

MODALIDADES DE DEFENSA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Por Rosa SALVADOR CONCEPCIÓN

Abogada y Doctora en Derecho

SUMARIO: Introducción. I. Tratamiento penal. II. Tratamiento laboral. III. Tratamiento administrativo. IV. Conclusiones.

Resumen: Identificar un supuesto de Acoso Psicológico en el ámbito laboral suele ser sencillo, el problema se presenta cuando analizamos las posibles vías de defensa que la víctima tiene ante ese Acoso y las dificultades inherentes a la misma. Es por ello que en las siguientes líneas vamos a estudiar las formas de persecución de este Acoso en el orden penal, en el laboral y en el administrativo, con el análisis de las distintas particularidades que presenta cada una de estas vías.

Palabras clave: Acoso, psicológico, moral, en el trabajo, laboral, hostigamiento, humillación.

Abstract: Identify a course of psychological harassment in the workplace is usually easy, the problem arises when we analyze the possibilities defense pathways that the victim has to the harassment and the difficulties inherent in its defense. That is the reason that in the following lines we will explore ways of pursuing this mobbing in the criminal process, and in the labor and administrative process, with the analysis of the individual peculiarities of each of these pathways.

Key words: Harassment, psychological, moral, work, labor, harassment, humiliation.

Introducción

Según la Real Academia el *acoso* es la «acción y efecto de acosar», mientras que *acosar* es definido como, «perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos». Aunque, debemos de atribuir a Heinz Leymann el que, de manera innovadora, fuera el primero que definiría el *mobbing* como «aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo¹.»

Mientras, si acudimos al ámbito laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social identifica el *acoso laboral* como «hostigamiento psicológico en el trabajo, en el que una persona o un grupo de ellas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo»². También, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo define como, «el ejercicio de violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre la otra en el ámbito laboral, respecto a la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el tiempo»³.

Aún así, no encontramos ninguna otra definición en nuestra legislación, lo que no ha dejado de criticarse por la doctrina más significativa⁴, utilizándose más bien los efectos del acoso, sus formas de aparición y sus consecuencias de manera habitual para identificarlo⁵. Por ello han sido muchas las opiniones de distintos autores que han tratado de concretar su definición más idónea, algunas de ellas las iremos conociendo a lo largo de este trabajo⁶.

¹ LEYMAN, H., *Mobbing. La persécution au travail*, Ed. Seuil, Paris, 1996, p. 10.

² En *Documentación de Riesgos Laborales*, núm. 7, Factores Ergonómicos y Psicosociales, en www.mtas.es/itss.

³ Vid. la *Nota Técnica Preventiva* núm. 476, en www.insht.es/portal/site/Insht.

⁴ Por su interés, véase, MARTÍNEZ ABASCAL, V., *El Acoso Moral en el Trabajo. Claves para su Protección Extrajudicial*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 29.

⁵ OTERO GONZÁLEZ, P. y POMARES CINTAS, E., *El Acoso Laboral*, en ÁLVAREZ GARCÍA, F. J. y GONZÁLEZ CUSSAC, J. L. (Dirs.), *Comentarios a la Reforma Penal de 2010*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 200.

⁶ Así, autores como Gimeno Lahoz lo definen como *presión laboral tendenciosa dirigida a la autoeliminación del trabajador mediante su denigración*, en GIMENO LAHOZ, R., *La Presión Laboral Tendenciosa*, Ed. Tex Nova, Valladolid, 2005, p. 182.

Y a las dificultades para su definición formal debemos sumar las distintas posibles vías de actuación para su persecución, encontrándonos ante un ilícito que, según qué premisas, puede tratarse por vía penal, laboral y/o administrativa.

Por todo lo anterior en las siguientes líneas vamos a desgranar estas vías de actuación realizando al respecto un comentario pormenorizado y crítico en base a la legislación, las valoraciones de la doctrina científica más significativa, y la jurisprudencia de aplicación.

Empecemos entonces por estudiar este acoso al que nos referimos cuando el mismo activa la vía penal.

I. Tratamiento penal

El tratamiento penal del acoso laboral nos conduce al artículo 173.1 del vigente Código Penal, artículo introducido por el número trigésimo octavo del artículo único de la Ley Orgánica núm. 5/2010, de 22 de junio, por la que se modificaba el Código Penal y que establecía, «1. *El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o 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.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.».

Pues bien, una corriente doctrinal que defiende la inclusión de este acoso en el marco de protección dispuesto en el Título XV de los *Delitos contra los Derechos de los Trabajadores*, personalmente no comparto esta idea dado que, a mi entender, su idónea ubicación es ésta que disfruta en el Título VII del Código Penal dedicado a las *Torturas u otros Delitos contra la Integridad Moral*, y que nos conduce a relacionarlo con el derecho fundamental a la integridad

moral del artículo 15 de la Constitución^{7 8}. Aunque resulta significativo que el legislador de esta reforma operada por la Ley Orgánica núm. 5/2010 no llegue a referirse al *acoso* de manera directa y se limite a justificar el novedoso artículo 173.1-párrafo segundo aludiendo de manera genérica a que, «*se ha dado especial relieve a la tutela de los derechos fundamentales y se ha procurado diseñar con especial medida el recurso al instrumento punitivo allí donde está en juego el ejercicio de cualquiera de ellos: sirva de ejemplo, de una parte, la tutela específica de la integridad moral y, de otra la nueva regulación de los delitos contra el honor*».

Aún así, como podemos apreciar, el artículo 173.1-segundo párrafo⁹ establece una delimitación clara de su objeto de protección que podemos entender como una modalidad privilegiada de acoso¹⁰ y que además es fruto de una intensa reivindicación desde la doctrina más especializada¹¹ que peticionaba la creación de este tipo especial. Pese a ello, esta novedosa regulación también obtuvo la crítica de otro sector que lo tachaba de innecesario¹² y excesivo¹³, aludiendo

⁷ «*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.*»

⁸ Según admite un sector consolidado de nuestra doctrina. A modo de muestra véase por su interés, REBOLLO VARGAS, R., Los delitos contra la integridad moral y la tipificación del acoso psicológico u hostilidad en el proyecto de reforma de Código Penal, en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, Tomo 60, 2007, p. 205; CARMONA SALGADO, C., Cuestiones Generales y Aspectos Penales del Acoso Moral en el Trabajo: *mobbing*, en OCTAVIO DE TOLEDO Y UBIETO, E., GURDIEL SIERRA, M., CORTÉS BECHIARELLI, E. (Coords.), en *Estudios Penales en recuerdo del Profesor Ruiz Antón*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, p. 234; VILLEGAS FERNÁNDEZ, J. M., y LUIS LAFONT NICUESA, L., Acoso Moral, en MARCOS GONZÁLEZ, J. I. (Dir.), *La Tutela frente al Acoso Moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario: del silencio a la palabra de Ley Penal*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006, p. 55.

⁹ Reservándose, como vemos, el Párrafo Tercero al acoso conocido como *inmobiliario*.

¹⁰ POMARES CINTAS, E., El Acoso en el Trabajo basado en la Alteración de Condiciones de Prestación de la Actividad Laboral, en *Cuadernos de Política Criminal*, núm. 97, 2009, p. 87.

¹¹ GÓMEZ RIVERO, M. C., El Delito de Acoso Sexual: entre los límites de la necesidad y el desconcierto, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 482, 2001, p. 2; ALTÉS TÁRREAGA, J. A., *El Acoso del Trabajador en la Empresa*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pp. 110 y ss, *pássim*; PÉREZ MACHIO, A. I., *Mobbing y Derecho Penal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 169.

¹² REBOLLO VARGAS, R., *Los Delitos contra la Integridad Moral y la Tipificación del Acoso Psicológico u Hostilidad en el Proyecto de Reforma de Código Penal*, *op. cit.*, p. 242.

¹³ MUÑOZ CONDE, F., *Diversas Modalidades de Acoso Punible en el Código Penal*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 21.

a que esta Ley Orgánica núm. 5/2010 a la que nos referimos integraba conductas que ya castigaban algunos de los tipos penales ya existentes^{14 15}, como podrían ser las amenazas, coacciones, injurias o vejaciones del Código Penal.

Por su parte la jurisprudencia más actual resume los requisitos que requiere este delito para su consumación. Aludamos a una de las últimas de estas Resoluciones en la que se reconoce de manera expresa que, «*Los dos ejes sobre los que pivota la conducta penal objetiva descrita en el art. 173.1 del C. Penal son el infligir a una persona un trato degradante y el causarle con ello un menoscabo grave a su integridad moral*¹⁶.

*Resulta, pues, relevante la creación en la víctima de una situación de envilecimiento y de humillación, y también la susceptibilidad de doblegar la resistencia física y moral de las víctimas*¹⁷.

¹⁴ *Ibidem.*, p. 24.

¹⁵ REBOLLO VARGAS, R., *Los Delitos contra la Integridad Moral y la Tipificación del Acoso Psicológico u Hostilidad en el Proyecto de Reforma de Código Penal*, op. cit., p. 232.

¹⁶ Y continua la sentencia, de manera significativa, «*Con respecto al concepto de trato degradante, la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos lo viene definiendo como aquellos tratos que pueden «crear en las víctimas sentimientos de temor, de angustia y de inferioridad, susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física y moral» [SSTEDH de Irlanda c. el Reino Unido e Irlanda del Norte, de 18 de enero de 1978 (TEDH 1978, 2); caso Soering, c. Reino Unido de 7 de julio de 1989 (TEDH 1989, 13); caso Tomasi c. Francia, de 27 de agosto de 1992 (TEDH 1992, 54); caso Price c. Reino Unido e Irlanda del Norte, de 10 de julio de 2001 (TEDH 2001, 444)].»*

¹⁷ El Tribunal Constitucional afirma al respecto que los tres comportamientos absolutamente prohibidos por el artículo 15 de la Constitución Española, torturas, tratos inhumanos y tratos degradantes, se caracterizan por la irrogación de «*padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infligidos de modo vejatorio para quien los sufre y con esa propia intención de vejar y doblegar la voluntad del sujeto paciente*» —SSTC 120/1990, de 27 de junio (RTC 1990, 120); 57/1994, de 28 de febrero (RTC 1994, 57); 196/2006, de 3 de julio (RTC 2006, 196); y 34/2008, de 25 de febrero (RTC 2008, 34). Cada tipo de conducta prohibida se distingue por «*la diferente intensidad del sufrimiento causado*» en «*una escala gradual cuyo último nivel estaría constituido por la pena o trato degradante*» [SSTC 137/1990, de 19 de julio (RTC 1990, 137); 215/1994, de 14 de julio (RTC 1994, 215); y 34/2008, de 25 de febrero (RTC 2008, 34)], para cuya apreciación ha de concurrir «*un umbral mínimo de severidad*» (conforme a la SSTEDH caso Campbell y Cosans c. Reino Unido, de 25 de febrero de 1982 (TEDH 1982, 1); y caso Castello-Roberts C. Reino Unido, de 25 de marzo de 1993 (TEDH 1993, 17)). Tales conductas constituyen un atentado «*frontal y radical*» a la dignidad humana, «*bien porque cosifican al individuo, rebajándolo a un nivel material o animal, bien porque lo mediatizan o instrumentalizan, olvidándose de que toda persona es un fin en sí mismo*» (STC 181/2004, de 2 de noviembre (RTC 2004, 181)).

En cuanto al bien jurídico de la integridad moral que ha de ser menoscabado gravemente, la doctrina viene conceptuándolo como el derecho de la persona a no sufrir sensaciones de dolor o sufrimientos físicos o psíquicos humillantes, vejatorios o envilecedores.

La jurisprudencia de esta Sala ha venido señalando que la integridad moral se identifica con las nociones de dignidad e inviolabilidad de la persona, matizando que con el castigo de las conductas atentatorias a la integridad moral se pretende reafirmar la idea de que el ser humano es siempre fin en sí mismo, sin que quepa «cosificarlo», circunstancia que obliga a distinguir los simples ataques a la integridad física o psíquica de aquellos otros con repercusión directa en la dignidad humana. La integridad moral se configura como una categoría conceptual propia, como un valor independiente del derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad en sus diversas manifestaciones o al honor. No cabe la menor duda de que tanto nuestra Constitución como el Código Penal configuran la integridad moral como una realidad axiológica propia, autónoma e independiente de aquellos derechos.

En cuanto al concepto de trato degradante, la jurisprudencia de esta Sala acoge el concepto establecido por el TEDH anteriormente reseñado, ya que lo define como aquel trato que puede crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar, en su caso, su resistencia física o moral —SSTS 1061/2009, de 26-10 (RJ 2010, 112); 255/2011, de 6-4; y 255/2012, de 29-3, entre otras» —fragmento de la sentencia de la Audiencia Provincial de Castellón núm. 98/2014, de 14 de febrero, ARP 2014\554.

Y es que, los elementos de este delito se han señalado de manera reiterada, desde su aparición en virtud de la Ley Orgánica núm. 5/2010, siendo constante la opción de la jurisprudencia al determinar sus elementos como los siguientes: a) un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para el sujeto pasivo del delito; b) un padecimiento físico o psíquico en dicho sujeto; y c) un comportamiento que sea degradante o humillante e incida en el concepto de dignidad de la persona afectada por el delito. En cuanto al resultado, exige el precepto que el trato degradante menoscabe gravemente la integridad moral, lo que excluiría los supuestos banales o de menor entidad [SSTS 233/2009, de 3 de marzo (RJ 2009, 4146); 1061/2009, de 26 de octubre (RJ 2010, 112) ; y 255/2011, de 6 de abril]. Extracto de la sentencia del Tribunal Supremo núm. 325/2013, de 2 de abril, RJ 2013\3620.

