



**MÁSTER UNIVERSITARIO DE ACCESO A LA ABOGACÍA**

**LA TUTELA JURÍDICO-LABORAL FRENTE AL ACOSO  
MORAL**

**AUTORA**

**Libe Lozano Rubio**

**DIRECTORA**

**Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano**

**Pamplona**

**16 de enero de 2019**

## **Resumen**

El presente trabajo tiene por objeto analizar la tutela jurídico-laboral que nuestro ordenamiento ostenta frente al acoso moral. Con este propósito, se comenzará por el desarrollo de una delimitación conceptual desde los distintos puntos de vista de las ciencias sociales y las ciencias jurídicas, destacando la carencia legislativa del concepto de acoso moral en comparación con los otros tipos de acoso laboral que se producen, que sí tienen una definición legal expresa. Al mismo tiempo, se recoge la doctrina jurídica y jurisprudencial más destacada que ha ido dando forma al concepto, a sus rasgos constitutivos y a la distinción entre las figuras afines al acoso moral. Más adelante, se expone de forma minuciosa la tutela judicial frente a las situaciones de acoso, desarrollando los distintos medios de tutela que posee la Jurisdicción social en particular, así como la tutela indemnizatoria que nuestro ordenamiento posee para la reparación del daño.

## **Abstract**

The aim of this paper is to analyze the Spanish legal-labor protection against moral harassment. For this purpose, I will begin by developing a conceptual delimitation from the different points of view of the social sciences and legal sciences, highlighting the lack of a legal concept of moral harassment in comparison with the other types of workplace harassment. At the same time, I will gather the most outstanding legal doctrine and jurisprudence that has been giving form to the concept, to its constitutive features and to the distinction between the figures related to moral harassment. Later, I will carefully explain the judicial protection against harassment situations, developing the different methods of legal protection that the Social Jurisdiction has, as well as the compensation that our legal system provides for the repair of the damage.

## **Palabras clave**

Acoso moral – Daños morales – Proceso especial de tutela de derechos fundamentales – Extinción del contrato por voluntad del trabajador – Indemnización por vulneración de un derecho fundamental

## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL ACOSO MORAL LABORAL (MOBBING)</b> .....	<b>5</b>
	<b>1. Aproximación doctrinal desde las ciencias sociales</b> .....	<b>9</b>
	1.1. <i>Conductas propias del mobbing</i> .....	9
	1.2. <i>Requisitos identificadores del acoso moral laboral desde la psicología</i> .....	10
	<b>2. La anomia legislativa del concepto de acoso moral</b> .....	<b>11</b>
	2.1. <i>Protección mediante la tutela de derechos ordinarios y fundamentales</i> .....	12
	2.2. <i>Crítica a la necesidad de un concepto concreto de acoso moral</i> .....	13
	<b>3. Construcción jurisprudencial del concepto y sus elementos definatorios</b> .....	<b>14</b>
	<b>4. Distinción entre figuras afines y rasgos constitutivos de acoso moral</b> .....	<b>18</b>
	4.1. <i>Distinción doctrinal y jurisprudencial entre figuras afines</i> .....	18
	4.2. <i>Elementos caracterizadores del acoso laboral según la doctrina jurídica</i> .....	19
<b>III.</b>	<b>TUTELA JUDICIAL FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO MORAL LABORAL</b> .....	<b>23</b>
	<b>1. Medios de tutela en la Jurisdicción social: aproximación general</b> .....	<b>24</b>
	<b>2. Extinción del contrato ex artículo 50 del ET</b> .....	<b>26</b>
	2.1. <i>Incumplimiento grave del empresario</i> .....	27
	2.2. <i>Inversión de la carga de la prueba en situaciones de acoso</i> .....	28
	2.3. <i>Problemática que plantea la acción de extinción en cuanto a la continuidad de prestación de servicios</i> .....	29
	<b>3. Acción frente al despido</b> .....	<b>31</b>
	<b>4. El proceso especial de Tutela de Derechos Fundamentales</b> .....	<b>32</b>
	4.1. <i>Antecedente normativo</i> .....	32
	4.2. <i>Objeto del proceso</i> .....	33
	4.3. <i>Características especiales del procedimiento y de la demanda</i> .....	34
	4.4. <i>Legitimación activa y pasiva, el litisconsorcio pasivo necesario y el Ministerio Fiscal como parte necesaria</i> .....	36
	4.5. <i>Efectos de la demanda</i> .....	39
<b>IV.</b>	<b>TUTELA INDEMNIZATORIA POR ACOSO MORAL</b> .....	<b>39</b>
	<b>1. Procedencia de indemnización complementaria por vulneración de un derecho fundamental</b> .....	<b>39</b>
	<b>2. Solicitud de indemnización por daños y perjuicios</b> .....	<b>41</b>
	<b>3. Valoración del daño: resarcimiento y prevención general del daño</b> .....	<b>43</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIÓN</b> .....	<b>47</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>48</b>
	<b>JURISPRUDENCIA CONSULTADA</b> .....	<b>50</b>

## I. INTRODUCCIÓN

La industria y la tecnología han sufrido un notable desarrollo en pocos años, circunstancia que ha provocado importantes sobrecargas y conflictos en el trabajo, acarreando también unas consecuencias negativas para la salud física y psíquica de los trabajadores, incidiendo en su calidad personal y profesional, ya que parece que la organización laboral sólo tiene en cuenta el grado de productividad y rentabilidad, sin fijarse en el principal capital productivo, que son, precisamente, las personas trabajadoras<sup>1</sup>.

Igualmente, en los últimos años se han producido unos grandes cambios en el mundo de la producción (nuevas tecnologías, transformación industrial, la llamada “Industria 4.0”, la robotización, la inteligencia artificial, etc.) orientados hacia la calidad y hacia el cliente, actual y futuro, lo que ha dado lugar a una notable presión de la economía, provocando así una infinidad de consecuencias negativas para las personas trabajadoras, como es la constitución de un mercado laboral flexible, una competencia frenética, fusiones y reestructuraciones de empresas que provocan pérdidas de empleo y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, un ritmo de actividad desenfrenado, inestabilidad laboral, etc., etc.

Al mismo tiempo, se han originado unas “*disfunciones*” en la estructura administrativa de las empresas, que dan lugar a una confusión de las funciones que tiene que desarrollar cada trabajador, a una falta de actuación de los superiores o responsables, no atendiendo a las quejas de los trabajadores, a una escasa capacidad para resolver conflictos, así como a unas estrategias empresariales que no tienen en cuenta a las personas que conforman una empresa<sup>2</sup>.

Debido a todo ello, se ha contribuido a dar fruto a lo que podría denominarse una “*deshumanización*” en el ámbito laboral, apareciendo, con todos esos cambios, nuevos escenarios de conflicto y nuevas enfermedades profesionales que comprenden un abanico de trastornos poco conocidos hasta hace relativamente poco tiempo y, por tanto, escasamente estudiados; tales como el estrés laboral, el llamado “*burn out*” o “*síndrome del trabajador quemado*”, o el acoso moral en el trabajo –el “*mobbing*”–<sup>3</sup>, objeto

---

<sup>1</sup> BORRÁS ROCA, L. “El ‘mobbing’ o acoso moral en el trabajo”, en *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, Vol. 2, Nº. 2, 2002, pág. 113.

<sup>2</sup> BORRÁS ROCA, L. “El ‘mobbing’ o acoso moral en el trabajo”. *Op. Cit.*, pág. 116.

