley o por convenio colectivo como sanción o prevención de esas conductas, como por ejemplo, la movilidad de puesto de trabajo a otra localidad o centro del infractor, su cambio definitivo de horario e incluso la suspensión de empleo y sueldo por un tiempo determinado. Esto siempre que, como he mencionado, se establezca por ley o convenio, de lo contrario serán nulas todas aquellas medidas que se impongan.

Como último mecanismo que tiene el empresario para castigar o sancionar al infractor es el despido disciplinario. Señalo que como último porque considero que es la respuesta que puede dar el empresario ante la situación más grave posible. Esta posibilidad se recoge en el artículo 54 ET y dependiendo de la situación en la que nos encontremos, debemos acudir o fundamentarlo en una causa u otra. En la letra c) del mencionado artículo se recoge la causa de despido disciplinario para cuando se sucedan ofensas verbales o físicas, en la letra d) se recoge como causa el abuso de confianza que en este caso se podría aplicar más bien para el mobbing vertical o la letra g) en casos de discriminación por cualquiera de las causas que se establecen en esa letra.

En todo caso para entender que cabe el despido disciplinario tenemos que atender a los requisitos de gravedad y culpabilidad, así como a principios básicos como el de proporcionalidad. Además, la acción o comportamiento debe tener la entidad bastante para considerarlo como causa justificativa del despido disciplinario, así lo reconocen

sentencias recientes como la STSJ de Albacete de 19 de noviembre de 2015<sup>29</sup> que dice que para los *“requisitos de gravedad y culpabilidad para cuya apreciación han de ponderarse todos los aspectos objetivos y subjetivos concurrentes en la conducta, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos, y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la atribuida al trabajador se da o no esa gravedad y culpabilidad, que como requisitos de imprescindible concurrencia, exige el artículo 54 en su nº 1 del Estatuto de los Trabajadores”*. También señala que *“en definitiva, es necesario que quede evidenciado que se trata de un incumplimiento grave y culpable, pues el despido, por ser la sanción más grave en el Derecho Laboral, obliga a una interpretación restrictiva, pudiendo, pues, y en su caso, imponerse otras sanciones distintas de la del despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien pudieran ser merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido”*.

Por lo tanto, el empresario debe asegurarse de que los hechos son verídicos y que tienen la suficiente entidad y gravedad como para castigarlo con el despido disciplinario, porque, además, debe demostrarlo con pruebas y no con meros indicios. De lo contrario, el trabajador despedido podrá recurrir el despido disciplinario y declararse este como improcedente.

## **5. EL ACOSO MORAL COMO RIESGO PROFESIONAL**

Este apartado ha suscitado interés en lo relativo al acoso moral en el trabajo, no tanto, por su incidencia jurídica, que también, sino porque cuando calificamos el acoso moral en el trabajo como accidente de trabajo o enfermedad profesional se obtiene mayores beneficios o ventajas que si lo calificamos como enfermedad común. Las ventajas que obtiene por calificarse como accidente de trabajo o enfermedad profesional pueden ser la no exigencia de período previo de cotización, la automaticidad y pago de la prestación, aunque el empresario no haya cumplido con sus deberes de filiación o alta o, incluso, la prestación en sí que es más favorable si deviene de una contingencia profesional que de una enfermedad común porque, entre otras cosas, cuando deviene de contingencia profesional se cobra la prestación desde el primer día, sin embargo, si deviene de contingencia común no se cobra hasta el cuarto día.

Después de esta puntualización, cabe hacer mención a lo establecido en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en el cual se establece que mediante una lista se establecerán aquellas enfermedades que se considerarán profesionales y entre las cuales, en la última lista suscrita y aprobada a través de RD

<sup>29</sup> STSJ de Albacete de 19 de noviembre de 2015 (Rec. 1084/2015).

1299/2006 de 10 de noviembre<sup>30</sup>, no aparece el acoso moral en el trabajo o mobbing, por lo tanto, debemos descartar la posibilidad de entender el acoso moral en el trabajo como enfermedad profesional.

De todo ello, se deriva que son dos las posibilidades que nos quedan para encuadrar el acoso moral en el trabajo. Por un lado entendiéndolo como accidente de trabajo y por otro lado como enfermedad común.

A continuación, analizaré todos aquellos requisitos que ha venido estableciendo la jurisprudencia y la ley para entender que estamos ante un accidente de trabajo y ver en qué ocasiones podemos considerar al mobbing como accidente de trabajo y en consecuencia obtener la prestación derivada de una contingencia profesional y no de una común.