Pues bien, por estos requerimientos que exponemos, y por otras apreciaciones controvertidas más que se suelen achacar a este delito del artículo 173.1, vamos a realizar las siguientes valoraciones:

1. Con respecto al Bien Tutelado

Aunque por todos es admitido el carácter pluriofensivo del acoso¹⁸, suele ser habitual que ante este delito se identifique el Bien Jurídico a proteger como el de la *integridad moral*^{19 20}, más aún si el mismo se ubica en el Título VII del Código Penal dedicado a *las Torturas u otros Delitos contra la Integridad Moral*.

Personalmente secundo la crítica que apunta la desmesurada amplitud semántica del término *moral* y la consiguiente inseguridad jurídica que de ello deriva esa imprecisa *integridad moral*^{21 22}, que más bien se relaciona con conceptos como el sufrimiento emocional, el intelectual o el espiritual²³, y que tan heterogéneo resulta de definir. Por ello me decanto hacia la dignidad del trabajador²⁴ como el objeto de tutela, y es que la degradación y la humillación²⁵ que son propios de este acoso son para mí conceptos más relacionados con la dignidad del individuo²⁶ que con su moral, por ser este último además, un término de compleja concreción por lo que estoy conforme

¹⁸ MOLINA NAVARRETE, C., Una Nueva Patología de Gestión de Empleo Público. El acoso institucional (mobbing): reflexiones a propósito de la STS 3.ª, Sección 6.ª, de 23 de julio de 2001, en *La Ley: Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, núm. 7, 2001, p. 1554.

¹⁹ MUÑOZ CONDE, F., *Diversas Modalidades de Acoso punible en el Código Penal*, *op. cit.*, p. 22.

²⁰ ESCUDERO MORATALLA, J. F., ESCUDERO MORATALLA, F., y POYATOS I MATAS, G., *Mobbing: Análisis Multidisciplinar y Estrategia Legal*, Ed. Bosch, Barcelona, 2005, p. 338.

²¹ MUÑOZ CONDE, F., *Diversas Modalidades de Acoso punible en el Código Penal*, *op. cit.*, p. 22.

²² GIMENO LAHOZ, R., *La Presión Laboral Tendenciosa*, Ed. Lex Nova. Valladolid, 2005, p. 63.

²³ MEJÍAS GARCÍA, A., *El Llamado Acoso Laboral, antes llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 182.

²⁴ CORREA CARRASCO, M., La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 60.

²⁵ REBOLLO VARGAS, R., *Delitos contra la Integridad Moral*, en CÓRDOBA RODA, J., y GARCÍA ARÁN, M. (Dir.), en *Comentarios al Código Penal. Parte Especial*, T. I., Ed. Marcial Pons, Madrid, 2004, p. 234.

²⁶ GASCO GARCÍA, E., *Acoso Moral o Mobbing*, Ed. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, Cuenca, 2005, p. 5; ROJAS RIVERO, G. P., *Delimitación, Prevención y Tutela del Acoso Laboral*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2005, p. 22.

con la relación de ambos conceptos —dignidad humana e integridad moral— pero también con su diferenciación²⁷.

Así, el acoso se configuraría como un atentado contra la dignidad del individuo donde queda degradado y sometido a la voluntad de un tercero²⁸, mientras que la integridad moral adquiere para mí un sentido más amplio y complejo²⁹ que podemos apreciar desde una perspectiva filosófica, ética o incluso teológica que encuentra su raíz en profundas convicciones del ser humano. Mientras que el concepto de dignidad lo considero más relacionado con el respeto merecedor de cada persona y el que entiendo que es el que se encuentra directamente violentado por el acoso.

Y más concretamente en el ámbito laboral con el acoso el autor persigue desestabilizar psíquicamente al acosado, más que erosionar o corromper su moral³⁰, dirigiéndose el acoso a la postración profesional de la víctima, mediante la degradación de sus condiciones de trabajo³¹, y también, cómo no, a su situación personal, o a ambas, a la profesional y a la personal, hasta llegar a lo que ya se reconoce como la *cosificación*³² del trabajador.

De cualquier forma, no considero necesario concretar si nos hallamos ante una dignidad personal o profesional ya que ambos ámbitos, personal y profesional, suelen confundirse y entremezclarse en este tipo de atropellos, además de que en muchas ocasiones nos resultaría difícil objetivar lo que puede entenderse como un atentado a la capacidad profesional o personal del individuo y ser ésta una

²⁷ Según afirman varios autores, por su ilustración véase REBOLLO VARGAS, R., Los Delitos contra la Integridad Moral y la Tipificación del Acoso Psicológico u Hostilidad en el Proyecto de Reforma de Código Penal, en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, vol. LX, 2007, p. 210.

²⁸ PÉREZ MACHÍO, A. I., *El Delito contra la Integridad Moral del Artículo 173.1 del Vigente Código Penal. Aproximación a los elementos que lo definen*, Ed. Servicio Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, 2005, p. 148.

²⁹ Distintos autores han intentado definirla, por su interés véase, MARTÍNEZ ABASCAL, V., *El Acoso Moral en el Trabajo. Claves para su Protección Extrajudicial*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 19.

³⁰ AGUSTÍN MARAGALL, J., *El Acoso Moral en el Trabajo y su Tratamiento Jurídico*, en CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J. F., y MOVILLA GARCÍA, M. (Coords.), *Las Limitaciones de los Poderes Empresariales y las Responsabilidades por su Utilización Ilegítima*, Ed. Comares, Granada, 2000, p. 142.

³¹ GARCÍA CALLEJO, J. M., *Protección Jurídica contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador*, Ed. Federación de Servicios Públicos de UGT, Madrid, 2003, p. 56.

³² PÉREZ MACHÍO, A. I., *Concreción del Concepto Jurídico de mobbing, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico penal. Proyecto de Reforma de Código Penal, op. cit.*, p. 211.

apreciación del todo subjetiva según características y percepción del propio sujeto pasivo.

También hay autores que conciben el objeto de tutela como la igualdad de trato y el derecho a la no discriminación³³, aunque a mi entender el móvil discriminatorio no es para mí el elemento esencial del acoso³⁴ y por este motivo secundo el comentario que apunta que no se puede confundir el acoso que analizamos con el de carácter discriminatorio³⁵. Para mí el acoso laboral tiende a degradar al trabajador con una grave falta de consideración a su persona, entendida ésta en sentido amplio con respecto a sus capacidades profesionales y/o personales, pero no tiene por qué sustentarse en un trato discriminatorio y desigualitario ya que éste último es un trato que encuentra su base en una condición de la víctima, su sexo, su religión, su raza, etc..., que es la que en supuestos discriminatorios motiva su atentado. En cambio, en el acoso laboral, el autor no ataca a la víctima por una característica de la misma que el victimario interpreta como merecedora de un trato desigualitario, sino que atenta contra ella con la intención de menoscabarla independientemente a que, en cambio, considere sus derechos igualitarios con respecto al colectivo al que pertenezca la víctima.

Igualmente otro sector doctrinal a mi juicio fuerza el concepto que tratamos de acoso ubicando el bien tutelado en la salud del trabajador, según los *Delitos contra los Derechos de los Trabajadores*, artículos 316, 317 y 318 del Código Penal³⁶, lo que nos conduce a su

³³ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El Acoso del Trabajador en la Empresa*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, 16 y ss, *passim*.

³⁴ CORREA CARRASCO, M., *La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas*, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 60.

³⁵ MARTÍNEZ ABASCAL, V., *El Acoso Moral en el Trabajo. Claves para su Protección Extrajudicial*, *op. cit.*, p. 10.

³⁶ «Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

Artículo 318.

Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad

relación con las medidas de prevención de riesgos psicosociales del trabajador. A mi entender en este caso se confunden dos realidades, una la que persigue la presión acosadora que atenta contra la dignidad del trabajador, y otra aquella organización del trabajo que no atiende a las necesidades psicológicas del trabajador dependiendo de la actividad que realice y de los riesgos implícitos a esta actividad. Aunque es cierto que el acoso tiene una correlación directa con la salud psíquica de la víctima en el trabajo, para mí éste es otro bien jurídico que no es el prioritario a tutelar en la protección penal que nos ocupa sino, más bien, otro de los bienes amenazados³⁷ cuya lesión dependerá de factores más relacionados con la salud laboral y con las medidas idóneas de control del riesgo psicológico en el trabajo. En el acoso psicológico laboral el autor atenta intencionadamente contra el trabajador degradando sus capacidades con objeto de hacerle daño, un daño psíquico que en aquellos casos más graves tendrá consecuencias también en su salud física pero, que en principio, se presenta como un atentado a la esfera interna del individuo. En cambio, en el delito de creación de riesgo por ausencia de medidas preventivas esta intencionalidad del autor está más bien orientada al incumplimiento de las condiciones idóneas preventivas en la empresa, incumplimiento por el que se ocasiona una mayor exposición al riesgo del trabajador, y con esto, un peligro para su salud, en ocasiones física, en ocasiones psicológica, y en otros casos, y por desgracia, para tanto su bienestar físico como psicológico. De manera, que el carácter pluriofensivo del acoso nos podría conducir a la perpetración de varios delitos contra el trabajador, aunque insisto que para mí el acoso en sentido propio está idónea y especialmente tratado en el artículo 173.1, sin necesidad de relacionarlo además con las medidas de prevención de riesgos cuya vulneración supondrá la apreciación quizás de otro tipo delictivo en concurso ideal con el del acoso.

En cambio, una corriente más minoritaria entiende la subsunción del acoso que estudiamos en los *Delitos contra los Derechos de los Trabajadores*, pero, ésta vez, en el artículo 311³⁸, aunque para mí este último precepto requiere la existencia de un *engaño* o *abuso de*

judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.»

³⁷ GARCÍA ARÁN, M., *La Protección Penal de la Integridad Moral*, en DíEZ RIPOLLÉS, J. L., *La Ciencia del Derecho Penal ante el Nuevo Siglo: libro homenaje al profesor doctor Don José Cerezo Mir*, Ed. Tecnos, Madrid, 2002, p. 1256.

³⁸ «Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen,

situación de necesidad que se identifica de manera más idónea con el fraude y la falsedad cuyo objeto es aprovecharse de la especial vulnerabilidad del trabajador en beneficio del autor. Y aunque sea cierto que la distorsión de la comunicación y colaboración entre los trabajadores, la disminución del rendimiento, el incremento del absentismo, el impedimento o la obstrucción del trabajo en grupo, el mayor riesgo de accidentabilidad en el trabajo, son, entre otros, efectos que inciden en este ámbito organizativo y funcional de la empresa como consecuencia de la conducta de acoso moral³⁹, yo entiendo que el artículo 311 requiere el engaño del trabajador con fines egoístas para el autor, y aunque este delito comparte con el delito de acoso la situación de superioridad del victimario con respecto a la víctima, en la *iter criminis* del delito de acoso no se da, *a priori*, esa falsedad y estafa sino más bien un ataque frontal, fácil de identificar y evidente, contra la dignidad del trabajador. Ello no obsta, claro está, que, al igual que en el supuesto del párrafo anterior, nos podamos encontrar con la perpetración de un delito de acoso y otro de abuso del trabajador en concurrencia ideal según la forma de presentación de ambos.

Por su parte, la jurisprudencia de manera mayoritaria se ha pronunciado señalando que, «*la integridad moral se identifica con las nociones de dignidad e inviolabilidad de la persona, matizando que con el castigo de las conductas atentatorias a la integridad moral se pretende reafirmar la idea de que el ser humano es siempre fin en sí mismo, sin que quepa «cosificarlo», circunstancia que obliga a distinguir los*

supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º *Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:*

- a) *el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,*
- b) *el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o*
- c) *la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.*

3.º *Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.*

4.º *Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.»*

³⁹ MARTÍN DAZA, F., y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A., NTP 476, *El Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: mobbing*, Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1998, p. 1.

simples ataques a la integridad física o psíquica de aquellos otros con repercusión directa en la dignidad humana. La integridad moral se configura como una categoría conceptual propia, como un valor independiente del derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad en sus diversas manifestaciones o al honor.» —Fundamento jurídico primero, sentencia núm. 325/2013 de 2 de abril (RJ 2013\3620).

Reiterándose así unánimemente por la jurisprudencia la identificación del acoso punible como aquel que degrada a la víctima y por el que, *«se trata de someter a la víctima, de forma intencionada, a una situación degradante de humillación e indigna para la persona humana. En el contexto en que se encuentra el precepto aplicado, la integridad moral se ha identificado también con la integridad psíquica, entendida como libertad de autodeterminación y de actuación conforme a lo decidido (SSTS 1061/2009, de 26-10 (RJ 2010, 112); y 629/2010, de 10-10).»* —Fundamento jurídico segundo, sentencia núm. 325/2013 de 2 de abril (RJ 2013\3620).

Pues bien, ya abordado su objeto de tutela, ocupémonos ahora de las cuestiones relacionadas con el Sujeto Activo del delito.