<sup>3</sup> BORRÁS ROCA, L. “El ‘mobbing’ o acoso moral en el trabajo”. *Op. Cit.*, pág. 113.

principal de este trabajo que, además, puede llegar a tener unos componentes sexuales y de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Hoy en día, a pesar de los numerosos casos existentes y pese al auge que este fenómeno social está teniendo en nuestra sociedad, incidiendo notablemente en una sensibilidad social frente a las situaciones de acoso, sobre todo, desde el inicio de la crisis económica en 2008 debido a los problemas anteriormente mencionados, es llamativo el hecho de que no existe una regulación específica básica sobre esta materia, teniendo que acudir a diversa legislación estatal y europea, así como a la doctrina, a la doctrina de suplicación y a la jurisprudencia, para tener una idea más o menos precisa de qué es el acoso moral laboral, sus distintas vertientes, las conductas “tipo” y los elementos que la integran.

Es por todo ello que, en una primera parte, se ha considerado oportuno abordar esta cuestión, llevando a cabo una aproximación del concepto de acoso moral desde su doble vertiente, psicológica y jurídica, pues la carencia de una definición legal nos obliga a acudir a lo que estas ciencias han formulado respectivamente, así como a la construcción jurisprudencial que han desarrollado los Tribunales del orden social.

En una segunda parte, se analiza la tutela jurídica que la Jurisdicción social ofrece frente a las conductas y situaciones constitutivas de acoso moral, tratando de forma más concreta la vía de la extinción del contrato de trabajo ex artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores<sup>4</sup> (en adelante, ET), la acción frente al despido y el proceso especial de tutela de derechos fundamentales.

Para concluir, se detalla la tutela indemnizatoria que nuestro ordenamiento jurídico laboral ostenta para reparar los daños morales sufridos por la víctima de acoso moral en el trabajo, así como los daños derivados de los derechos fundamentales que le asisten.

## **II. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL ACOSO MORAL LABORAL (MOBBING)**

### **1. Aproximación doctrinal desde las ciencias sociales**

---

<sup>4</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El concepto del “*mobbing*” proviene del latín “*mobile vulgus*”, que se traduce como multitud o turba, y, en consecuencia, de la derivación del término inglés “*mob*”, cuyo significado en castellano sería el de “*una multitud de gente excitada que rodea o asedia a alguien o a algo, bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil*”. El sustantivo “*mob*” es el gentío, mientras que el verbo “*to mob*” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, y, curiosamente, no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo<sup>5</sup>.

Las primeras conceptualizaciones del acoso moral en el ámbito laboral no provienen de disciplinas jurídicas, sino de las que enmarcan las ciencias sociales, como la psicología, la psiquiatría, la antropología o la sociología. El acercamiento desde el mundo del Derecho ha sido relativamente tardío e incompleto, como más adelante expondré, por lo que puede preverse que la definición del acoso moral no ha sido –ni es– unívoca.

El concepto de “*mobbing*” fue utilizado por primera vez por el médico y etólogo austriaco Konrad LORENZ, en su libro “*Sobre la agresión: el pretendido mal*”, desde la perspectiva de la ciencia que estudia el comportamiento de los animales, identificando por primera vez un “*acoso moral*” entre las aves y los demás animales, describiéndolo como “*un ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie sobre otro más fuerte que ellos*”<sup>6</sup> y atribuyendo este hecho, al mismo tiempo, a los instintos arraigados en la hipótesis darwiniana de la “*lucha por la supervivencia*”. Desde hace dos décadas, este concepto se ha trasladado a las relaciones humanas de hostigamiento traducidas a la conducta laboral<sup>7</sup>.

Es en dicho ámbito en el que el concepto de *mobbing* o acoso moral en el trabajo ha sido desarrollado históricamente por diversos científicos, psicólogos y psiquiatras, que estudiaban las circunstancias de personas que padecían ansiedad, depresión u otros síntomas y observaron que el nexo causal por el que las personas que sufrían este tipo de enfermedades era el trabajo, el colegio –“*bullying*”– o, incluso, el servicio militar.

---

<sup>5</sup> VELÁZQUEZ, M. “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o ‘*mobbing*’”, en *Revista Web del INSHT*, núm. 17-2002, pág. 27.

<sup>6</sup> LORENZ, K. *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Siglo XXI, Madrid, 1973, págs. 51 y ss.

<sup>7</sup> BORRÁS ROCA, L. “El ‘*mobbing*’ o acoso moral en el trabajo”. *Op. Cit.*, pág. 114.

Estos estudios surgieron principalmente por el Profesor alemán/sueco Heinz LEYMANN, Doctor en Psicología pedagógica y en ciencia médica de la Psiquiatría, quién definió por primera vez el término *mobbing* durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990, como “*una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo*”<sup>8</sup>.

Es en parte gracias a esta definición de LEYMANN por la que se ha ido realizando y desarrollando un concepto de acoso moral en el trabajo desde el punto de vista del Derecho, ya que, a lo largo de estas dos décadas, esta es la definición más consagrada por la numerosa doctrina e, incluso, jurisprudencia estatal y europea.

Es destacable su integración, por ejemplo, por varias instituciones y organismos, como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)<sup>9</sup>, o como la Agencia Europea de Seguridad y Salud<sup>10</sup>, reemplazando de alguna forma la carencia conceptual de este término en nuestra legislación laboral. Igualmente, ha sido manifestada en diversas sentencias de suplicación<sup>11</sup> para analizar si se encontraban o no ante un caso de acoso moral en el trabajo.

Con base en ello, como resultado de esta primera definición e interpretación del acoso moral, han surgido a lo largo de estas dos décadas otras muy importantes definiciones conceptuales del mismo por numerosos e importantes expertos en las ciencias sociales, siendo, a mi juicio, las más importantes las siguientes:

---

<sup>8</sup> GINER ALEGRÍA, C.A. “Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral”, en *Anales de Derecho*, núm. 29, 2011, pág. 127.

LEYMANN, H. “The Definition of Mobbing at Workplaces” en *The Mobbing Encyclopaedia* (<http://www.leymann.se>), 1997.

<sup>9</sup> INSHT. “Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, en *Revista Web del INSHT*, 1998, pág. 1; superada posteriormente por la NTP 854 del año 2009 (en *Revista Web del INSHT*, 2009).

<sup>10</sup> European Agency for Safety and Health at Work. “Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health” en *European Risk Observatory Report*, Núm. 5, 2007, pág. 76.

<sup>11</sup> STSJ (Castilla-La Mancha), de 9 de marzo de 2006 (Rec. 1/2006); STSJ (Galicia), de 20 de octubre de 2014 (Rec. 2878/2014); STSJ (Asturias), de 19 de diciembre de 2014 (Rec. 2476/2014); STSJ (Castilla y León), de 16 de marzo de 2016 (Rec. 159/2016); y un largo etcétera.

Es una definición destacada la que realiza el Profesor y Doctor en Psicología, Iñaki PIÑUEL Y ZABALA, quién definió el *mobbing* en el 2001 como “*el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador*”<sup>12</sup>. Más adelante, lo extrapoló a su llamado “Informe Cisneros”<sup>13</sup> (también llamado, “Cuestionario Cisneros”), donde se aproxima al fenómeno del acoso moral laboral mediante un cuestionario compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico.

De igual forma, Marie-France HIRIGOYEN, psiquiatra francesa, autora del conocido libro “*El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*”<sup>14</sup>, definió el acoso moral en una conferencia que impartió en Barcelona en el Colegio de Abogados de dicha ciudad, el día 10 de octubre de 2001, como “*una destrucción insidiosa y fría mediante frecuentes ademanes de desprecio y de humillación de una persona hacia otra durante un periodo de tiempo largo. Se trata de una violencia sin tregua que aniquila la autoestima de la víctima y la descalifica con una simple mirada o un cierto tono de voz. El agresor busca a menudo aliados entre el resto de los trabajadores*”<sup>15</sup>.