En el artículo 115.2 e) LGSS se establece que tendrá consideración de accidente de trabajo *“las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”*. Por lo tanto, en primer lugar, debemos saber cómo se define el accidente de trabajo, de lo cual se encarga el artículo mencionado en su apartado 1º cuando dice que *“se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*.

En consecuencia, para entender que el acoso moral en el trabajo se trata de un accidente de trabajo y, por lo tanto, una enfermedad derivada de éste, se deben cumplir dos requisitos que se mencionan en la definición y que son: una lesión corporal y una relación de causalidad entre la lesión y el trabajo.

En lo que concierne al requisito de la lesión corporal es de mencionar que ya desde la STS de 17 de junio de 1903 se ha venido considerando como lesión corporal a toda lesión psíquica que pueda sufrir un trabajador. Por lo tanto, en este ámbito no habría problema en considerar que los efectos del acoso moral en el trabajo pueden constituir una lesión corporal.

Donde más se suscitan problemas es en el requisito de la relación de causalidad entre lesión y trabajo. Si el accidente se produjese en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo, no existiría ningún problema porque estaría amparado por la presunción de

---

<sup>30</sup> RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (BOE nº 302 de 19 de diciembre de 2006).

laboralidad que se establece en el artículo 115.3 LGSS y, por lo tanto, sería entendido como accidente de trabajo.

La problemática surge cuando, como ocurre en el caso del acoso moral en el trabajo, ese accidente no se produce en el lugar y durante el tiempo de trabajo pero sí se produce a consecuencia de éste porque lo que habría que demostrar es exactamente que esa lesión se produjo debido al trabajo y no a otra circunstancia.

En los supuestos en que haya que demostrar ese nexo causal es imprescindible un dictamen técnico de médicos especialistas donde constate que esa lesión es a consecuencia del trabajo.

Son varias las sentencias donde se viene estableciendo ese requisito de la relación de causalidad entre la lesión producida y el trabajo efectuado, como la STSJ de Asturias de 19 de diciembre de 2014<sup>31</sup> donde se dice que *“para la calificación como accidente de trabajo de un proceso de incapacidad temporal se requiere la acreditación, con carácter fehaciente, de la relación causa efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de esa enfermedad. Y ello es así porque una enfermedad de etiología común, incluso aunque se revele exteriormente con ocasión del ejercicio de un trabajo, no dota a la misma sin más de la característica jurídica de accidente de trabajo, pues para ello, y siguiendo la línea doctrinal del Tribunal Supremo en la sentencia de 24 de mayo de 1990, es necesario que “se demuestre la efectiva influencia de aquel trabajo en la aparición de la enfermedad”. Es decir, debe demostrarse que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo, debiendo acreditarse que la sintomatología psíquica padecida por la trabajadora es consecuencia del mismo y este elemento no ha sido acreditado”*. En el mismo sentido, otras sentencias recientes como la STSJ de Barcelona de 2 de diciembre de 2014, STSJ de Albacete de 7 de abril de 2014 o STSJ de las Palmas de Gran Canaria de 17 de octubre de 2013<sup>32</sup>.

También se vienen reconociendo enfermedades que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente, como por ejemplo en el que caso de que una persona que venía padeciendo depresiones o estrés es además sujeto pasivo de acoso moral en el trabajo.

---

<sup>31</sup> STSJ de Asturias de 19 de diciembre de 2014 (Rec. 2476/2014).

<sup>32</sup> STSJ de Barcelona de 2 de diciembre de 2014 (Rec. 5132/2014); STSJ de Albacete de 7 de abril de 2014 (Rec. 1080/2013); STSJ de las Palmas de Gran Canaria de 17 de octubre de 2013 (Rec. 1857/2011).

Por último, en lo que respecta a la calificación del mobbing como accidente de trabajo o enfermedad derivada del trabajo es que se podría solicitar el recargo de prestaciones económicas por la falta de medidas de seguridad por parte del empresario e incluso una indemnización civil de la empresa que incumple esas normas de prevención.

## 6. CONCLUSIONES

Después de este análisis, es evidente, que el auge de este tipo de situaciones hace necesario una regulación específica donde se establezca el concepto de acoso moral en el trabajo, las conductas que puedan lesionar y constituir mobbing y los mecanismos oportunos para intentar prevenir y solventar de una manera correcta este fenómeno ya que no existe una respuesta específica e integral al *mobbing* en este ámbito que, debido a su carácter de lesión múltiple, se ampara en diversos ámbitos y preceptos, sin que exista un concepto legal de este tipo de acoso.