2. *Con respecto al Sujeto Activo*

En cuanto al Sujeto Activo, y superada la obviedad, dispuesta en la misma literalidad del artículo 173.1 acerca de su posible aplicación en el ámbito de la Administración Pública ante relaciones de carácter funcional⁴⁰, lo más importante que debemos mencionar en lo referente al autor es que se exige la existencia de una relación jerárquica del autor hacia la víctima, dicho de otro modo, una relación jerárquica *descendente* —tal y como ha sido analizada por la doctrina y la jurisprudencia más relevantes—. Esta apreciación resulta importante porque si atendemos a la literalidad del artículo 173.1 quedarían entonces fuera de su ámbito de aplicación aquellos acosos entre compañeros de igual rango, así como aquel que pudiera darse en sentido ascendente, y que cierto sector no ha dejado de analizar como posible⁴¹

⁴⁰ Teniendo en cuenta que ya la Ley núm. 7/2007 de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 95.2, tipificaba entre las faltas disciplinarias muy graves el acoso laboral y los acosos de naturaleza discriminatoria.

⁴¹ CARMONA SALGADO, C., Cuestiones Generales y Aspectos Penales del Acoso Moral en el Trabajo, en *Estudios Penales en Homenaje a Ruiz Antón*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pp. 184 y ss.

admitiendo la posibilidad de un acoso *vertical*, *horizontal*⁴² y *mixto*⁴³, más aún, un acoso *vertical ascendente* que afectaría a trabajadores de superior escala jerárquica y que, pese a que se apunta a la posibilidad de su aparición, también se reconoce constantemente el carácter más habitual de aquel acoso de carácter *vertical descendente*^{44 45}. Y ello pese a que tengamos que ser conscientes de que esta jerarquía puede no ser fácil de identificar al encontrarnos con un sector como el laboral donde las relaciones, el rango y el mando pueden no aparecer claramente normativizados⁴⁶ y donde, una vez más, las dificultades probatorias para respaldar la acusación de la víctima van a ser muy acuciantes.

Así mismo, como ya hemos indicado, la doctrina apunta también la posibilidad de un acoso *horizontal* que, desde su comienzo puede contar con el apoyo expreso o tácito del superior jerárquico o del empresario⁴⁷, y que entonces conllevaría las responsabilidades administrativas y laborales que expondremos a continuación pero que no activarán la responsabilidad penal por ser la superior situación jerárquica del autor uno de los elementos identificatorios del autor, por lo que el posible incumplimiento empresarial que genera el acoso cometido por un compañero de trabajo deberá enjuiciarse más bien en el orden jurisdiccional social⁴⁸.

⁴² HIRIGOYEN, M. F., *El Acoso Moral*, Ed. Paidós Ibérica, Madrid, 1999, p. 99 y 102; CORREA CARRASCO, M., La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 68; PIÑUEL Y ZABALA, I., *Mobbing. Cómo Sobrevivir al Acoso en El Trabajo*, Ed. Sal Terrae, Santander, 2001, p. 55.

⁴³ MARTÍNEZ ABASCAL, V., *El Acoso Moral en el Trabajo. Claves para su Protección Extrajudicial*, *op. cit.*, p. 36.

⁴⁴ HIRIGOYEN, M. F., *El Acoso Moral*, *op. cit.*, p. 99; PIÑUEL Y ZABALA, I., *Cómo sobrevivir al Acoso...*, *op. cit.*, p. 55.

⁴⁵ GARCÍA IZQUIERDO, M., MESEGUER, M., y SOLER, M. I., SÁEZ, M. C., Avances en el Estudio del Acoso Psicológico en el Trabajo, en *Papeles del Psicólogo*, Vol.35-2, 2014, p. 84.

⁴⁶ MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I., *Las Conductas de Acoso como Delitos contra la Integridad Moral*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 65.

⁴⁷ HIRIGOYEN, M. F., *El Acoso Moral...*, *op. cit.*, p. 102.

⁴⁸ En este sentido, ya la STSJ de Galicia de 17 de febrero de 1995 —REC. 4354/1994— determinó que «la responsabilidad empresarial vendría dada, en este caso, a título de negligencia, por la vía del artículo 1903 del Código Civil». Y es que, la doctrina judicial justifica la responsabilidad extracontractual de la empresa ante el acoso cometido por un tercero distinto al empresario en el incumplimiento genérico por parte de éste de los deberes de seguridad que le son exigibles por todo aquel que pueda verse afectado por un evento, incluidos los trabajadores.

También se ha calificado dicha responsabilidad de la siguiente manera: se trata de «un supuesto de responsabilidad directa del empresario (...), pudiendo el perjudicado por el acto ilícito plantear su cuestión dirigiéndola conjuntamente contra el autor

En mi opinión respaldo esta opción del legislador de tratar aquí de forma especial sólo aquellos casos en los que exista un abuso de la posición jerárquicamente superior del autor prevaliéndose de una relación de superioridad y en el que no podemos obviar un sometimiento del trabajador al poder de dirección del empresario⁴⁹, y que este poder disciplinario deviene un instrumento coadyugante⁵⁰ para el autor dado que lo lleva a realizar un uso abusivo o ilegítimo de la capacidad efectiva de dirección/organización del que la víctima depende⁵¹; lo que ya se ha denominado como una *cosificación* del sujeto pasivo⁵² por su singular situación de vulnerabilidad⁵³, no incluyéndose en el ámbito penal aquellas otras formas de acoso en los que este componente no se presente ya que estas últimas siguen encontrando cobijo en otros artículos y para los que considero cierto que no es necesaria la tutela reforzada dispuesta en este artículo 173.1 que comentamos.

3. *Con respecto a la Acción Punible*

En el artículo 173.1 se acota el ámbito de actuación claramente a las relaciones laborales, ya en la empresa privada, ya en la Administración, por lo que, de esta forma se evita así cualquier duda acerca de la aplicación de este precepto en los casos de acoso de nuestro estudio. Incluso, una doctrina significativa señala que la realidad sociolaboral muestra que este delito puede desarrollarse también fuera del recinto de la empresa o del centro de trabajo ya que en ocasiones tales comportamientos se ejecutan fuera del puesto de trabajo o del lugar donde el trabajador acosado presta sus servicios, pero con conexión causal con su trabajo⁵⁴, apuntándose hacia un *entorno*

material del daño y contra el que deba responder por culpa «in vigilando» o «in eligendo».... —STSJ Galicia de 23 de julio de 1994, REC. 5417/1992.

⁴⁹ ARAMENDI SÁNCHEZ, J. P., *Acoso Moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial*, en Aranzadi Social, núm. 2, 2012, p. 52.

⁵⁰ CORREA CARRASCO, M., *La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas*, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 68.

⁵¹ POMARES CINTAS, E., *Casos Prácticos Resueltos-De las Torturas y Otros Delitos contra la Integridad Moral*, en ZUGALDÍA ESPINAR, J. M., y MARÍN CEBALLOS, E. (Dir.), *Derecho Penal. Parte Especial. Un Estudio a través del Sistema de Casos Resueltos*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 216.

⁵² *Ídem*.

⁵³ CORREA CARRASCO, M., *La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas*, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 70.

⁵⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GIL GIL, J. L., *El Acoso Psicológico*, en CASAS BAAMONDE, M. E., CRUZ VILLALÓN, J., y DURÁN LÓPEZ, F. (Coords.), *Las Transformacio-*

sociolaboral del acoso, entendido en sentido amplio, como *intra y extra-empresarial*⁵⁵.

Igualmente, se exige la actuación reiterada de los actos hostiles constitutivos del acoso⁵⁶, por lo que quedan fuera de este artículo aquellas actuaciones puntuales del autor que tendrán que tratarse como constitutivas de otros delitos, como las injurias, amenazas o las coacciones de naturaleza más individual, si no responden a un hábito con repetición del comportamiento reprochable. Es cierto que se trataría entonces de actos que en su conjunto, por su carácter reiterado y sistemático, hacen que la conducta alcance el umbral necesario para ser constitutivo de un acoso punible⁵⁷.

Al respecto no podemos dejar de percibir la sombra del *principio de intervención mínima* al exigirse la presencia de lo que podemos llamar un plan preconcebido del autor y de una reiteración de la conducta de la que poder deducir una intención persistente de atentar contra la víctima. Y es que, la intervención penal ha de estar basada no solamente en la relevancia de los bienes jurídicos objeto de tutela sino además en la necesidad de protección de tales intereses, según este *principio de última ratio*⁵⁸, donde no limitar la intervención punitiva sabemos que privaría de eficacia el efecto intimidatorio de la condena penal.

El sistema penal, por exigencias constitucionales, está vinculado a la protección de aquellos intereses relevantes que, más o menos de forma explícita, han de tener un reconocimiento en la propia constitución⁵⁹. Ya la *Exposición de Motivos* de nuestro actual Código Penal justifica la intervención penal en la protección de aquellos bienes,

nes del Derecho del Trabajo en el Marco de la Constitución Española. Estudios en Homenaje al Profesor Miguel Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Ed. La Ley-Actualidad, Madrid, 2006, pp. 815 a 816.

⁵⁵ MARTÍNEZ ABASCAL, V., *El Acoso Moral en el Trabajo. Claves para su Protección Extrajudicial*, op. cit., p. 42.

⁵⁶ CORREA CARRASCO, M., *Acoso Moral en el Trabajo y Extinción Causal del Contrato*, en *Aranzadi Social*, núm. 14, 2011, p. 4.

⁵⁷ Véase por su interés la interpretación que realiza al respecto CORREA CARRASCO, M., en *La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: bases metodológicas*, op. cit., p. 54.

⁵⁸ BUSTOS RAMÍREZ, J., Necesidad de la Pena, Función Simbólica y Bien Jurídico Medio Ambiente, en *Pena y Estado*, núm. 1, 1997, pp. 102 y 103. CORCOY BIDASOLO, M., *Delitos De Peligro y Protección de Bienes Jurídicos-Penales Supraindividuales*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 200 y ss. SOTO NAVARRO, S., *La Protección Penal De Los Bienes Jurídicos Colectivos en la Sociedad Moderna*, Ed. Comares, Granada, 2003, pp. 171 y 172.

⁵⁹ VIVES ANTÓN, T. S., *Reforma Política y Derecho Penal...*, op. cit., p. 75.

tanto de la persona como de la sociedad, necesitados en esta época y según los valores de hoy de una eficaz tutela. Recordemos, citando literalmente esta *Exposición*, que «el Código Penal ha de tutelar los valores y principios básicos de la convivencia social». Ahora bien, el principio de intervención mínima, aunque como decimos conlleva que la intervención penal sea subsidiaria y fragmentaria, entendidas ambas en sentido positivo, requiere que para que un supuesto sea considerado como constitutivo de delito contenga un ataque real al bien jurídico tutelado. Por ello la exigencia de la reiteración no deja de estar en relación con la exigencia de una actuación dolosa que venga a subir el umbral punible de la actividad hostigadora. La conducta acosadora no podría identificarse entonces sobre la base de hechos aislados⁶⁰, sino más bien por la evidencia de un designio acosador⁶¹ por parte del autor. La reiteración de la conducta acosadora constituiría entonces parte de un plan doloso de acoso, y no una conducta espontánea y aislada, lo que requerirá, claro está, un estudio pormenorizado de cada caso para justificarse, como digo, la intervención penal.

Así mismo, con el mismo criterio de intervenir penalmente sólo ante aquellos casos de mayor significación, el tipo exige cierta gravedad de la conducta⁶², que si bien, una vez más, no es definida, sí que marca claramente la necesidad de que la conducta hostigadora alcance cierto nivel de severidad para activar su reproche penal.

A este tenor, resulta cierto que el periodo de tiempo o el plazo de hostigamiento deberá de ser interpretado con flexibilidad, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, la intensidad y la gravedad de las conductas, no bastando, en consecuencia, con una violencia que se manifieste como un mero episodio aislado y que se produzca en un momento concreto o de forma muy esporádica⁶³ pero cuidando también que la falta de una periodicidad evidente del acoso deje sin castigo aquel que surge aparentemente de una manera espontánea pero que verdaderamente esconde una inercia del autor a atentar contra la dignidad de la víctima en su trato laboral.

Por ello considero justificada esta opción del legislador a la hora de requerir esa reiteración pero donde también habrá de exigirse

⁶⁰ *Ibidem.*, p. 34.

⁶¹ *Ídem.*

⁶² GÓMEZ RIVERO, M. C., *El Derecho Penal ante las Conductas de Acoso Persecutorio*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 46.

⁶³ MEJÍAS GARCÍA, A., *El Llamado Acoso Laboral, antes llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador.*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 180.

una valoración conjunta de los actos del autor⁶⁴ y la sucesión de los mismos⁶⁵, dado que en el caso de no existir esa reiteración ni gravedad en el acoso habremos de resolver que no se alcanza la entidad suficiente como para que el acoso laboral sea tratado como un acoso punible, aún pudiendo estar enmarcado dentro de otro delito como el delito de amenazas, el de coacciones, el de injurias, el de calumnias, el de atentado contra la intimidad, o el de revelación de secretos⁶⁶, así como además, ser motivo suficiente para que se inicien las actuaciones laborales y administrativas que expondremos enseguida.

Como vemos estas exigencias de reiteración y gravedad⁶⁷ intentan perfilar con claridad en qué casos, y bajo qué premisas, estaría justificada la intervención penal ante un acoso laboral donde resulta evidente que nuestro legislador no llegue a definir con más claridad qué considerar constitutivo de *acoso*, limitándose a entender que no es necesario exigir lo que se podría considerar *trato degradante* para que la humillación de la víctima sea considerada punible, y sin concretar tampoco que entender como reiteración y como gravedad en el acoso. En definitiva, se trataría de una serie de conductas cuyo encadenamiento en el tiempo, desde una perspectiva teleológica, les da una unidad de sentido susceptible de ser penalmente relevante⁶⁸ al evidenciar una actuación intencionada del autor en aras de degradar y atentar contra la dignidad de la víctima amparándose en su poder jerárquicamente superior, aunque, debemos observar, que no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, podría calificarse como el acoso laboral punible que analizamos pues nos podemos encontrar con la situación de que con su conducta el empresario simplemente busque un mayor aprovechamiento de la mano de obra ya que, mientras con el acoso moral lo que se busca es causar un daño al trabajador, hay otras situaciones en las que el trabajador puede encontrarse presionado y donde el empresario sólo

⁶⁴ POMARES CINTAS, E., *Casos Prácticos Resueltos*, op. cit., p. 218.