Ahora bien, a pesar de la numerosa y consagrada doctrina científica que respalda la concepción precedente del *mobbing*, también existe otra parte muy importante de ella que, desde un ámbito más jurídico, y, por tanto, más alejado de las ciencias sociales, ha cuestionado ciertos elementos y matices de la antedicha aproximación conceptual. Esta corriente doctrinal científico-jurídica<sup>16</sup> interpreta que la primera jurisprudencia, además de algunos de los pronunciamientos actuales, se centran erróneamente en detectar la correspondencia de los hechos con la definición que del *mobbing* daban en la psicología (básicamente la de LEYMANN) y considera que existe más evolución en ciertos pronunciamientos contemporáneos, ya que, desde un prisma más jurídico-laboral, ponen de manifiesto que aquella interpretación respecto a la *duración* ha de flexibilizarse, que

---

<sup>12</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I. *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae, Santander, 2001, pág. 55.

<sup>13</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I. *Informe Cisneros V*, Sindicato GESTHA, Universidad de Alcalá, Madrid, 2004, pág. 10.

<sup>14</sup> HIRIGOYEN, M-F. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós, Barcelona, 1999, págs. 19 a 41.

<sup>15</sup> BORRÁS ROCA, L. “El ‘mobbing’ o acoso moral en el trabajo”. *Op. Cit.*, pág. 114.

<sup>16</sup> Destacando notablemente: ROJAS RIVERO, G. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 30.



la *intención* puede ser larvada o inconsciente, o que el *daño* puede no manifestarse, ya que ello dependerá de la fortaleza psíquica de la víctima, entre otras cosas.

### 1.1. *Conductas propias del mobbing*

En relación con la *conducta* propia del *mobbing*, debemos partir de la necesaria doctrina científica, que fue la primera en matizar las diversas conductas inherentes al acoso moral; para ello, es primordial volver a los estudios realizados por LEYMANN, quién, además de crear un primer concepto, expandir el campo de investigación y realizar los primeros estudios clínicos y epidemiológicos, desarrolló en 1989, de manera operativa, es decir, objetivamente demostrable, un cuestionario de estrategias de acoso psicológico conocido como LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)<sup>17</sup> con una lista de 45 comportamientos característicos que integran la conducta del *mobbing*. Más adelante, en 1999, el Instituto de Psicoterapia e Investigación de Madrid, añadió al método LIPT 15 ítems nuevos, proporcionando la posibilidad de respuesta del cuestionario, añadiendo grados de intensidad a las conductas recibidas. Por tanto, de esta forma, se obtiene tanto la frecuencia como la intensidad de las estrategias de acoso percibidas por los trabajadores<sup>18</sup>. Se denomina hoy en día “LIPT-60” y es utilizado tanto por el INSHT como por los distintos Institutos de Salud Laboral autonómicos (como el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra). Hoy en día, emplean no sólo éste, sino otros sistemas, como el método SATA<sup>19</sup>, más orientado hacia una perspectiva preventiva.

Continuando con esta idea, gracias al LIPT-60 se puede obtener una clara guía sobre cuáles son las *conductas de hostigamiento* desarrolladas por los sujetos acosadores. Según éste, versan sobre 6 patrones de conducta identificativos, calificados como “*subescalas de acoso*”, y que son<sup>20</sup>:

---

<sup>17</sup> LEYMANN, H. “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” en *Violence and Victims*, Vol. 5, Núm. 2, 1990, pág. 120.

<sup>18</sup> GONZALEZ DE RIVERA, JL Y RODRÍGUEZ-ABUIN, MJ. *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. EOS, Madrid, 2005, pág. 3.

<sup>19</sup> INSHT “Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo” en *Nota Técnica de Prevención 823*, Revista Web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009, pág. 1.

<sup>20</sup> GONZALEZ DE RIVERA, JL Y RODRÍGUEZ-ABUIN, MJ. *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. EOS, Madrid, 2005, págs. 5 a 9.

1º) *Desprestigio laboral*: la constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.

2º) *Entorpecimiento del progreso*: la constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

3º) *Incomunicación o bloqueo de la comunicación*: la constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).

4º) *Intimidación encubierta*: la constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

5º) *Intimidación manifiesta*: en este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

6º) *Desprestigio personal*: está compuesto por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.

En consecuencia, según la psicología, estas conductas pueden ser claras identificadoras de comportamientos comunes que se producen en el acoso moral, pero para lograr una clara identificación como acoso, además de este tipo de conductas, para las ciencias sociales deben darse, tres requisitos diferenciadores.

### 1.2. *Requisitos identificadores del acoso moral laboral desde la psicología*

La doctrina científica y, más concretamente, LEYMANN en primer lugar, documentó una serie de requisitos para que las conductas propias del acoso moral se reconocieran como tal dentro del ámbito de las relaciones de trabajo, pues entendían que debían producirse para inferir que las mismas ocasionaban un *daño* objetivamente demostrable.

Más tarde, el Profesor PIÑUEL Y ZABALA<sup>21</sup>, los expresó en su Informe Cisneros V concretándolos en:

- 1) La *existencia de una o más de las conductas de hostigamiento* internacionalmente reconocidas por la “Investigación” como tales; es decir, las conductas recogidas en los 6 subtipos del LITP-60 precedentes.
- 2) La *duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un período* y, por lo tanto, que no responde a una acción puntual o esporádica. Entendiéndose, como mínimo, a lo largo de más de 6 meses.
- 3) La *frecuencia* de los comportamientos de hostigamiento, que, por lo menos, ha de ser *semanal* (una vez o más a la semana).

Por tanto, para la parte mayoritaria de la doctrina científica, la concurrencia de estas tres características en las conductas anteriormente expuestas acreditaría la existencia de un trabajador sometido a un cuadro de acoso psicológico en el trabajo.

## **2. La anomia legislativa del concepto de acoso moral laboral**

A pesar del renovado protagonismo que ha tenido para la doctrina el acoso laboral, éste no ha tenido la misma atención por parte del legislador español. Muestra de ello es la carencia de una definición legal de acoso moral en el trabajo, siendo las únicas intervenciones legislativas expresas sobre la materia de carácter parcial y careciendo de novedad, pues se limitan a la trasposición de distintas Directivas comunitarias<sup>22</sup>, otorgando más énfasis al análisis y conceptualización del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio en el ámbito de las relaciones laborales, sin realizar ningún tipo de construcción legislativa consensuada en orden a conceptualizar el acoso psicológico en el ámbito laboral, a determinar su estructura y elementos o a establecer

---

<sup>21</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I. *Informe Cisneros V. Op. Cit.*, pág. 10.

<sup>22</sup> Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo; Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, etc.

una línea concreta de actuación jurídica en defensa de las víctimas cuando las medidas de prevención no han conseguido reprimir las conductas de hostigamiento y vejación<sup>23</sup>.

### 2.1. *Protección mediante la tutela de derechos ordinarios y fundamentales*

A pesar del vacío legal de un concepto expreso, es necesario destacar que el acoso moral en el trabajo es una conducta laboral “pluriofensiva” que vulnera diversos derechos ordinarios y bienes jurídicos esenciales del trabajador como ser humano, por lo que la defensa de éste podrá subsumirse en preceptos relacionados con los Derechos Fundamentales.