Cuando examinábamos su delimitación jurídica, llegábamos a la conclusión de que el mobbing se trata de toda acción o acciones, repetidas en el tiempo, con una cierta entidad, por parte de un jefe o superior o de un compañero hacía el trabajador acosado, tendentes a provocar un daño en la persona acosada, atentando contra su moral y dignidad.

Examinados también algunos de los mecanismos existentes en cuanto a la tutela frente al acoso moral en la relación laboral y, considero que debe reclamarse una vez más la intervención del convenio colectivo, para que, en el cuadro de infracciones y sanciones, tipifique otros tipos de conductas menos graves, e incluso leves y, en consecuencia, se prevean otros tipos de sanciones que pueden ir desde el traslado del hostigador a otro puesto de trabajo, bien a otra localidad distinta o bien a otro puesto de trabajo dentro del mismo centro. Incluso, no estaría de más, que como sanción se pudiese establecer que el acosador tuviese que someterse a un tratamiento psicológico durante un tiempo determinado y que de negarse a realizarlo pudiese constituir causa de despido disciplinario.

Por último, entre otras propuestas y en cuanto al acoso moral como riesgo profesional, señalar que genera un daño a la salud física y psíquica y a la integridad moral del trabajador y que, por lo tanto, desde mi punto de vista, cabe catalogarlo también como enfermedad profesional. Por lo cual, debe tenerse en cuenta que los efectos dañinos para la salud no sólo son psíquicos, sino también psicosomáticos, incluso capaces de producir lesiones físicas como trastornos funcionales y orgánicos, y que incluso



pueden provocar lesiones permanentes hasta llegar incluso a la muerte con el suicidio del trabajador afectado. Sin embargo, los daños psicosociales siguen sin aparecer contemplados en el listado de enfermedades de este tipo, por más que se critique continuamente y con razón su injustificable obsolescencia.

En todo caso, el art. 115.2 e) LGSS admite que se consideren accidentes de trabajo *“las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”* y en la actualidad cada vez hay mayor conciencia de la relevancia de los riesgos psicosociales en las relaciones laborales y, además, han ido apareciendo, como ya hemos visto a lo largo del trabajo, más pronunciamientos que han apreciado con claridad cómo la enfermedad padecida por el trabajador trae su origen en el trabajo prestado, resultando evidente la existencia de un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico padecido por la víctima.

## **7. BIBLIOGRAFIA**

AGRA VIFORCOS B., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R., TASCÓN LÓPEZ, R., *“La respuesta jurídico- laboral frente al acoso moral en el trabajo”*, Ediciones Laborum, Murcia, 2004.

CORREA CARRASCO, M., *“Acoso Moral en el Trabajo, Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños”*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2006.

CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B., *“Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo”*, Editorial Comares, Granada, 2007.

GARCÍA CALLEJO, J.M., *“Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador”*, Federación de Servicios Público de UGT, Madrid, 2003.

GASCO- GARCÍA E., “*Acoso moral laboral o mobbing*”, Documento de Trabajo, Seminario Permanente de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, Documento de Trabajo 2011/23.

MARCOS GONZÁLEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C., “*El “Mobbing” en las Administraciones Públicas: Cómo prevenirlo y sancionarlo*”, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2012.

PIÑUEL Y ZABALA, I., “*Informe Cisneros V. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la Administración*”, Sindicato Gestha, Asociaciones profesionales del cuerpo técnico, Madrid, 2004.

RODRÍGUEZ LÓPEZ P., “*El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*”, DIJUSA, Madrid, 2004.

RODRÍGUEZ PÉREZ, M.C., “*El Tratamiento Jurídico Laboral del Acoso moral y psicológico en el trabajo*” (dir. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.), Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Madrid, 2014.

ROMERO RODENAS, M<sup>a</sup> JOSÉ., “*Protección frente al acoso en el trabajo*”, Editorial Bomarzo, Albacete, 2004.

SERRANO OLIVARES, R., “*El acoso moral en el trabajo*”, Colección Estudios, Madrid, 2005.

VELASCO PORTERO T., “*Mobbing, Acoso Laboral y Acoso por razón de sexo*”, Tecnos, Madrid, 2010.