⁶⁵ REBOLLO VARGAS, R., *Los Delitos contra la Integridad Moral y la Tipificación del Acoso Psicológico u Hostilidad en el Proyecto de Reforma de Código Penal*, op. cit., p. 219.

⁶⁶ Comentado por autores como GÓMEZ RIVERO, M. C., *El Derecho Penal ante las conductas de Acoso Persecutorio*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 45.

⁶⁷ «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.»

⁶⁸ CORREA CARRASCO, M., *La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas*, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 70.

busca priorizar el interés organizativo de la empresa. Así, nos encontraríamos ante una presión laboral derivada de un trabajo estresante o de una situación conflictiva provocada por controversias del orden laboral que pueden enfrentar a las partes en las relaciones individual y colectiva de trabajo, lo que podría provocar un clima hostil en el lugar de trabajo perseguible en el ámbito laboral pero con falta de relevancia como para hacerlo en el penal⁶⁹.

De manera que estoy conforme con esta distinción y con la necesaria diferenciación entre el acoso punible y el ejercicio abusivo del poder empresarial, dado que, si bien éste es susceptible de ser utilizado al servicio del acoso, también puede aplicarse de forma autónoma bajo el designio de lograr una mayor productividad y sin pretender la humillación o vejación del trabajador, sino buscando su sometimiento incondicional a determinados métodos directivos u organizativos empresariales⁷⁰. Pese a ello, no puedo negar la dificultad de apreciar esa diferencia, en ocasiones tan sutil, entre la voluntad estrictamente organizadora del autor y su interés dañino para con la víctima, y soy consciente de la necesidad en todos los casos de un estudio pormenorizado de la prueba para acertar con el merecimiento o no de un castigo penal, con la función además de *última ratio* que esta condena ha de satisfacer.

Así mismo, entiendo que resulta obvio la inclusión dentro de la acción punible tanto de las conductas activas como omisivas, al haber quedado ya ampliamente reconocido, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia más mayoritaria, la posibilidad de aparición de una acoso también de carácter omisivo incluso con la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas⁷¹, pues no debe olvidarse que una de las formas más efectivas del acoso es hacer el *vacío* a la víctima⁷². Pese a ello, debemos de ser conscientes que en estos casos las dificultades probatorias adquieren una dificultad más relevante aún dado que a los problemas para acreditar

⁶⁹ Véase con este criterio Resoluciones como la STSJ de Murcia, de 2 de septiembre de 2003, AS 2003/3208 y la STSJ de Madrid, de 31 de marzo de 2006, AS 2006/1547, citadas por su relevancia.

⁷⁰ MARTÍNEZ ABASCAL, V., *El Acoso Moral en el Trabajo. Claves para su Protección Extrajudicial*, op. cit., p. 45.

⁷¹ Vid. STSJ de Cataluña de 11 de febrero de 2004, AS 2004/1788 y del STSJ de Canarias de 14 de marzo de 2005, AS 2005/49, citadas por su interés.

⁷² MEJÍAS GARCÍA, A., *El Llamado Acoso Laboral, antes llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 179.

la hostilidad sufrida por la víctima, deberá añadirse ahora, la dificultad para apreciar la intención humillante en la omisión del autor y, cómo no, poder justificarlo además con las pruebas admitidas en derecho⁷³.

También me gustaría considerar que a mi juicio nos encontramos ante un delito de mera actividad⁷⁴ que no requiere de la realización de un resultado para perfeccionarse por la innecesidad de la consecución en sí de un resultado⁷⁵, que en caso además de producirse, ya fuera daño físico o psíquico de la víctima, conduciría a la presentación de un concurso ideal de delitos a resolver, según entiendo, por el artículo 77.2 del Código Penal⁷⁶, tal y como además prevee el artículo 177⁷⁷.

Hacia este último extremo hay autores que defienden lo contrario exigiendo la concreción del daño al acosado para la realización del tipo entendiendo la necesidad de objetivación de un resultado⁷⁸. Pero, a mi juicio, esta opción hace condicionar la punición de este tipo de conductas a la mente y la subjetividad del trabajador y a sus variables

⁷³ Las dificultades probatorias en estos casos son admitidas de manera unánime por la doctrina científica, por su interés, véase, FUERTES ROCAÑÍN, J. C., *Acoso Laboral. Mobbing. Psicoterrorismo en el Trabajo*, Ed. Arán, Madrid, 2004, p. 34.

⁷⁴ CORREA CARRASCO, M., La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 73.

⁷⁵ VILLEGAS FERNÁNDEZ, J. M., y LAFONT NICUESA, L., Acoso Moral, *op. cit.*, p. 93. PÉREZ MACHÍO, A. I., Consecución del Concepto Jurídico de «mobbing», bien jurídico lesionado y su tutela jurídico penal, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, núm. 6, 2004, p. 51; VELASCO PORTERO, T., *Mobbing: Acoso laboral o acoso por razón de sexo*, Ed. Tecnos, Madrid, 2011, p. 27.

⁷⁶ La jurisprudencia alude reiteradamente a esta solución concursal reconociendo que «los arts. 173 y 177 del CP establecen una regla concursal que obliga a castigar separadamente las lesiones a estos bienes y las producidas a la integridad moral. De aquí se deduce también que no todo atentado a la misma, necesariamente, habrá de comportar un atentado a los otros bienes jurídicos, siendo posible imaginar la existencia de comportamientos típicos que únicamente quiebren la integridad moral sin reportar daño alguno a otros bienes personalísimos»; en numerosas Resoluciones como las SSTS 255/2011, de 6 de abril (RJ 2011, 3167); y la 255/2012 de 29 de marzo (RJ 2012, 5469).

⁷⁷ «Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, 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 o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la Ley.»

⁷⁸ MARTÍNEZ ABASCAL., V., *El Acoso Moral en el Trabajo. Claves para su Protección Extrajudicial*, *op. cit.*, p. 30.

personales⁷⁹ ⁸⁰ y, en el caso de no acreditarse el daño a la víctima, cosa del todo dependiente a su fortaleza psíquica y no de la entidad de la acción hostigadora, quedarían impunes conductas gravísimas por el hecho de no ser suficiente la mera actividad para justificarse su castigo. A pesar de ello, son muchos los autores que a la hora de determinar los elementos del tipo que comentamos aluden a: a) La violencia y el maltrato psicológico; b) El comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo; c) La voluntad de dañar personalmente a la víctima; d) La producción de un daño; y e) La conducta directamente vinculada con el trabajo⁸¹; requiriéndose ese resultado que comentamos y no admitiendo el que nos encontremos ante un delito de mera actividad.

Y la jurisprudencia más actual se adhiere también de manera mayoritaria a esa necesidad de resultado cuando delimita los elementos configuradores del delito como: «a) un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para el sujeto pasivo del delito; b) un padecimiento físico o psíquico en dicho sujeto; y c) un comportamiento que sea degradante o humillante e incida en el concepto de dignidad de la persona afectada por el delito. Y en cuanto al resultado exige el precepto que el trato degradante menoscabe gravemente la integridad moral, lo que excluiría los supuestos banales o de menor entidad [SSTS 233/2009, de 3-3 (RJ 2009, 4146); 1061/2009, de 26-10 (RJ 2010, 112); y 255/2011, de 6-4].» —fragmento de la sentencia del Tribunal Supremo núm. 325/2013 de 2 de abril (RJ 2013\3620).

En cambio, yo insisto en la idea de que no debería de requerirse ese resultado dañino para la condena del acoso ya que su sola manifestación contra el trabajador, bajo las premisas de relación de superioridad, reiteración y gravedad que hemos comentado, debería ya de ser merecedora de castigo penal independientemente de las consecuencias que tenga psíquicas, físicas, emocionales, laborales, económicas, etc., la víctima y su entorno, y que sin duda dependerán de sus características y situación personal más subjetivas. Y esta subjetividad siembra de dudas un delito que en su mera realización,

⁷⁹ GARCÍA IZQUIERDO, M., MESEGUER, M., SOLER, M. I., y SÁEZ, M. C., Avances en el Estudio del Acoso Psicológico en el Trabajo, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 35-2, 2014, p. 86.

⁸⁰ MARTÍN, M. y PÉREZ DE GUZMÁN, S., *¿Qué es el mobbing?: Algunas aportaciones de la Sociología al análisis de un (nuevo) fenómeno*, en La Prevención de Riesgos Laborales: Balance y perspectivas, Ed. Universidad de Jaén, 2002.

⁸¹ Así aludido por varios, por su ilustración véase, MEJÍAS GARCÍA, A., *El Llamado Acoso Laboral, antes llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 178.

aún sin resultado para la víctima porque la misma cuenta con una especial fortaleza, ya alcanza la magnitud suficiente como para dar por acreditada su relevancia criminal dado el envilecimiento indiscutible que para mí tiene la conducta del acosador en los términos estudiados.

4. *Con respecto al Elemento Subjetivo*

Ya hemos comentado anteriormente la necesidad de reiteración de la conducta acosadora, reiteración que a mi criterio lleva implícita la necesidad de *dolo* en el autor por su requerida intencionalidad de perjudicar a la víctima, motivo por el que además debemos descartar aquellos agravios imprudentes, incluso aquellos que responderían a un dolo eventual. Si bien, claro está, que el dolo ha de abarcar los requisitos del tipo, esto es, el carácter humillante de los actos realizados contra el sujeto pasivo y la reiteración que muestre la tendencia a vincular cada uno de esos actos a provocar la humillación de la víctima⁸². Una intencionalidad dañina⁸³ que constituye el elemento esencial y definitorio, y que por ello debe ser objeto de prueba, pese a la dificultad probatoria que acusa la víctima cuando se encuentra por la estructura jerárquica de la empresa en una situación de evidente inferioridad. Así, los elementos del tipo de reiteración y gravedad no podemos interpretarlos sin relacionarlos a su vez con esa intención indiscutible del autor y que para mí, y tal y como he argumentado en líneas anteriores, es además la que consigue diferenciar la conducta acosadora punible del artículo 173.1 de aquella más relacionada con el delito de engaño y abuso del artículo 311 del Código Penal, o del de creación de riesgo para la salud del trabajador del artículo 316 y ss., o de otras actuaciones aisladas también penalmente reprochables como las coacciones, amenazas, injurias o vejaciones, en las que no hallamos la intención hostigadora, dolosa, dañina y reiterada, característica del acoso laboral punible.

Pues bien, además de su tratamiento penal, nuestro ordenamiento ofrece también la posibilidad para las víctimas de actuar en el ámbito laboral y administrativo. Conozcamos entonces ahora el tratamiento en el orden laboral de este acoso.

⁸² POMARES CINTAS, E., *Casos Prácticos Resueltos*, op. cit., p. 222.

⁸³ CORREA CARRASCO, M., La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 58.

II. Tratamiento laboral

La competencia del orden laboral⁸⁴ ante este tipo de asuntos es incuestionable por ser acciones que se dan dentro de la organización empresarial del trabajo. Ya hemos adelantado la posibilidad de que el agravio sufrido por el trabajador pudiera no alcanzar el umbral necesario para ser constitutivo de delito y que su situación responda más bien a factores tales como aquellos subjetivos, socio-económicos u organizativos⁸⁵, como pueden ser la carga excesiva de trabajo, los niveles extremos de exigencia laboral, el consecuente sometimiento a un intenso estrés, el marcado autoritarismo en la dirección de personal, o la orientación del subordinado al incremento de la eficacia en la producción^{86 87}.

El Texto Refundido del Estatuto del trabajador prevé entonces su tratamiento en el artículo 4.2 de los *Derechos de los Trabajadores en la Relación de Trabajo*, y concretamente en su párrafo e), donde se recoge el derecho, «e) *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*»

Pues bien, en este ámbito laboral, e independientemente de la prosperidad o no de la acción penal que se pudiera interponer según Apartado anterior, las posibilidades del acosado son dos.

Primeramente, si el acoso es constitutivo de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo el trabajador podrá solicitar la extinción contractual según 50.1.a) del Real Decreto Legislativo núm. 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores^{88 89} y por la que, según

⁸⁴ MOLERO MANGLANO, C., El Acoso Sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999, en *Actualidad Laboral*, núm. 15, 2000, p. 258.

⁸⁵ Véase por su interés el texto, *Prévention et de harcèlement et de la violence sur le lieu du travail*, Ed. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín, 2003, pp. 2 y 3.

⁸⁶ ARENDT, H., *La Condición Humana*, Ed. Paidós. Barcelona, 1998, pp. 169 y 170.

⁸⁷ CORREA CARRASCO, M., (Coord.), *Acoso Moral en el Trabajo: Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006, pp. 63 a 64, pássim.

⁸⁸ En lo sucesivo, TRET.