Hablamos de los bienes jurídicos fundamentales recogidos en los artículos (en adelante, arts.) 10, 14, 15 y 18 de nuestra Constitución (en lo sucesivo, CE), por lo que los múltiples derechos que la conducta de acoso moral puede vulnerar, como el genérico a la dignidad, considerado fundamento básico del orden político y la paz social –arts. 10.1 de la CE y 4.2.e) del ET– y otros más específicos como el de la igualdad y no discriminación – arts. 14 de la CE y 4.2.c) del ET–, el de la integridad física y moral – arts. 15 de la CE y 4.2.d) del ET–, el honor e intimidad persona y familiar y a la propia imagen – arts. 18 de la CE y 4.2.e) del ET–, pueden protegerse o tutelarse mediante las diversas vías que nuestro ordenamiento jurídico, tanto laboral como constitucional, dispone al efecto.

Igualmente, la normativa específica de prevención de los posibles riesgos que pueda padecer el trabajador en el trabajo, especialmente la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), ha servido para obligar al empresario a tener en cuenta estos riesgos psíquicos para cumplir su obligación de proteger eficazmente en materia de seguridad y salud a los trabajadores, como así lo dicta su propio precepto 14.1<sup>24</sup>, garantizando así un ambiente de trabajo sano y libre de riesgos profesionales.

---

<sup>23</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” en CARBOLELL VAYÁ, E.J, GIMENO NAVARRO, M.A y MEJÍAS GARCÍA, A., *El acoso laboral, antes llamado “mobbing”*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 171 y 172.

<sup>24</sup> MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, Núm. 4, 2013, págs. 3 y 4.

Debido a su importancia y a su relevancia dentro las conductas de hostigamiento, tanto la tutela constitucional como la preventiva serán objeto de un análisis más profundo en el siguiente apartado de este trabajo.

## 2.2. *Crítica a la necesidad de un concepto concreto de acoso moral*

Debido a la falta de definición legal y al enfoque parcial normativo sobre el acoso moral laboral, ha tenido que ser la numerosa doctrina, jurisprudencia y doctrina de suplicación las encargadas de dar forma a una aproximación conceptual básica de acoso moral en el trabajo y sus elementos, pues una primera corriente tanto doctrinal como jurisprudencial entendían que la conceptualización era necesaria para poder establecer una tutela concreta por parte del ordenamiento jurídico a la figura del *mobbing*.

Sin embargo, cabe mencionar que, a pesar de la innegable necesidad y conveniencia de adoptar estas medidas legislativas, no significa que la falta de desarrollo normativo específico implique necesariamente que, a efectos de proteger a las víctimas frente a la conducta del agresor o agresores, queden desamparadas. Tanto las normas genéricas de reconocimiento de los derechos de los trabajadores como las específicas anteriormente mencionadas de protección de la salud, la integridad o, incluso, del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio, están teniendo un papel relevante en la delimitación de las conductas y en la protección de las víctimas del acoso moral. Ello sin olvidar el papel que han tenido la actuación de los Tribunales y la reflexión de la doctrina jurídica, que han coadyuvado a establecer medios de protección relativamente eficaces.

No ha sido, y no es, cuestión fácil llegar a una formulación satisfactoria del acoso moral laboral, además de que nada garantiza que, de existir, pudieran estar resueltas todas las incertidumbres, ya que nos encontramos ante una materia notablemente casuística; el acoso moral es pluriofensivo y multidisciplinar, por lo que no hay una regla general o única por la que pueda encauzarse la defensa de la víctima del *mobbing* y, por lo tanto, acotar el acoso moral y plasmar una definición concreta puede no ser la solución al problema<sup>25</sup>.

Por tanto, con independencia de que un concepto legal de acoso moral pueda clarificar la conducta y aporte seguridad jurídica, éste no ha sido imprescindible a efectos

---

<sup>25</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, pág. 172.

de conceder tal protección, pues su inexistencia no ha impedido a los distintos Juzgados y Tribunales laborales dar una adecuada respuesta protectora al acoso durante estas dos últimas décadas.

En consecuencia, y siguiendo la doctrina jurídica más actual, no se trata de elegir la más verosímil de entre las diversas propuestas conceptuales ofrecidas por la doctrina, la jurisprudencia, la doctrina judicial, la negociación colectiva, etc., sino, quizá, alejarse de esa obcecación por encontrar una noción concreta y tasada del *mobbing*, y centrarse más en la identificación y concreción de los elementos identificativos del acoso moral en el ámbito de las relaciones laborales<sup>26</sup>.

### 3. Construcción jurisprudencial del concepto y sus elementos definitorios

Como he ido exponiendo, la jurisprudencia y la doctrina judicial en nuestro país han sido también protagonistas trascendentales en la búsqueda de una definición concreta del *mobbing* en estas dos últimas décadas, así como las encargada de recoger de forma expresa los elementos que lo integran y sus características, supliendo en gran medida la carencia legislativa anteriormente mencionada, matizando el concepto de acoso moral según los casos que se iban produciendo, debiendo utilizar principalmente la vía interpretativa, en base a los mandatos constitucionales anteriormente expuestos, como derechos que se ven vulnerados mediante las conductas sancionables de acoso moral.

De este modo, han ido descartando también caso por caso una serie de circunstancias que pueden llegar a confundirse con el *mobbing*, que pueden ser síntomas derivados de estrés laboral, de las problemáticas entre compañeros y jefes por cuestiones laborales o económicas o simplemente las estrictas directrices de la empresa, amparadas en el principio del “*ius variandi*” empresarial<sup>27</sup>, que no constituyen acoso moral por sí mismas, dando lugar a una consecución de una concreta identificación de los elementos que integran las conductas de acoso moral laboral<sup>28</sup>.

Es destacable mencionar la diversa doctrina judicial de numerosos Tribunales Superiores de Justicia de nuestro país, puesto que ha sido, precisamente, la dispar doctrina judicial de suplicación la que ha tenido que acometer un dilatado esfuerzo para identificar

---

<sup>26</sup> ROJAS RIVERO, G. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Op. Cit., págs. 30 y 31.

<sup>27</sup> MORENO CÁLIZ, S. “Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral” en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, Núm. 218, 2009, pág. 58.

<sup>28</sup> MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º 37, 2018, pág. 39.

los rasgos constitutivos y, a la vez, distintivos de esta figura, habiendo conformado ya algunos de ellos sus propias líneas doctrinales. Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo no ha delimitado todavía con precisión este tipo específico de acoso, debido, fundamentalmente a la falta de contradicción de los pronunciamientos judiciales de suplicación en estos supuestos.

A modo de síntesis, en relación con el concepto de *mobbing*, he querido recoger algunas de las sentencias más relevantes que han marcado a lo largo de estas dos décadas el cauce para su delimitación:

Es sumamente relevante destacar que, ya en 2001, el TSJ de Navarra, en su sentencia de 18 de mayo de ese año<sup>29</sup> intentaba configurar las notas características del acoso en el trabajo –utilizando de forma explícita la palabra “*mobbing*” en varias ocasiones–, declarando que se caracterizaba por ser “*una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral*”. Además, es destacable el intento del Tribunal por explicar la traducción y el significado del anglicismo “*mobbing*”, aduciendo que significaba literalmente “*atacar o atropellar*”, y que se ha traducido como “*psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles*”.

De la misma forma, siguiendo en ese año, para el TSJ de Cataluña, el acoso laboral implicaba una insistente conducta hostil hacia el trabajador, que lo somete “*a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el art. 15 de nuestra CE, así como el art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores (derecho básico a la consideración debida a su dignidad)*”. Igualmente, es una sentencia destacada porque abrió la puerta a que el trabajador, por justa causa del acoso moral, pudiera ejercitar, entre otras, la oportuna acción rescisoria, solicitando la extinción de su contrato de trabajo<sup>30</sup>.