⁸⁹ «Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) *Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menos-*

párrafo segundo del mismo artículo, tendrá derecho el trabajador a solicitar la extinción de su contrato con derecho a la misma indemnización correspondiente al despido improcedente, esto es, a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. Esta modificación sustancial ha de implicar entonces un menoscabo a la dignidad y que además no se realice la *modificación de las condiciones laborales* según indicaciones del artículo 41 del TRET, donde cabe destacar que aquellas modificaciones que en cambio estén justificadas, afecten sólo a un trabajador y que se notifiquen con una antelación de quince días y repercutan en su jornada o tiempo de trabajo, en su régimen de trabajo a turnos, en su sistema de remuneración y cuantía salarial, y/o en su movilidad funcional por encima de los límites del artículo 39 del TRET, motivarán en cambio el derecho de este trabajador a solicitar la extinción de su contrato con el abono en este caso de la indemnización correspondiente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Por lo que, el incumplimiento de estas obligaciones recogidas en el artículo 41 del TRET y que para el empresario se establecen previamente a modificar sustancialmente sus condiciones laborales y ante la concurrencia, no olvidemos, de que las mismas afecten a su dignidad del trabajador, van a ser circunstancias que harán merecer a la decisión extintiva del trabajador una mayor o menor indemnización, cuantificándose la diferencia, como vemos, de 20 a 33 días de salario por año trabajado, y con un máximo de 24 o 9 mensualidades, respectivamente.

Entonces, los requisitos exigidos por la jurisprudencia más actual para que se pueda apreciar este acoso como circunstancia extintiva es la evidencia de un acoso laboral, conocido de manera reiterada como *tendencioso*, y que de forma unánime exige la concurrencia de los siguientes elementos: 1.º La Presión del trabajador, al respecto las Resoluciones más reiteradas aluden a que es preciso que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión. La presión exige un comportamiento severo, con peso específico propio, y por ende una broma o un roce laboral, incluso de mal gusto, no puede estimarse presión. La presión puede ser explícita o implícita, tanto si se produce mediante palabras despectivas, miradas, risas, etc., o si consiste

cabo de la dignidad del trabajador». Según redacción del precepto en virtud de la Ley núm. 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

en hacerle el vacío a la víctima; 2.º Laboral. La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, y en el lugar de trabajo. Ello implica que sea cometida por miembros de la empresa en sentido amplio. Tienen el límite geográfico del lugar de trabajo, ello obedece a que fuera del mismo, la persona tiene mayor libertad, pero es que además fuera del ámbito de organización y dirección, la capacidad de supervisión empresarial y reacción, es prácticamente nula o al menos disminuye drásticamente. 3.º Tendenciosa. Debe responder a un plan con la finalidad de hacer la vida imposible al trabajador, dicho plan debe ser su objeto de prueba y como tal, el Juez la apreciará ponderando la totalidad de los indicios probatorios que se le presenten. La característica explícita o implícita de dicho plan es indiferente, pues lo relevante es su existencia, así como la permanencia en el tiempo, los hechos puntuales y aislados no pueden configurar el mobbing. De ahí que requiera una reiteración en los comportamientos, lo que es consecuencia lógica del plan y cuya finalidad última es que el trabajador abandone la empresa, al no poder resistir la presión psicológica a que está sometido, bien de sus jefes o de sus compañeros o incluso de sus subordinados.

Pero, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos, esto es, sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad, y subjetivos, intencionalidad denigratoria y carácter individualizado —que no colectivo— del destinatario. Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el síndrome del quemado —*burn-out*— o estrés laboral avanzado en el que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos —objetivos y subjetivos— que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral.

En todo caso, los citados elementos del acoso nos permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta un ejercicio de las facultades empresariales, pues en el primero se agreden derechos fundamentales de la persona, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés —mal entendido— empresarial. De manera que el incumplimiento contractual del empresario constituye causa de extinción del contrato y dicho incumplimiento constituye justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato en virtud de las causas enumeradas en el artículo 50.1, habiendo declarado la jurisprudencia más

habitual que, como regla general, el incumplimiento determinante de la resolución ha de ser grave, es decir, hacer referencia a lo esencial de lo pactado y ser de tal índole que, en términos generales, frustre las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su pretensión e insta la resolución [SSTS Sala 1.^a de 7 de marzo de 1983 (RJ 1983, 1426), 24 de julio de 1989 (RJ 1989, 5777) y 21 de septiembre de 1990 (RJ 1990, 6899); SSTS Sala 4.^a de 7 de julio de 1983 (RJ 1983, 3730), 15 de marzo de 1990 (RJ 1990, 3087) y 8 de febrero de 1993 (RJ 1993, 749)], y también voluntario, entendiéndose por tal, no sólo una conducta reveladora de un incumplimiento deliberado, pertinaz y definitivo de la obligación que patentice la existencia de una voluntad obstativa al incumplimiento, sino también una voluntad rebelde al incumplimiento manifestado en la prolongada actividad o pasividad del deudor [SSTS Sala 1.^a de 24 de julio de 1989 y 4 de abril de 1990 (RJ 1990, 2694) y 14 de junio (RJ 1988, 4877) y 7 de julio de 1988 (RJ 1988, 5580); SSTS Sala 4.^a de 15 de noviembre de 1986 (RJ 1986, 6350), 15 de enero de 1987 (RJ 1987, 38) y 11 de abril de 1988 (RJ 1988, 2944)] —según enuncia, resumiendo estos requisitos, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 2796/2014, de 22 de mayo, JUR 2014\207705, citada por su claridad expositiva.

Siendo la causa de extinción contractual del artículo 50.1 TRET los comportamientos empresariales que ataquen al derecho básico del trabajador que consagra el artículo 4.2.e) teniendo cabida aquellas otras que conlleven un menoscabo del derecho del trabajador a ser tratado en el curso de la relación de trabajo con el respeto y la consideración debida a su dignidad, siempre y cuando, claro está, en estos casos, el incumplimiento empresarial sea grave, debiendo valorarse en atención a las particulares circunstancias concurrentes en cada supuesto si la infracción empresarial en la materia alcanza las cotas de severidad legalmente requeridas para justificar la rescisión contractual a instancias del trabajador.

Pero no puede confundirse el acoso que comentamos con los conflictos laborales que puedan originarse por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos, ni con el estado de agotamiento provocado por el estrés profesional, ni con manifestaciones de maltrato esporádico o de sometimiento a inadecuadas condiciones de trabajo. Para ello habrán de estudiarse todos los factores concurrentes lo que puede dar lugar a que no se entienda acreditado el incumplimiento de la empresa, o que, aún habiéndose incumplido las condiciones laborales del trabajador, dando lugar a la decisión extintiva indemnizada, la misma decisión es del todo justificada en aras a la organización de la empresa y la actividad, sin la existencia de vulneración alguna de los derechos del trabajador.

Y es por lo que, en segundo lugar y de manera diferenciada con la acción extintiva anterior, el trabajador afectado podrá también formular una demanda por vulneración de los derechos fundamentales⁹⁰, según el Capítulo VI de la *Tutela de los Derechos Fundamentales* del ya derogado Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de Abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral⁹¹, y más concretamente, según su artículo 180.1⁹² por el que el trabajador agraviado podía obtener una indemnización por daños y perjuicios⁹³, compatible además por la que le pudiera corresponder por la extinción de su contrato. Como sabemos, este texto legislativo —la LPL— fue derogado por la vigente Ley núm. 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, y por la que se incluye esta acción en el artículo 177.1⁹⁴ y 4⁹⁵, reiterándose en un mismo

⁹⁰ Comentada con amplitud por autores como, ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El Acoso Sexual en el Trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, p. 201 y ss, *pássim*.

⁹¹ En lo sucesivo LPL.

⁹² «La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

⁹³ Comentada ampliamente por MEJÍAS GARCÍA, A., *El Llamado Acoso Laboral, antes llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, op. cit., p. 187.

⁹⁴ «Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.»

⁹⁵ «La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restric-

sentido el legislador, en el novedoso artículo 183⁹⁶, acerca de las características y compatibilidad de la indemnización para la víctima.

Esta vulneración de los derechos constitucionales, y dado el carácter pluriofensivo del acoso, diversos autores lo relacionan con diferentes derechos amparados en nuestra Constitución Española, esto es, con el artículo 10.1 acerca de la dignidad de la persona; el 14 de la CE del derecho a la igualdad; el 15 acerca del derecho a la integridad física y moral; el 16 de la libertad ideológica; o el artículo 18.1 del derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen; aunque yo ya he manifestado que considero más idónea y especial la relación del acoso con la dignidad personal. Pues bien, las consecuencias de esta demanda serán la reposición al momento anterior al que se produjo la conducta de acoso, la reparación de las consecuencias derivadas del acto, la indemnización reparadora por daños morales y la declaración de nulidad radical de la conducta de acoso, con la mejora de que además este procedimiento será un proceso especial de carácter preferente y sumario —en virtud del artículo 179.1 de la Ley núm. 36/2011— y, lo que es más relevante, que en estos procedimientos se invierte la carga de la prueba teniendo que ser el demandado el que acredite la inexistencia del acoso y su

ciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.»

⁹⁶ «Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudentemente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.»

actuación conforme a ley^{97 98 99}, asimilándose así las dificultades que para el trabajador tiene el alcance de estos elementos proba-

⁹⁷ Para profundizar en el estudio de esta acción véase, por su importancia, DE LOS MOZOS IGLESIAS, M. M., *Implicaciones Laborales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2007, pp. 1359 a 1374, pássim.

⁹⁸ Aludamos a un fragmento de una de las Resoluciones más recientes que trata este tema y por la claridad de su contenido en la exposición de lo que supone esta inversión de la carga de la prueba ante este tipo de asuntos: «*En el plano procesal, y, más concretamente en materia probatoria, solo en los casos en que los incumplimientos empresariales en que se funde la acción extintiva conculquen derechos fundamentales del trabajador, entra en juego la doctrina elaborada por el TC a partir de la sentencia 38/81 (RTC 1981, 38) de la que son muestra, entre otras muchas, sus sentencias 10/11, de 28 de febrero (RTC 2011, 10), 2/09, de 12 de enero (RTC 2009, 2) y 125/08, de 20 de octubre (RTC 2008, 125), respecto a las reglas sobre la distribución de la carga de la prueba, que tienen reflejo legal en los arts. 96.1 y 181.2 LRJS, en la que, partiendo de la especial dificultad de probar la lesión de derechos fundamentales que normalmente se materializa en conductas enmascaradas y ocultas bajo una apariencia de legitimidad, y de la situación de especial privilegio de los derechos fundamentales y libertades públicas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, para garantizar su adecuada protección, se establece una modulación o flexibilización de la carga de la prueba que normalmente recae sobre el demandante, exigiéndose solo la aportación de indicios de que se ha producido una lesión del derecho fundamental, y una agravación de la que pesa sobre el demandado, al que, una vez cumplido el anterior presupuesto, corresponde la aportación de una justificación objetiva y razonable suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

Por el contrario, en los restantes supuestos en que no se invoque como causa extintiva una actuación vulneradora de derechos fundamentales, sino una mera contravención de un derecho laboral básico de configuración legal, rigen las reglas generales en materia de distribución de la carga probatoria que consagra el art. 217 LEC (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892), de modo que corresponderá al trabajador para el éxito de su pretensión la cumplida probanza y demostración de los hechos constitutivos de la acción ejercitada» —fragmento de la sentencia del TSJ de Madrid núm. 367/2014, de 14 de mayo, AS 2014\2829.

⁹⁹ Según reiterada jurisprudencia, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo —la no discriminación—, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales [véase en este sentido, SSTC 66/2002, de 21 de marzo (RTC 2002, 66), FJ 3; 17/2003, de 30 de enero (RTC 2003, 17), FJ 4; 49/2003, de 17 de marzo (RTC 2003, 49), FJ 4; 171/2003, de 29 de septiembre (RTC 2003, 171), FJ 3; 188/2004, de 2 de noviembre (RTC 2004, 188), FJ 4; y 171/2005, de 20 de junio (RTC 2005, 171), FJ 3].

torios —y ello según artículo 181.2¹⁰⁰ de la Ley núm. 36/2011—, pudiéndose solicitar además en la misma demanda las medidas cautelares necesarias para asegurar la efectividad de una ulterior sentencia —cuestión ésta muy significativa dadas las singularidades de este tipo de procedimientos. Véase, con respecto a estas medidas cautelares, el artículo 180 del mismo texto, Ley núm. 36/2011.

Aún así, resulta cierto que por cuestiones relacionadas con la *seguridad jurídica*, pese a esta inversión de la carga de la prueba la demanda del trabajador agraviado habrá de basarse, al menos, en indicios, y no en la mera alegación de la vulneración del derecho¹⁰¹, acreditándose razonablemente la probabilidad de lesión alegada y que induzca a una creencia racional sobre su probabilidad. Y es que, la declaración de la víctima pueda ser valorada como prueba testifical de cargo no significa que, comprobado que se dan las condiciones mínimas de validez del testimonio, haya de asumir como cierta la versión de los hechos declarada por la testigo, independientemente de las razones y explicaciones dadas por el acusado, o de la carencia de otros medios de prueba sobre los hechos. Para ello recordemos que el derecho a la presunción de inocencia es de carácter absoluto, esto es, que cualquier condena tenga como soporte una convicción de culpabilidad más allá de toda duda razonable, racionalmente formada, y argumentada de manera convincente a partir de datos probatorios bien adquiridos¹⁰².

Para ello, la jurisprudencia reitera los requisitos que ha de satisfacer la declaración del trabajador acosado: «1.º *Ausencia de incredibilidad subjetiva; esto es, inexistencia de relaciones procesado/víctima o denunciante, que pudieran conducir a la deducción de la existencia de un móvil de resentimiento, enemistad o de otra índole que privase al testimonio de la aptitud necesaria para generar ese estado subjetivo de certidumbre en la que la convicción judicial descansa esencialmente. En este sentido no puede considerarse que existe tal resentimiento o enemistad cuando estos sentimientos deriven o tengan su origen precisamente en el ataque que contra su patrimonio o su persona haya*

¹⁰⁰ «En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.»

¹⁰¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, en *Relaciones Laborales*, tomo I, 1999, p. 47.

¹⁰² Según alude la STS de 2 de diciembre de 2010 (RJ 2011, 276), citada por el interés de su contenido.

podido sufrir la víctima de manos del acusado, y no de situaciones anteriores, en la medida que no resulta exigible de nadie que mantenga relaciones de indiferencia, y menos aún cordiales, respecto de la persona o personas que le han perjudicado, y contra las que, precisamente por tales hechos, ha presentado la denuncia iniciadora del procedimiento penal, como en el presente caso; 2.º Verosimilitud del testimonio, que no es propiamente tal, en cuanto la víctima puede mostrarse parte en el procedimiento, este testimonio ha de estar rodeado de ciertas corroboraciones periféricas, de carácter objetivo que lo doten de aptitud probatoria. En definitiva, lo fundamental es la constatación de la real existencia de un hecho; 3.º Persistencia en la incriminación. Esta ha de ser prolongada en el tiempo, plural, sin ambigüedades ni contradicciones, pues constituyendo la única prueba enfrentada a la negativa del acusado, que proclama su inocencia, prácticamente la única posibilidad de evitar la indefensión de éste es permitirle que cuestione eficazmente dicha declaración, poniendo de relieve aquellas contradicciones que señalen su inveracidad.

En consecuencia, no es que el contenido de una testifical que supere ese triple filtro deba ser tenida como válidamente inculpatoria. Lo único que cabe sostener es que un testimonio que no lo hiciera tendría que ser desestimado como medio de prueba; mientras que, en el caso contrario, resultará en principio atendible, y, por tanto, cabría pasar —en un segundo momento— a confrontar sus aportaciones con las de otra procedencia, para tratar de confirmar la calidad de los datos.» —extracto de la sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, núm. 427/2013, de 12 de noviembre, ARP 2014\290.

Pues bien, justificada la vulneración, también es criterio asentado la compatibilidad de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales con la correspondiente a la decisión extintiva del trabajador¹⁰³, según literalidad del mismo precepto 183.3 de la Ley núm. 36/2011, compatibilidad que además ha sido avalada de forma unánime por la jurisprudencia¹⁰⁴ y la doctrina más consolidada que

¹⁰³ Para un estudio más amplio de esta compatibilidad véase por su relevancia, LUELMO MILLÁN, M. A., *La Normativa que viene sobre el Acoso Moral y Sexual*, en *Aranzadi Social*, núm. 5, 2006, pp. 853 a 890, pássim; Aragón Gómez, C., *La Tutela Judicial del Derecho a la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Orden Social*, en MERCADER UGUINA, J. R., (Coord.), *Comentarios Laborales a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 736.

¹⁰⁴ Por su interés aludamos aquí a la sentencia del TS, de 17 de mayo de 2006, que consideró que debió corregirse la doctrina de la STS de 11 de marzo de 2004 a fin de permitir la compatibilidad de indemnizaciones pues «*el daño lo produce una determinada conducta, con independencia de cómo califiquemos jurídicamente ésta, pues no estamos ahora ante el problema del alcance de la obligación de reparación en*

entiende que cualquier otra opción *abataría* el acoso¹⁰⁵. Y es que, acerca de esta indemnización por daños y perjuicios la doctrina reitera la consideración de indiscutible de que la indemnización por la extinción contractual no absorba a la correspondiente por daño moral¹⁰⁶ y a que la misma no puede quedar limitada al reembolso de los gastos que la conducta ilícita ha producido a la víctima debiendo ser cuantificada de acuerdo con los perjuicios sufridos por la víctima, pues sólo así se garantizaría la presencia de un cierto efecto disuasorio¹⁰⁷, y según, eso sí, la discrecionalidad del juzgador¹⁰⁸ para la fijación de la cuantía indemnizatoria según Baremo del Anexo del Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos de Motor, y que establece criterios para la determinación de dicha responsabilidad y para su indemnización tasando los perjuicios sufridos.

Esta indemnización, utilizada habitualmente por su gran efecto disuasor, es además para mí fruto de una responsabilidad contractual, según artículo 1901¹⁰⁹ del Código Civil, y no extracontractual,

términos de la ponderación de los criterios subjetivos de imputación (art. 1107 CC). En este sentido el daño es algo que pertenece a la realidad física o psíquica. Lo que se debate es si, aparte del daño que produce la conducta empresarial vejatoria, al obligar al trabajador a extinguir su contrato de trabajo (la pérdida del empleo), hay otro daño que deba también ser indemnizado (el sufrimiento moral y sus secuelas psíquicas) y esos daños indemnizables son, como tales, independientes de la calificación jurídica del incumplimiento (constitucional o meramente contractual). (...) No es posible privar al trabajador de la indemnización que le corresponde, porque no haya invocado un precepto constitucional. Lo que está tasado en el ordenamiento laboral es la indemnización por extinción del contrato de trabajo; no las indemnizaciones por daños producidos al margen de esa extinción y que pueden concurrir con ella».

¹⁰⁵ GIL ALBURQUERQUE, R., *Matizaciones en Torno a la Compatibilidad de la Indemnización por Daños Derivados de la Vulneración de un Derecho Fundamental y la Indemnización por Extinción Causal del Contrato de Trabajo*, en *Revista Aranzadi Social*, núm. 18, 2002, p. 209.

¹⁰⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F., *Un Nuevo Supuesto de Extinción Causal del Contrato de Trabajo*, en *Revista Aranzadi Social*, núm. 38, 2013, p. 256.

¹⁰⁷ Por su importancia véase el comentario de ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El Acoso Sexual en el Trabajo*, *op. cit.*, pp. 119 y 120; LOUSADA AROCHENA, J. F., *El Derecho de los Trabajadores a la Protección frente al Acoso Sexual Laboral*, Ed. Comares, Granada, 1996, p. 237.

¹⁰⁸ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El Acoso del Trabajador en la Empresa*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 119.

¹⁰⁹ «Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.»

del artículo 1902¹¹⁰ y ss. del Código Civil, y dado que las conductas constitutivas del acoso que comentamos requieren la posición del autor y su intencionalidad propia de la responsabilidad contractual del artículo 1901.

Un tema distinto es que el acoso sea de carácter horizontal y el empresario no haya sido el Sujeto Activo del mismo pero sí haya infringido el deber de vigilancia de los riesgos laborales que puedan atentar contra el trabajador y cuando además exista conocimiento de la conducta por parte del empresario sin oposición a la misma, según el artículo 1903¹¹¹ del Código Civil, y por su posición de garante de la seguridad y salud en el trabajo —en virtud del artículo 14. 2, Párrafo Segundo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales¹¹².

De las resoluciones más actuales que no admiten la existencia de esa vulneración de los derechos fundamentales del trabajador es la del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias núm. 1335/2014, de 23 julio, y donde se aprecia que la trabajadora está diagnosticada con un trastorno de ansiedad generalizada que tiene su origen en su

¹¹⁰ «El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado».

¹¹¹ «La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.

Los padres son responsables de los daños causados por los hijos que se encuentren bajo su guarda.

Los tutores lo son de los perjuicios causados por los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía.

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.

Las personas o entidades que sean titulares de un Centro docente de enseñanza no superior responderán por los daños y perjuicios que causen sus alumnos menores de edad durante los períodos de tiempo en que los mismos se hallen bajo el control o vigilancia del profesorado del Centro, desarrollando actividades escolares o extraescolares y complementarias.

La responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.»

¹¹² «El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo».

situación laboral, pero la conflictividad y los problemas en el trabajo origen de su padecimiento no son fruto de conductas incumplidoras de su empresario, sino que están propiciadas exclusivamente por la percepción subjetiva de la trabajadora de que está siendo objeto de un trato injusto y por la lógica tensión emocional que a cualquier persona le produce el mantenimiento de una controversia judicial en el marco de la relación laboral con su empresa. Y por lo que, en el escenario descrito, no concurren, según entiende el juzgador, elementos indiciarios de entidad para poder inferir con un mínimo de solidez, seriedad y contundencia que la empresa demandada haya protagonizado una serie continuada de conductas que bajo una apariencia de neutralidad estuvieran dirigidas a agredir su derecho fundamental a la integridad física y moral, y mucho menos aún a que sea la causa de que la misma haya sufrido una alteración de su salud mental —fragmento de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias núm. 1335/2014 de 23 de julio, AS 2014\3082.

Por lo que podemos observar que, incluso con la inversión de la carga de la prueba, la relación causal del quebrantamiento del derecho de la víctima impugnado y su deterioro habrá de acreditarse de manera al menos indiciaria y creíble para justificar así la consideración reparadora y restitutiva que conllevaría su admisión; una acreditación sin duda dificultosa para el trabajador afectado por su indudable desamparo en la estructura empresarial donde esta mera aportación de indicios ya puede serle irrealizable por las dificultades propias de su posición en la empresa y por carácter, no podemos negar, subjetivo, y en muchas ocasiones abstracto, de los derechos vulnerados.

Finalmente, el hecho de que un trabajador sufra un daño como consecuencia de acoso laboral está protegido como una situación de necesidad dentro de nuestro sistema de Seguridad Social, comprendiendo tanto la asistencia sanitaria como la recuperación profesional y las prestaciones del artículo 38 del Texto Refundido de Ley General de la Seguridad Social —en lo sucesivo LGSS—, y entendiéndose que los daños en la salud que provoca una conducta de acoso laboral deben incluirse dentro de los riesgos profesionales al ser considerados como una enfermedad de trabajo, o asimilable a los accidentes

de trabajo^{113 114}, en base al artículo 115.2.e)¹¹⁵ de la LGSS, y nunca como enfermedad común¹¹⁶. Así como ser susceptible, según el caso, del incremento por el recargo de prestaciones del artículo 123¹¹⁷ de la LGSS, para el caso de que además no se haya observado las medidas de prevención idóneas en el trabajo. Para que proceda dicho recargo habrá de existir una infracción específica de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y una relación de causalidad entre la conducta infractora y el daño sufrido por el trabajador, de forma que exista una vulneración o infracción de un precepto normativo concreto que imponga una medida de protección particular a adoptar.

Pues bien, al respecto no existe controversia alguna hacia la consideración del acoso laboral en la jurisprudencia como una contingencia profesional, si bien es necesario acreditar el nexo de causalidad con el trabajo¹¹⁸, de manera que de las Resoluciones más

¹¹³ PÉREZ DEL RÍO, M. T., y BALLESTER PASTOR, M. A., *Mujer y Salud Laboral*, en *La Ley*, Madrid, 2000, p. 106 y ss.

¹¹⁴ OLARTE ENCABO, S., *La Incidencia del Acoso Moral en el Ámbito del Sistema de Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicolaborales*, en CORREA CARRASCO, M. (Coord.), *Acoso Moral en el Trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006, p. 180.

¹¹⁵ «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».

¹¹⁶ Véase por su importancia el Informe, *El Acoso Moral Mobbing en los Lugares de Trabajo: Comprender para intervenir*, Ed. Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo, en www.observatoriovascosobreacoso.com/.

¹¹⁷ «1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.»

¹¹⁸ Sentencias como la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 29 de abril de 2003 —REC. 2538/2002— además declaran que ha de calificarse de accidente laboral aquél en que, de alguna manera, concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concursal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca

recientes que tratan la consideración de los efectos del acoso laboral, véase el auto de 4 de diciembre de 2014 —JUR 2015\41321— de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por el que «*La Sala, tras referirse ampliamente a doctrina relativa al acoso laboral y su consideración a efectos de determinación de la contingencia, indica que no se tratar de vincular la existencia del accidente de trabajo a una situación de acoso moral, ya que no es necesario incumplimiento alguno para que pueda atribuirse a accidente de trabajo una baja laboral derivada de la tensión que se vive en la realización de una actividad laboral, son las consecuencias dañosas para la salud psíquica derivadas de una conflictividad laboral las que constituyen el hecho causante de la prestación y no el problema laboral en sí mismo y dichas consecuencias dañosas han de ser constatadas en su realidad y seriedad, y han de atribuirse exclusivamente al ámbito laboral (...) En definitiva, no consta en modo alguno que existieran agentes externos al trabajo que causar su estado de ansiedad, de modo que existe un nexo causal directo e inequívoco entre el mal sobrevenido y la ejecución del trabajo, porque de los hechos declarados probados se desprende que la enfermedad de la actora, en los periodos reclamados, ha tenido por causa exclusiva la ejecución del trabajo*».

En suma, los citados elementos del acoso en su tratamiento laboral nos conducen a un reconocimiento jurisprudencial unánime acerca de que hay que distinguir «*entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio (abusivo o arbitrario) de las facultades empresariales, pues en el primero se agreden derechos fundamentales de la persona (básicamente su dignidad e integridad moral), en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador, y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés —mal entendido— empresarial*» —extracto de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sentencia núm. 562/2014 de 21 de enero, AS 2014\645.