En este mismo sentido, es una sentencia muy destacada la dictada por el TSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 25 de septiembre de

---

<sup>29</sup> STSJ (Navarra), de 18 de mayo de 2001 (Rec. 134/2001).

<sup>30</sup> STSJ (Cataluña), de 28 de noviembre de 2001 (Rec. 1578/2001).

2001<sup>31</sup>, que toma como referencia la definición de LEYMANN en 1990 para definir el *mobbing*, por lo que se constata la alusión continua a la definición de este autor por parte de la jurisprudencia, como he mencionado con anterioridad.

Esta sentencia apreció la existencia de un acoso moral en el trabajo al considerar la empresa una disminución del nivel de productividad de dos trabajadores tras modificar ésta algunos de los aspectos de sus condiciones de trabajo; pasó a dedicarlos a tareas de recuperación (en vez de captación) de clientes; les obligó a que realizasen sus funciones en una mesa situada en el lugar más próximo a la entrada principal de la sede; les restringió severamente la libertad de movimiento en el centro de trabajo y les prohibió la utilización directa de la fotocopiadora y los servicios del sistema informático de la empresa. La sentencia señaló que estas medidas constituían un plan preconcebido que imponía un aislamiento sistemático, de carácter físico y psíquico de los trabajadores y en consecuencia los Magistrados entendieron que se produjo un atentado a la dignidad de los trabajadores y confirmó la sanción por infracción administrativa muy grave, con la consiguiente multa.

Por su parte, el TSJ del País Vasco<sup>32</sup>, definió el acoso laboral en su sentencia de 7 de noviembre de 2006, como *“toda conducta no deseada por el trabajador que tuviera como objetivo o consecuencia atentar a su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”*, inspirándose en la definición de acoso que se recoge en el art. 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, una vez desprovisto del elemento discriminatorio que expresa el mencionado artículo<sup>33</sup>.

Asimismo, es sustancial nombrar la sentencia del TSJ de Madrid, de 21 de septiembre de 2015<sup>34</sup>, entre otras, por haber definido de una forma muy concreta el concepto de acoso moral en el trabajo, además de diferenciarlo *“a priori”* de otras situaciones. En síntesis, define el acoso moral como aquellos *“comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tiene como objetivo intimidar, apocar, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la*

---

<sup>31</sup> STSJ (Comunidad Valenciana), de 25 de septiembre de 2001 (Rec. 1355/2001).

<sup>32</sup> STSJ (País Vasco), de 7 de noviembre de 2006 (Rec. 2518/2006).

<sup>33</sup> “Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

<sup>34</sup> STSJ (Madrid), de 21 de septiembre (Rec. 377/2015). También muy destacada la de 21 de enero de 2008 (Rec. 4779/2007).



*organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal” y, por tanto, aquél que “precisa de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero -acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional. A veces, las prácticas de acoso u hostigamiento suponen un estilo de gestión que busca la clave del éxito empresarial en la obediencia al jefe o líder de la organización (MOLINA NAVARRETE). Se trataría de una forma de dominio sobre las personas, erradicado en el mundo civilizado, en la que el poder ha de ocultarse para poder seguir ejercitándose”.*

Al mismo tiempo, la diferencia de otras situaciones al señalar que: *“No puede, en su consecuencia, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos”.*

Por otro lado, en relación con los elementos que integran la conducta del acoso moral en el trabajo, es destacable la doctrina judicial que ha sentado las bases para su identificación concreta, como la Sentencia del TSJ del País Vasco, de 23 de junio de 2015<sup>35</sup>, que además de plasmar también una definición concreta de acoso moral, señala los criterios diagnósticos para identificar el *mobbing*, así como la diferente tipología que presenta el acoso moral (horizontal, vertical); o la Sentencia del TSJ de Galicia, de 15 de mayo de 2015<sup>36</sup>, que señaló sobre la existencia de acoso laboral que *“aunque no existe una definición legal, se pueden destacar, de acuerdo con los estudios doctrinales más solventes, los siguientes elementos básicos de esa conducta que son: a) la intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo; b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales; c) el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. Son situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y en ocasiones consiguen el*

---

<sup>35</sup> STSJ (País Vasco), de 23 de junio de 2015 (Rec. 989/2015).

<sup>36</sup> STSJ (Galicia), de 15 de mayo de 2015 (Rec. 747/2015).

*abandono del trabajador del empleo, al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido”.*

#### **4. Distinción entre figuras afines y rasgos constitutivos de acoso moral**

##### *4.1. Distinción doctrinal y jurisprudencial entre figuras afines*

Como he adelantado con anterioridad, tanto la doctrina jurídica como la jurisprudencia también han sido notablemente ilustradoras para lograr diferenciar el acoso moral laboral de otras situaciones que no constituyen acoso moral en sí y que éstas las han calificado más propiamente como “*conflicto laboral*”<sup>37</sup>, pues se circunscriben propiamente al ejercicio –normalmente inadecuado– de las facultades empresariales que entran dentro de la esfera del poder de dirección y organización empresarial, pero que presentan unos caracteres *a priori* muy similares. Para su diferenciación, se han tenido que delimitar las motivaciones, la conducta y el resultado de las distintas actuaciones.

Parte de la doctrina, así como la jurisprudencia, han diferenciado el acoso moral laboral de las siguientes situaciones<sup>38</sup>:

a) El *estrés laboral* –síndrome de “*burn out*”, anteriormente mencionado–, que genera ansiedad y depresión, pero que obedece a unas causas que son más atribuibles a las condiciones de trabajo que a un empresario o a un “hostigador perverso” que busca intencionalmente la destrucción del otro, así como el hecho de que no está presente el elemento de la humillación<sup>39</sup>.

b) *Los conflictos entre las personas que integran una empresa*, pues, con frecuencia surgen discrepancias o incluso graves confrontaciones en el lugar de trabajo, ya sea entre compañeros o entre trabajadores y superiores; pero, mientras que en el mobbing no hay interés ni disposición por solucionar el problema por parte del acosador, en cambio, en un conflicto o enfrentamiento, generalmente, se suelen buscar soluciones por ambas partes para intentar resolver la situación<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” ... *Op. Cit.*, págs. 9 a 11.

<sup>38</sup> Situaciones basadas de lo recogido en BORRÁS ROCA, L. “El ‘mobbing’ o acoso moral en el trabajo” ... *Op. Cit.*, pág. 119.

<sup>39</sup> STSJ (Cataluña), de 10 de junio de 2005 (Rec. 3957/2004); STSJ (Murcia), de 24 de mayo de 2004 (Rec. 500/2004).

<sup>40</sup> STSJ (Aragón), de 13 de junio de 2012 (Rec. 270/2012).

c) *Los malos resultados económicos y otros incidentes ocurridos en el marco de una empresa*, que pueden abocar a tener que hacerse reestructuraciones, cambios de destino o incluso despidos. En este caso, pueden producirse diversas situaciones de tensión en el trabajo o por razón del mismo, que no pueden calificarse como *mobbing* sin más, ya que el mismo consiste en crear un ambiente hostil que devenga insoportable para la víctima y no toda crisis depresiva o de ansiedad por el trabajo es necesariamente derivada de acoso moral<sup>41</sup>.

d) *El elemento diferenciador de la “reiteración en el tiempo” de la conducta hostil no se produce*, pues pueden tratarse de agresiones aisladas o únicas que no alcanzan a constituir una situación de acoso moral laboral o que incluso que se dirijan a más de un solo trabajador, por lo que no se produce un trato diferenciado sobre la víctima del resto de trabajadores<sup>42</sup>.

e) *La patología psiquiátrica del trabajador previa al mobbing y no correlacionable con éste*, como sería, por ejemplo, un trastorno bipolar padecido con anterioridad<sup>43</sup>, el caso de un trabajador paranoico que desconfiara de muchas personas y provocara tensiones, o una persona alcohólica con unos bajos rendimientos laborales.

f) También cabe la posibilidad de que *un trabajador rentista busque una indemnización*, efectuando una demanda injusta por un inexistente acoso moral.