Por lo anterior, debemos terminar insistiendo en que en el orden laboral, y en relación con el acoso, resulta necesario distinguir entre lo que podamos subsumir como una causa justificada o no de extinción de contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y lo que además podría justificar la prosperidad de una

acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación.

reclamación por vulneración de derechos fundamentales, que si bien garantiza al trabajador acosado la restitución de su empleo y la indemnización del perjuicio causado, conllevará indudablemente la dificultad de acreditar, al menos de manera indiciaria, la existencia de ese acoso y el menoscabo sufrido a su dignidad. Y en este último tipo de acción es donde creo que adquiere una mayor relevancia las dificultades probatorias de este tipo de desagrazos y la intangibilidad de alguna de las actuaciones —u omisiones— acosadoras más dañinas. Así mismo, no podemos obviar que la falta de concreción del legislador en los artículos laborales expuestos, así como la que ya acusáramos en la legislación penal de aplicación, no hace más que añadir más dificultad a la acusación ante los Tribunales de los casos de acoso que nos ocupan.

Pero, en este último extremo incidiré más adelante en el Apartado de Conclusiones, por lo que terminemos este comentario dedicando unas líneas al tratamiento administrativo del acoso que estudiamos.

III. Tratamiento administrativo

La Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social —Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social¹¹⁹—, califica como infracciones muy graves los actos del empresario que fueren contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores —artículo 8.11—; el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma —artículo 8.13—, así como 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 —8.13 bis de la LISOS¹²⁰.

¹¹⁹ En Lo sucesivo, LISOS.

¹²⁰ Así mismo, el párrafo 12 del artículo recoge, «*Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones,*

De esta forma se prohíbe el acoso entendido como *vertical descendente*, y aquel que se da entre compañeros, el *horizontal*, bajo el consentimiento tácito, o expreso del empresario. Pues bien, según artículo 40.1 de la misma Ley, las sanciones a aplicar a estas infracciones muy graves serán en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros; mientras que los factores para la graduación de estas multas, la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, el fraude o connivencia, el incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, la cifra de negocios de la empresa, el número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, el perjuicio causado y la cantidad defraudada, como las circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida —artículo 39.2 de la LISOS—. Siendo además relevante el hecho de que el legislador acuda a un mayor reproche contra estos actos al recurrir a las sanciones accesorias del artículo 46 bis y por el que el cumplimiento de las infracciones anteriormente mencionadas 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 cometió la infracción, pudiendo además ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años¹²¹.

También, en función de la gravedad de la conducta, y si se deriva un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrían ser aplicables los artículos 12.7 —como infracción grave, cuando no se deriva ese riesgo— y 13.4 LISOS —como infracción muy grave cuando ese riesgo sí se ocasiona—, cuando el empresario adscribiera a trabajadores, «a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o con sus condiciones psicofísicas, o a tareas peligrosas o nocivas para su salud, sin tomar en consideración su capacidad profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo». Esta imposición de condiciones de trabajo al asalariado con

ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

¹²¹ Véase por su interés el comentario que realiza al respecto DELGADO RUIZ, J., *Régimen Sancionador de la Ley de Igualdad*, en MERCADER UGUINA, J. R. (Coord.), *Comentarios Laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pp. 693 y 694.

el ánimo de perjudicarle supondría entonces la imposición de sanciones de 2.046 a 8.195 euros en grado mínimo; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros, si la infracción es considerada grave, o con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros, si es muy grave —según artículo 40.2, b) y c), de la LISOS.

De manera, que podemos observar que el acoso es llevado al ámbito también de la seguridad y salud laborales. Y al respecto, en la reciente sentencia de 14 de mayo de 2014 (RJ 2014, 3866) se recogen los criterios judiciales elaborados en esta materia: *«la vulneración de las normas de seguridad en el trabajo merece un enjuiciamiento riguroso tras la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales núm. 31/1995, de 8 de noviembre. Esta Ley, en su artículo 14.2 establece que «en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...». En el apartado 4 del artículo 15 señala «que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever (incluso), las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador». Finalmente, el artículo 17.1 establece «que el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores». Por lo que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente ilimitado, y además debemos apreciar que el estrés laboral es un riesgo psicosocial, por lo que localizado un riesgo de estrés laboral o la aparición de un caso que merezca tal calificativo dentro de su empresa, el empresario debe acometer medidas que eviten para el futuro la materialización del riesgo o que, al menos, puedan minorarlo en lo posible.*

Por ello, es evidente que para imponer a la empresa el recargo de prestaciones será siempre imprescindible que la situación de «mobbing» haya generado un accidente de trabajo o enfermedad profesional que dé lugar al nacimiento de prestaciones de seguridad social, exigiéndose además la necesaria relación de causalidad entre el incumplimiento negligente o doloso de sus obligaciones en materia de salud laboral imputado al empresario y las dolencias sufridas por el trabajador —según recoge la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia núm. 827/2014 de 8 de octubre, AS 2014/2936.4.

De forma que a la acción extintiva del apartado anterior, y a su compatibilidad con la demanda de vulneración de derechos

fundamentales, así como a su denuncia penal por tratarse de objetos de tutela distintos, podrá añadirse entonces la responsabilidad administrativa por el incumplimiento del empresario y el posible recargo en las prestaciones a las que tenga derecho el trabajador afectado, donde habrá de probarse que el acoso haya tenido consecuencias tales para el trabajador que provoquen su imposibilidad para trabajar, por lo que se reconoce ya como una contingencia profesional, exigiéndose así mismo la necesaria relación de causalidad entre el incumplimiento negligente o doloso del empresario en materia de salud laboral y las dolencias sufridas por el trabajador.

Pues bien, con la anterior alusión a la responsabilidad administrativa se agotaría el intenso catálogo de deberes y derechos que el acoso promueve en los afectados, y al que hemos dedicado este comentario, si bien este tema suscita en mí una serie de valoraciones críticas que voy a exponer a continuación a modo de conclusión y análisis de las distintas herramientas legales expuestas para la persecución del acoso psicológico laboral.

IV. Conclusiones

En líneas anteriores hemos resumido el tratamiento del acoso laboral cuando es de carácter psíquico y cómo el mismo justifica distintas responsabilidades en el autor, esto es, la reparadora, desde la perspectiva de la extinción indemnizada del contrato; la restitución de los derechos fundamentales vulnerados por la conducta de acoso y de los daños y perjuicios ocasionados con motivo de la conducta hostigadora; la prestacional acerca del daño físico, psíquico o moral que se produce en la salud, a través de la cobertura de la Seguridad Social y, cómo no, una tutela sancionadora que se incardina al Derecho Penal y al Derecho Administrativo, según concreciones expuestas.

Primeramente debemos resaltar que el tratamiento penal del acoso laboral cuando éste es psicológico no ha dejado de encontrar la crítica de un sector de la doctrina que entiende que ante estos casos la vía penal es excesiva¹²², mientras que en el otro extremo hay quien apunta que el Derecho Penal es la vía natural en la que se tiene

¹²² GÓMEZ RIVERO, M. C., *El Derecho Penal ante las Conductas de Acoso Persecutorio*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 49 y 50.

que juzgar el acoso moral laboral¹²³. En mi opinión, me adhiero a la idea de que la opción de interponer la acción ante la jurisdicción penal sólo debe tenerse en cuenta en los casos más graves de acoso laboral¹²⁴ y que el principio de *intervención mínima* adquiere aquí toda su proyección porque, si no, resultaría desproporcionada la intervención criminal en aquellos casos menos graves —aunque ello no obste a que este acoso menos severo sea una acción que prospere en el ámbito social.

El problema es que, una vez más, el tipo descrito en el artículo 173.1 recurre a términos imprecisos —como el de la *reiteración* del acoso o su *gravedad*— que dejan en manos del juzgador realizar una interpretación constante del precepto para justificar la condena penal. Por estas razones quizás, la vía penal aún resulte minoritaria¹²⁵ y además las sentencias condenatorias no sean frecuentes¹²⁶. Y aunque no podemos negar una creciente sensibilización de la jurisdicción penal¹²⁷, indudablemente las carencias que hemos apuntado de la regulación penal vigente entorpecen la persecución del acoso laboral en este ámbito. Superadas éstas carencias quizás se podría evitar la crítica constante que apunta a un derecho penal simbólico¹²⁸, ante delitos como el de nuestro análisis, y que auguran una aplicación y eficacia penal más bien irrealizable.

Aún así, ya hemos comentado que la vía penal no impide el inicio de las acciones laborales analizadas de extinción voluntaria de contrato por parte del trabajador afectado por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, así como aquella correspondiente a la vulneración de derechos fundamentales. Si bien, tenemos que reconocer que ambas tienen sus desventajas obvias. La primera,

¹²³ MARCOS GONZÁLEZ, J. I., *La tutela frente al acoso moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario. Del silencio a la palabra de ley penal*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006, p. 50 y 51.

¹²⁴ MEJÍAS GARCÍA, A., *El Llamado Acoso Laboral, antes llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, op. cit., p. 199.

¹²⁵ Tal y como es reconocido mayoritariamente por la doctrina. Por su interés véase, MORÁLES GARCÍA, O., *Mobbing: Un hecho penalmente relevante o un delito específico*, en *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 94, 2006, p. 436.

¹²⁶ Aludiendo a distintas sentencias de aplicación, véase, REBOLLO VARGAS, R., *Los Delitos contra la Integridad Moral y la Tipificación del Acoso Psicológico u Hostilidad en el Proyecto de Reforma de Código Penal*, op. cit., p. 232.

¹²⁷ REBOLLO VARGAS, R., *Los Delitos contra la Integridad Moral y la Tipificación del Acoso Psicológico u Hostilidad en el Proyecto de Reforma de Código Penal*, op. cit., p. 235.

¹²⁸ MUÑOZ CONDE, F., *Diversas Modalidades de Acoso Punible en el Código Penal*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 25.

por la pérdida de empleo para el trabajador que, aunque resulte beneficiado por las indemnizaciones ya enunciadas, según se estime justificada o no la modificación de las condiciones laborales, se verá abocado a la pérdida de su trabajo, lo que seguro impide el que empleados acosados potenciales no se atrevan a solicitar la rescisión de su contrato abocando esto seguro a la impunidad de la conducta acosadora. Y la segunda de ellas, la reclamación por vulneración de derechos fundamentales, que en este sentido no resulta tan traumática para el trabajador a quien habrá de reponerse en las condiciones óptimas anteriores al perjuicio causado y el que podrá percibir la oportuna indemnización por daños y perjuicios también requerirá demostrar, al menos de manera indiciaria, la existencia del acoso, ya que, aunque se invierta la carga de la prueba, esta mínima sustentación del atentado sufrido habrá de ser, de alguna forma, justificada; y aquí es donde resultan más evidentes las dificultades para aportar esos indicios por parte del trabajador acosado en evidente situación de inferioridad en la empresa.

Por último, vemos que se articula en la LISOS la posibilidad de sanción al empresario por parte de la Inspección, aunque este tipo de sanciones sea cierto que sean menos habituales y donde desde distintos ámbitos se ha solicitado una mayor actuación de la Inspección, aludiéndose a que en muchas ocasiones su actuación se limita a los llamados Informes de *advertencia*¹²⁹. Al respecto considero que, sin duda, el que se potenciara una mayor persecución administrativa de las conductas de acoso en el trabajo sería una de las maneras más efectivas para su erradicación, lo que evitaría la pérdida del empleo que supone el hecho de que sea el propio trabajador el que tenga que iniciar su defensa y tomar de manera personal las acciones legales que en su derecho le amparan. El trabajador debería verse amparado de mejor forma en la Inspección de Trabajo que habría de velar para que este tipo de atentados contra la dignidad del trabajador no se produzcan, impulsándose un Protocolo de actuación en el que el empleado afectado pudiera acceder de manera anónima a la denuncia de este acoso ante la Inspección, siendo desde ese momento la misma Inspección la encargada de oficio de impulsar el procedimiento sancionador, incorporándose al mismo la restitución y reparación del trabajador afectado. Ello evitaría, como digo, la exposición del trabajador cuando, pese a encontrarse con un vasto sistema legal de defensa, es el que se expone con la denuncia del acoso y con su auto-defensa a la pérdida irrecuperable de su empleo, lo que actualmente

¹²⁹ MEJÍAS GARCÍA, A., *El Llamado Acoso Laboral, antes llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 210.

es una consecuencia que muchos trabajadores no pueden en ningún caso permitirse.

Resumidamente, nos encontramos ante una conducta en la que la víctima sufre un grave perjuicio y en la que, en aquellos casos más habituales de acoso vertical descendente, la misma está ante una situación de inferioridad evidente con respecto al autor. Y aunque hemos analizado todas las herramientas disponibles para la defensa del acosado, no podemos obviar que el acoso laboral requeriría de una legislación específica¹³⁰ que articule las distintas responsabilidades para el victimario en un solo texto legal que estructurara y sistematizara esta responsabilidad. El modelo vigente adolece del orden y la sistematización de los medios de protección en los distintos ordenes jurisdiccionales¹³¹. Y esa falta de taxatividad, aludida de manera constante por la doctrina¹³², no hace más que provocar la inaplicación de los preceptos que hemos analizado al verse el trabajador acosado ante las dificultades propias de defender su postura en las condiciones inferiores en las que se halla, y a la vez, viéndose abrumado por un sistema que lo conduce a un mayor desamparo por la falta de estructuración y orden en la articulación de las acciones que lo amparan, y por la falta de taxatividad a la hora de definirse los incumplimientos que pudieran resultar merecedores de sanción.