En consecuencia, cualquier conflicto laboral no determina la presencia de un hostigamiento laboral, ya que, como he mencionado con anterioridad, existen diferentes prácticas empresariales que, aún siendo ilícitas por no cumplir con lo legalmente previsto para su admisibilidad por la normativa de aplicación, la jurisprudencia entiende que se justifican dentro del ejercicio del *ius variandi*, e, incluso, pudiendo ser conductas violentas, no todas pueden ser calificadas de acoso, pues su finalidad no es la destrucción psíquica de la víctima; es decir, no opera en ellas el elemento intencional que sí impera en el acoso moral<sup>44</sup>.

#### 4.2. Elementos caracterizadores del acoso laboral según la doctrina jurídica

---

<sup>41</sup> STSJ (Castilla-La Mancha), de 13 de octubre de 2010 (Rec. 1335/2005).

<sup>42</sup> STSJ (Madrid), de 31 de enero de 2006 (Rec. 5796/2005); STSJ (Murcia), de 23 de junio de 2004 (Rec. 1264/2004).

<sup>43</sup> STSJ (Navarra), de 15 diciembre de 2006 (Rec. 354/2006).

<sup>44</sup> STSJ (Asturias), de 12 de febrero de 2010 (Rec. 1051/2010); de 23 de marzo de 2013 (Rec. 2062/2012); de 24 de octubre de 2008 (Rec. 3325/2007); de 16 de noviembre de 2007 (Rec. 1856/2007).

Como relataba con anterioridad, para la parte mayoritaria de la doctrina científica, la concurrencia de las tres características citadas acreditaría la existencia de un trabajador sometido a un cuadro de acoso psicológico en el trabajo; sin embargo, para la doctrina jurídica y judicial, aunque siguieron esta teoría en un primer momento, de unos años a esta parte, han avanzado y superado la extrapolación íntegra de las teorías psicológicas sobre el acoso moral al campo jurídico.

Volviendo a la opinión doctrinal más alejada de las corrientes científicas preexistentes, éstas entienden que el acoso se configura como un conjunto heterogéneo de conductas que en sí dificultan enormemente la labor conceptual, al mismo tiempo que su acotación tampoco sería lo ideal, porque todo lo que se saliera de ese concepto acotado, estaría descartado considerarlo como una conducta constitutiva de hostigamiento laboral<sup>45</sup>.

Siguiendo esta idea, la doctrina científica se ha obstinado a lo largo del tiempo en definir de forma muy concreta el acoso moral, cuando en un ámbito tan notablemente casuístico, una definición puede dar seguridad jurídica, pero no todas las respuestas. Podemos hablar de una serie de conductas “tipo”, pero no pueden ser *numerus clausus*; podemos hablar de que es necesaria una “duración” y una “frecuencia”, pero no puede ser planteada con rigurosidad, porque, si es inferior a 6 meses, ¿dejamos de hablar de acoso moral?; podemos entender que con las conductas de hostigamiento se puede producir un daño objetivo, sin embargo, éste no se manifiesta de igual forma en todas las personas con la misma intensidad; y así, un largo etcétera.

Por tanto, desde un prisma más jurídico, alejado de las ciencias sociales y de la idea de un concepto tan encuadrado, recogiendo la doctrina jurídica y judicial más actual al respecto, podemos enumerar los siguientes elementos inherentes a las conductas de acoso moral en el trabajo<sup>46</sup>:

---

<sup>45</sup> ROJAS RIVERO, G. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 30.

<sup>46</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, págs. 178 y ss.  
MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” ... *Op. Cit.*, págs. 39 y ss.

Estas conductas, aunque de forma más resumida, también se encuentran mencionadas en el Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo (en *Revista Web del ITSS*, 2009)

a) *Violencia o maltrato psicológico*: para la existencia de una situación de acoso moral, es preciso que se dé una conducta agresora, una acción de hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas. En consecuencia, se debe dar una presión –de actos violentos o de hostigamiento– ejercida por el acosador y que ésta sea percibida por la víctima como una agresión, ya que el acoso exige un comportamiento de cierta severidad.

Por tanto, no bastará, como hablaba antes, con la existencia de una situación de conflicto o un mal clima laboral, frecuente en algunas empresas o centros de trabajo y, a veces, consustancial a determinados entornos laborales problemáticos; ni tampoco con que tampoco que se adopten por parte del empresario determinadas decisiones que vulneren derechos laborales del trabajador (traslado de puesto, modificación de condiciones de trabajo, movilidad no consentida, etc) –impugnables por sí mismos ante la jurisdicción social–.

b) *Comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo*: la existencia de acoso laboral precisa la concurrencia de una pluralidad de actos reiterados que atenten contra la dignidad y la integridad moral del trabajador.

Alejados de la idea de una delimitación temporal de más de 6 meses, considerando este lapso concreto de tiempo como mera orientación<sup>47</sup>, sí que se exige una reiteración en el tiempo, pues la violencia ha de ser ejercida de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, permaneciendo en el tiempo. Lo importante, desde un punto de vista jurídico, no es tanto la duración en sí, sino la idea de una continuidad en la violencia, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, la intensidad y la gravedad de las conductas. De esta forma, no podremos hablar de acoso moral cuando acontezcan conflictos temporales o enfrentamientos puntuales, aun cuando sean graves, pues no contemplan el elemento reiterativo<sup>48</sup>.

c) *Voluntad de dañar personalmente a la víctima*: la parte mayoritaria de la doctrina entiende que la intencionalidad por parte del acosador es fundamental a la hora de determinar si existe o no acoso moral. Un trabajador puede sentirse presionado o acosado

---

<sup>47</sup> En la NTP núm. 476 del INSHT, previamente mencionada, acogió dicha noción temporal; sin embargo, en la posterior NTP 854 del año 2009 (*Op. Cit.*, pág. 3), abandonó definitivamente este criterio para pasar a remarcar que el *mobbing* tiene lugar por un tiempo “prolongado”. Como ejemplo de doctrina judicial que sigue este criterio: STSJ (País Vasco), de 25 de enero de 2005 (Rec. 2794/2004).

<sup>48</sup> STSJ (Madrid), 4 de abril de 2014 (Rec. 27/2014); de 18 de octubre de 2013 (Rec. 1616/2013); de 30 de octubre de 2009 (Rec. 4050/2009) y de 3 de diciembre de 2007 (Rec. 4201/2007).

por circunstancias que se enmarcan en el plano laboral, pero las mismas no son susceptibles de calificarse como supuestos de acoso, ya que entienden que lo relevante es la finalidad del acosador, pudiendo tener como objetivos el dañar al trabajador psíquica o moralmente, socavando su personalidad, para marginarlo de su entorno laboral hasta su denigración laboral.

La exigencia de este elemento significa que la presión laboral hostigadora, como regla general, no persigue “el daño por el daño”, sino que pretende producir un resultado, que, en la mayoría de los casos, es provocar la salida del trabajador de la empresa.

Sin embargo, ello genera un importante problema en torno a la prueba, es decir, a los efectos de acreditar la finalidad o tendenciosidad del acosador y es por ello por lo que otra parte muy importante de la doctrina<sup>49</sup> modera ostensiblemente el requisito de la intencionalidad del agresor en tanto se admite la calificación como acoso de una conducta carente de propósito hostigador, siendo suficiente, en su defecto, que la acción provoque un ataque contra la dignidad e integridad de la víctima.

*d) Producción de un daño:* si bien es cierto que la doctrina mayoritaria entiende que el que se pretenda con las conductas de hostigamiento sea un resultado y no un daño preciso y concreto en la salud psíquica o física de la víctima, existe una corriente jurisprudencial que ha venido interpretando que la existencia de daño es consustancial a la existencia de acoso, es decir, si no existe daño psíquico en la víctima, no existe acoso<sup>50</sup>.

Sin embargo, siguiendo con la doctrina mayoritaria, ésta defiende un concepto de acoso laboral que ponga un mayor acento a la dignidad del trabajador que en el deterioro de su salud<sup>51</sup>. Defendiendo esta idea, MELLA MÉNDEZ, argumenta: “*Que el daño psicológico no llegue a materializarse no impide la consideración de la conducta agresora como acoso moral, pues lo importante es la existencia de dicha conducta, vulneradora de derechos fundamentales de la víctima (especialmente, la dignidad e integridad moral) y la intencionalidad de la misma. [...] Además, de mantener la posición contraria y condicionar la existencia de acoso a la producción real de un daño psíquico, se desprotegería a aquellas víctimas más fuertes psicológicamente y más resistentes a los efectos dañinos del acoso*”<sup>52</sup>.

---

<sup>49</sup> MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” ... *Op. Cit.*, págs. 41 y 42.

<sup>50</sup> STSJ (Castilla y León), de 28 de febrero de 2005 (Rec. 226/2005).

<sup>51</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, pág. 182.

<sup>52</sup> MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” ... *Op. Cit.*, pág. 7.

e) *Conducta directamente vinculada con el trabajo*: según la doctrina jurídica mayoritaria, la presión hostigadora debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo y debe realizarse en el lugar de trabajo, pues es innegable que el acoso moral laboral se manifiesta en la empresa o centro de trabajo, por lo que es necesaria una relación de *causalidad*; para que se calificase de acoso laboral la conducta acosadora producida fuera de la empresa o centro de trabajo, debería tener relación necesariamente con el trabajo de la víctima.

Esto es así para poder distinguirlo de otros tipos de acoso moral (escolar, inmobiliario, etc.) y para la determinación competente de la jurisdicción social.

Igualmente, será necesario que la conducta acosadora sea cometida por miembros de la empresa o por personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad, incluyendo en ello a clientes, proveedores o comerciales.

### **III. TUTELA JUDICIAL FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

Como exponía al inicio de este trabajo, los riesgos de origen psicosocial, en donde se enmarca el acoso moral, han sido objeto de una creciente atención en las últimas dos décadas, pese a haber sido olvidados durante mucho tiempo, permaneciendo ocultos tras los problemas de integridad física. Esto ha motivado un innegable despunte de las distintas variantes de acoso, problemas de inadaptación en el trabajo, estrés laboral y muchos otros tantos riesgos psicosociales, fuente de la siniestralidad en el trabajo<sup>53</sup>.

El acoso moral es considerado en sí mismo un riesgo profesional que anida en la empresa, de origen psicosocial, tributario del entorno o ambiente que rodea la actividad productiva, y con una preocupante incidencia sobre la salud del trabajador, así como un deterioro de la vida familiar, laboral y social del mismo.

Por otro lado, los efectos para la empresa no son menos importantes. MEJÍAS GARCÍA<sup>54</sup>, incluso, expone que *“los daños físicos y psicológicos de las personas afectadas repercuten en el rendimiento laboral y en la siniestralidad, provocando un*

---

<sup>53</sup> MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” ... *Op. Cit.*, pág. 45.

<sup>54</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, pág. 184.

*enrarecimiento del clima laboral, mayor absentismo, deterioro de la imagen corporativa, incremento de las compensaciones económicas a los trabajadores e incluso pérdida de cuotas de mercado*". Por tanto, los efectos negativos que provoca el acoso moral en el trabajo no son una nimiedad tampoco para la propia empresa.

Para dar respuesta a ellos, el ordenamiento jurídico, pese a carecer de una regulación legal más sistemática, coherente y precisa del acoso moral en el trabajo, sí ha dotado de unos medios de tutela para su protección –efectivos en gran medida– desde una triple vertiente: preventiva, administrativo-sancionadora y reparadora.

En este apartado, me centraré en abarcar la vía jurídico-reparadora.

### **1. Medios de tutela en la Jurisdicción social: aproximación general**

Las personas trabajadoras que están siendo víctimas de acoso moral en el trabajo, no siempre reaccionan frente al contexto violento que les envuelve, o no en todos los casos lo hacen con la suficiente antelación como para impedir la generación de graves consecuencias sobre su persona y su entorno; es por ello por lo que tiene especial significación la primera vía de tutela, la preventiva<sup>55</sup>. Ésta viene derivada por las obligaciones que el empresario ostenta, en aras al cumplimiento del derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, como así lo recoge el art. 14 de la LPRL, debiendo asegurar tal derecho “*en todos los aspectos relacionados con el trabajo*” –art. 14.2 *ibidem*–, debiendo integrar una “*actividad preventiva en la empresa*” –art. 14.2 *ibidem*–, adoptando las medidas que sean necesarias “*con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo*” –art. 4.1 *ibidem*–, entendidos estos como la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran “*un determinado daño derivado*” de la actividad laboral –art. 4.2 *ibidem*–<sup>56</sup>.

Sin embargo, es evidente que tales medidas preventivas fallan en muchos casos, pues no garantizan una completa erradicación del acoso laboral, sobre todo, cuando el propio sujeto acosador es el empresario, o es conecedor de la situación y la consiente o alienta; siendo más eficaces cuando el acosador es una persona ajena al empresario.

Por tanto, cuando se constata la existencia de acoso laboral, el ordenamiento jurídico debe reaccionar protegiendo a la víctima y reparando el daño causado, tanto por

---

<sup>55</sup> MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” ... *Op. Cit.*, pág. 45.

<sup>56</sup> MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” ... *Op. Cit.*, pág. 4.



los daños morales como por la pérdida del puesto de trabajo, en condiciones traumáticas y forzadas, si se diera el caso.

Como también he expuesto de manera precedente, el acoso moral tiene un carácter pluriofensivo, por lo que puede afectar a distintos derechos fundamentales; en especial, al derecho a la no discriminación (art. 14 de la CE), a la integridad moral (art. 15 de la CE), al derecho a la intimidad y al honor (art. 18 de la CE) e, incluso, al derecho a la salud (art. 43 de la CE). Por ello, la reparación de los daños causados por la conducta acosadora puede ser encauzada también a través de distintas acciones, pudiendo corresponder algunas de ellas a otros órdenes jurisdiccionales distintos del laboral<sup>57</sup>.

Si bien es cierto, parte de la doctrina jurídica<sup>58</sup> confluye en entender que el vacío legislativo expreso sobre el acoso moral laboral, así como la falta de sistematización de todos los medios de protección vigentes en todos los órdenes jurisdiccionales, provoca que no se colmen todas las expectativas para una adecuada tutela, sobre todo judicial, frente al mismo. Incluso, aducen que la falta de tipificación de la conducta acosadora y la determinación de los elementos que la integran plantea dificultades en la consecución de una tutela judicial efectiva, ya que la regulación vigente y la interpretación que de la misma se efectúa por todos los operadores jurídicos dista mucho de ser satisfactoria, incidiendo en la resistencia de las víctimas de acoso a iniciar actuaciones judiciales, poniendo en entredicho el grado de eficacia y justicia.