Para mí, *lege ferenda*, este nuevo tratamiento legal, estructurado y unificado, debería establecer medidas preventivas y sancionadoras, así como solventar problemas como la falta de configuración conceptual del bien jurídico protegido en el acoso¹³³; la ausencia de orden entre los mecanismos legales de defensa ante una situación de acoso, debiéndose articular de manera unificada el proceso penal y laboral a merced del trabajador acosado; así como el régimen administrativo sancionador para el responsable con la regulación de lo que podría enunciarse como un Protocolo integral de actuación. Igualmente, este texto debería dar un mayor protagonismo a la Inspección de Trabajo ante este tipo de asuntos con el refortalecimiento de la ac-

¹³⁰ CARMONA SALGADO, C., *Cuestiones Generales y Aspectos Penales del Acoso Moral en el Trabajo*, op. cit., p. 199.

¹³¹ MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Dignidad del Trabajador y Acoso Moral*, en BORRAJO DÁCRUZ, E., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., y SALA FRANCO, T. (Coords), *Derecho Vivo del Trabajo y Constitución. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Fernando Suárez González*, Ed. La Ley, Madrid, 2003, p. 95.

¹³² OTERO GONZÁLEZ, P. y POMARES CINTAS, E., *El Acoso Laboral*, en ÁLVAREZ GARCÍA, F. J. y GONZÁLEZ CUSSAC, J. L. (Dir.), *Comentarios a la Reforma Penal de 2010*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 200.

¹³³ CORREA CARRASCO, M., *La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas*, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 60.

tuación de oficio¹³⁴ en aras de una mayor protección al trabajador, así como también dedicar un Título especial a la información y formación como herramientas necesarias de regulación para prevenir estos abusos.

En definitiva, el tema que nos ocupa para mí requiere *lege ferenda* de una Ley Integral que solvete las carencias apuntadas en este comentario y que dote al trabajador de un soporte estructurado y compacto que, cual red de salvación, lo proteja de un enemigo que, por desgracia, encuentra dentro de su ámbito laboral y que lo priva de valores tan elementales como el trabajo, la independencia económica, el respeto profesional y hasta la dignidad personal; sin duda objetos de tutela que bien merecen de esta regulación específica a la que aludimos.

En este sentido el resultado sería similar al ya conseguido en el ámbito de la Administración General del Estado con la aprobación del Acuerdo de 6 de abril de 2011 por el que se aprueba el *Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral* en esta Administración. Este texto no sólo dedica un Apartado especial dedicado a *Definiciones y Objeto de Aplicación* sino que además articula un Protocolo de actuación donde se regulan los recursos a disposición del trabajador acosado y las medidas a aplicar. Si bien es cierto que la Ley Integral que proponemos habría de tener un contenido y alcance mayor, ejemplos como este Acuerdo de la Administración General del Estado no hacen más que evidenciar una mayor sensibilidad desde las instituciones hacia el tema que tratamos, tal y como ya denotó la Ley Orgánica núm. 5/2010, y que además nos esperanza hacia la consecución algún día de este texto integral que supere los problemas de aplicación que hemos analizado en este comentario en aras de un fortalecimiento definitivo y bien articulado del respeto de la dignidad del trabajador en la empresa.

Referencias bibliográficas

AGUSTÍN MARAGALL, J., *El Acoso Moral en el Trabajo y su Tratamiento Jurídico*, en CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J. F., y MOVILLA GARCÍA, M. (Coords.), *Las Limitaciones de los Poderes Empresariales y las Responsabilidades por su Utilización Ilegítima*, Ed. Comares, Granada, 2000.

¹³⁴ *Ibidem.*, p. 66.

- ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El Acoso Sexual en el Trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- *El Acoso del Trabajador en la Empresa*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- ARAGÓN GÓMEZ, C., *La Tutela Judicial del Derecho a la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Orden Social*, en MERCADER UGUINA, J. R., (Coord.), *Comentarios Laborales a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, J. P., *Acoso Moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial*, en *Aranzadi Social*, núm. 2, 2012.
- ARENDRT, H., *La Condición Humana*, Ed. Paidós. Barcelona, 1998.
- BUSTOS RAMÍREZ, J., *Necesidad De La Pena, Función Simbólica Y Bien Jurídico Medio Ambiente*, en *Pena y Estado*, núm. 1, 1997.
- CARMONA SALGADO, C., *Cuestiones Generales y Aspectos Penales del Acoso Moral en el Trabajo: mobbing*, en OCTAVIO DE TOLEDO Y UBIETO, E., GURDIEL SIERRA, M., CORTÉS BECHIARELLI, E. (Coords.), *Estudios Penales en recuerdo del Profesor Ruiz Antón*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.
- *Cuestiones Generales y Aspectos Penales del Acoso Moral en el Trabajo*, en *Estudios Penales en Homenaje a Ruiz Antón*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., *Un Nuevo Supuesto de Extinción Causal del Contrato de Trabajo*, en *Revista Aranzadi Social*, núm. 38, 2013.
- CORCOY BIDASOLO, M., *Delitos de Peligro y Protección de Bienes Jurídicos-Penales Supraindividuales*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- CORREA CARRASCO, M., *La Juridificación del Acoso Moral en el Trabajo: Bases Metodológicas*, en *Temas Laborales*, núm. 77, 2004.
- (Coord.), *Acoso Moral en el Trabajo: Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006.
- *Acoso Moral en el Trabajo y Extinción Causal del Contrato*, en *Aranzadi Social*, núm. 14, 2011.
- DE LOS MOZOS IGLESIAS, M. M., *Implicaciones Laborales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2007.
- DELGADO RUIZ, J., *Régimen Sancionador de la Ley de Igualdad*, en MERCADER UGUINA, J. R. (Coord.), *Comentarios Laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

- ESCUADERO MORATALLA, J. F., ESCUDERO MORATALLA, F., y POYATOS I MATAS, G., *Mobbing: Análisis Multidisciplinar y Estrategia Legal*, Ed. Bosch, Barcelona, 2005.
- FUERTES ROCAÑÍN, J. C., *Acoso Laboral. Mobbing. Psicoterrorismo en el Trabajo*, Ed. Arán, Madrid, 2004.
- GARCÍA ARÁN, M., *La Protección Penal de la Integridad Moral*, en DÍEZ RIPOLLÉS, J. L. (Dir.), *La Ciencia del Derecho Penal ante el Nuevo Siglo: libro homenaje al profesor doctor don José Cerezo Mir*, Ed. Tecnos, Madrid, 2002.
- GARCÍA CALLEJO, J. M., *Protección Jurídica contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador*, Ed. Federación de Servicios Públicos de UGT, Madrid, 2003.
- GARCÍA IZQUIERDO, M., MESEGUER, M., SOLER, M. I., y SÁEZ, M. C., *Avances en el Estudio del Acoso Psicológico en el Trabajo*, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 35-2, 2014.
- GASCO GARCÍA, E., *Acoso Moral o Mobbing*, Ed. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, Cuenca, 2005.
- GIL ALBUQUERQUE, R., *Matizaciones en Torno a la Compatibilidad de la Indemnización por Daños Derivados de la Vulneración de un Derecho Fundamental y la Indemnización por Extinción Causal del Contrato de Trabajo*, en *Revista Aranzadi Social*, núm. 18, 2002.
- GIMENO LAHOZ, R., *La Presión Laboral Tendenciosa*, Ed. Tex Nova, Valladolid, 2005
- GÓMEZ RIVERO, M. C., *El Delito de Acoso Sexual: entre los límites de la necesidad y el desconcierto*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 482, 2001.
- *El Derecho Penal ante las Conductas de Acoso Persecutorio*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- GIMENO LAHOZ, R., *La Presión Laboral Tendenciosa*, Ed. Lex Nova. Valladolid, 2005.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., *La Seguridad y La Higiene En El Trabajo En La Constitución*, en *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979.
- HIRIGOYEN, M. F., *El Acoso Moral*, Ed. Paidós Ibérica, Madrid, 1999.
- LEYMANN, H., *Mobbing. La persécution au travail*, Ed. Seuil, Paris, 1996.

- LOUSADA AROCHENA, J. F., *El Derecho de los Trabajadores a la Protección frente al Acoso Sexual Laboral*, Ed. Comares, Granada, 1996.
- LUELMO MILLÁN, M. A., La Normativa que viene sobre el Acoso Moral y Sexual, en *Aranzadi Social*, núm. 5, 2006.
- MARTÍN DAZA, F., y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A., *NTP 476, El Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: mobbing*, Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1998.
- MARTÍN, M. y PÉREZ DE GUZMÁN, S., ¿Qué es el mobbing?: Algunas aportaciones de la Sociología al análisis de un (nuevo) fenómeno, en *La Prevención de Riesgos Laborales: Balance y perspectivas*, Ed. Universidad de Jaén, 2002.
- MARCOS GONZÁLEZ, J. I., *La tutela frente al acoso moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario. Del silencio a la palabra de ley penal*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V., *El Acoso Moral en el Trabajo. Claves para su Protección Extrajudicial*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I., *Las Conductas de Acoso como Delitos contra la Integridad Moral*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Dignidad del Trabajador y Acoso Moral*, en BORRAJO DACRUZ, E., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., y SALA FRANCO, T. (Coords), *Derecho Vivo del Trabajo y Constitución. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Fernando Suárez Gónzález*, Ed. La Ley, Madrid, 2003.
- MEJÍAS GARCÍA, A., *El Llamado Acoso Laboral, antes llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- MOLERO MANGLANO, C., El Acoso Sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999, en *Actualidad Laboral*, núm. 15, 2000.
- MOLINA NAVARRETE, C., Una Nueva Patología de Gestión de Empleo Público: el acoso institucional (mobbing). Reflexiones a propósito de la STS 3.^a, Sección 6.^a, de 23 de julio de 2001, en *La Ley: Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, núm. 7, 2001.
- MORALES GARCÍA, O., Mobbing: Un hecho penalmente relevante o un delito específico, en *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 94, 2006.
- MUÑOZ CONDE, F., *Diversas Modalidades de Acoso Punible en el Código Penal*, en MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I. (Dir.), *El Acoso: tratamiento penal y procesal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

- OLARTE ENCABO, S., *La Incidencia del Acoso Moral en el Ámbito del Sistema de Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicolaborales*, en CORREA CARRASCO, M. (Coord.), *Acoso Moral en el Trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006.
- OTERO GONZÁLEZ, P. y POMARES CINTAS, E., *El Acoso Laboral*, en ÁLVAREZ GARCÍA, F. J. y GONZÁLEZ CUSSAC, J. L. (Dirs.), *Comentarios a la Reforma Penal de 2010*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- PÉREZ DEL RÍO, M. T., y BALLESTER PASTOR, M. A., *Mujer y Salud Laboral*, Ed. La Ley, Madrid, 2000.
- PÉREZ MACHÍO, A. I., *Consecución del Concepto Jurídico de «mobbing», bien jurídico lesionado y su tutela jurídico penal*, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, Núm. 6, 2004.
- *El Delito contra la Integridad Moral del Artículo 173.1 del Vigente Código Penal. Aproximación a los elementos que lo definen*, Ed. Servicio Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, 2005.
- *Mobbing y Derecho Penal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- PIÑUEL Y ZABALA, I., *Mobbing. Cómo Sobrevivir al Acoso en El Trabajo*, Ed. Sal Terrae, Santander, 2001.
- POMARES CINTAS, E., *El Acoso en el Trabajo basado en la Alteración de Condiciones de Prestación de la Actividad Laboral*, en *Cuadernos de Política Criminal*, núm. 97, 2009.
- *Casos Prácticos Resueltos-De las Torturas y otros Delitos contra la Integridad Moral*, en ZUGALDÍA ESPINAR, J. M., y MARÍN CEBALLOS, E. (Dirs.), *Derecho Penal. Parte Especial. Un Estudio a través del Sistema de Casos Resueltos*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- REBOLLO VARGAS, R., *Los Delitos contra la Integridad Moral y la Tipificación del Acoso Psicológico u Hostilidad en el Proyecto de Reforma de Código Penal*, en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, vol. LX, 2007.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., *La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras*, en *Relaciones Laborales*, tomo I, 1999.
- ROJAS RIVERO, G. P., *Delimitación, Prevención y Tutela del Acoso Laboral*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2005.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GIL GIL, J. L., *El Acoso Psicológico*, en CASAS BAAMONDE, M. E., CRUZ VILLALÓN, J., y DURÁN LÓPEZ, F. (Coords.), *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo en el Marco de la Constitución Española. Estudios en Homenaje al*

- Profesor Miguel Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Ed. La Ley-Actualidad, Madrid, 2006.
- SOTO NAVARRO, S., *La Protección Penal De Los Bienes Jurídicos Colectivos En La Sociedad Moderna*, Ed. Comares, Granada, 2003
- VELASCO PORTERO, T., *Mobbing: Acoso laboral o acoso por razón de sexo*, Ed. Tecnos, Madrid, 2011.
- VILLEGAS FERNÁNDEZ, J. M., y LUIS LAFONT NICUESA, L., Acoso Moral, en MARCOS GONZÁLEZ, J. I. (Dir.), *La Tutela frente al Acoso Moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario, del silencio a la palabra de Ley Penal*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006.
- Documentación de Riesgos Laborales*, núm. 7, Factores Ergonómicos y Psicosociales, en www.mtas.es/itss.
- El Acoso Moral Mobbing en los Lugares de Trabajo: Comprender para intervenir*, Ed. Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo, en www.observatoriovascosobreacoso.com/.
- Prévention et de harcèlement et de la violence sur le lieu du travail*, Ed. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín, 2003.