Sin embargo, también cabe destacar que otra parte muy importante de la doctrina jurídica<sup>59</sup> ha entendido que ello no ha supuesto para los distintos Juzgados y Tribunales un impedimento para sancionar eficazmente las conductas de acoso moral en el trabajo, en todas sus modalidades; inclusive, dotando de mecanismos protectores “*muy eficaces y, probablemente más amplios que los que se derivarían de una regulación normativa específica*”<sup>60</sup>, sobre todo, con base en la tutela de asociar la prohibición de la conducta a la lesión de los derechos fundamentales precedentes y, en especial, el de la integridad

---

<sup>57</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, pág. 184.

<sup>58</sup> GIMENO NAVARRO, M. A, MEJÍAS GARCÍA, A. y CARBOLELL VAYÁ, E. J. “Consideraciones prácticas. Propuestas para la acción”, en CARBOLELL VAYÁ, E. J, GIMENO NAVARRO, M.A y MEJÍAS GARCÍA, A., *El acoso laboral, antes llamado “mobbing”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 237 y 238; MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” ... *Op. Cit.*, págs. 46.

<sup>59</sup> MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso?*, Bomarzo, Albacete, 2018, pág. 13.

<sup>60</sup> STSJ (Canarias), de 25 de diciembre de 2005 (Rec. 729/2005).

psicofísica ex art. 15 de la CE, sin olvidarnos de la referencia de la legalidad ordinaria ex art. 4.2. e) del ET.

La doctrina actual más relevante<sup>61</sup>, pone el acento en que el mayor problema para la tutela judicial efectiva frente al acoso moral en el trabajo, no está en la ausencia de legislación específica, sino en el acierto a la hora de elegir convenientemente entre la pluralidad de vías procesales existentes para posibilitar una protección integral y eficaz – desde la triple vertiente: preventiva, sancionadora y reparadora– en relación a las conductas y prácticas “*pluriofensivas*” inherentes al acoso moral.

Por ello, centrándome en el orden jurídico laboral, trataré de exhibir una orientación sobre los medios de protección más relevantes, junto con sus beneficios e inconvenientes que ofrece cada uno de ellos, partiendo siempre de la premisa que no existen reglas que puedan establecerse de antemano para actuar frente al acoso laboral debido a su carácter preminentemente casuístico<sup>62</sup>.

Pero en todo caso, la elección de la vía o vías óptimas tendrá que tener en cuenta diversos aspectos, como son:

- Las concretas circunstancias de *hechos concurrentes* en cada caso.
- Los *derechos* que se pongan en juego de modo efectivo en cada supuesto.
- La *capacidad probatoria* de cada actuación concreta.
- La *pretensión* esgrimida con cada acción, pues no siempre se podrán acumular –ex art. 178 LRJS–.

Teniendo en consideración dichas premisas, podremos construir una estrategia para la elección de las distintas vías judiciales de tutela que la Jurisdicción social dispone y que a continuación se exponen.

## **2. Extinción del contrato ex artículo 50 del ET**

Al no contemplarse en nuestro ordenamiento jurídico una regulación específica en cuanto a los medios que la víctima de acoso laboral dispone para su protección, deben

---

<sup>61</sup> MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso? ... Op. Cit.*, págs. 13 y 14.

<sup>62</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, págs. 184 y 185.

utilizarse los medios de protección genéricos que se contienen en el ámbito del Derecho Laboral.

Como he expuesto de manera precedente, cuando se produce una conducta de acoso moral en el ámbito laboral, es evidente que el empresario no ha adoptado las medidas oportunas de salud y seguridad y que la política de seguridad e higiene seguida en la empresa tampoco es adecuada, incumpliendo el empresario sus obligaciones ex arts. 14 de la LPRL y 20.3 del ET. Además, resulta obvio que, de adverso, también se han vulnerado los derechos del trabajador a su integridad física –art. 4.2.d)– y a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene –art. 19.1 del ET–.

Siendo responsable de ello el empresario, al tratarse de incumplimiento grave, el trabajador podrá exigir la responsabilidad de aquél derivada del incumplimiento de sus obligaciones fijadas en el contrato de trabajo y solicitar la extinción indemnizada del mismo con base legal en el art. 50 del ET; dirigiendo la demanda siempre contra la empresa y, en su caso, contra el sujeto o sujetos acosadores.

Esta acción tendente a la extinción indemnizada del contrato de trabajo, en lo que se refiere al acoso laboral, debe enmarcarse en las causas previstas en los apartados a) y c) del art. 50 del ET; esto es, a causa de *“las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador”* –apartado a)– y *“cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario”* –apartado c)–. En consecuencia, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente ex art. 56.1 del ET, es decir, una indemnización de 45 días de salario por año de servicio (hasta el 11/02/2012) y de 33 días de salario por año de servicio (desde el 12/02/2012 en adelante), prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta, un máximo de 24 mensualidades –salvo los que hubieran iniciado su relación laboral antes de la reforma laboral, siendo su tope máximo de 42 mensualidades–.

### 2.1. Incumplimiento grave del empresario

En relación a qué se entiende por “*incumplimiento grave del empresario*”, MEJÍAS GARCÍA<sup>63</sup>, afirma que “*en el contexto la actividad laboral, cuando el trabajador se encuentra prestando servicios bajo el ámbito de organización y dirección de la empresa, cualquier posible actuación dolosa o negligente por acción u omisión que incida de alguna forma mínimamente relevante en la situación de acoso moral, supone un incumplimiento de la obligación contractual básica del empresario, en la medida que infringe derechos igualmente tan básicos del trabajador como los de respeto a su dignidad personal y a la no discriminación, a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; derechos de los que es deudor el empresario, que frente a ellos se encuentra en posición de garante, con lo que incumple sus obligaciones contractuales cuando de forma dolosa o negligente provoca o permite la existencia de ‘mobbing’*”.

Asimismo, dicha desatención de las obligaciones que le asisten al empresario, no sólo se produce cuando éste sea el autor material de la actividad recurrente de acoso, sino que también lo será cuando, pese a no ser el sujeto agresor, el empresario no actúa con la diligencia oportuna y permanece pasivo o aquiescente frente a la actitud hostigadora, teniendo conocimiento íntegro de la misma<sup>64</sup>; y cuando el acoso posee cierta proyección pública y al empresario le era posible conocer de su existencia, si bien no emplea de la manera debida las prerrogativas que le asisten para proteger a la víctima y reprimir la agresión<sup>65</sup>. Por tanto, el desconocimiento empresarial no determinará la exención de responsabilidad cuando se estima que el acoso no se habría producido de haber cumplido con sus obligaciones de planificación preventiva y de vigilancia de la salud y seguridad en la empresa; con independencia de que la víctima haya denunciado o no la situación que le afecta<sup>66</sup>.

## 2.2. *Inversión de la carga de la prueba en situaciones de acoso*

---

<sup>63</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, págs. 186 y 187.

<sup>64</sup> Sobre la responsabilidad solidaria de la empresa y del sujeto acosador: STSJ (Galicia), de 3 de marzo de 2008 (Rec. 200/2008) y STSJ (Asturias), de 6 de marzo de 2009 (Rec. 2403/2008).

<sup>65</sup> Sobre la admisión de la resolución indemnizada del contrato de trabajo ante el incumplimiento empresarial de sus obligaciones preventivas, entre otras: STSJ (Madrid), de 5 de octubre de 2005 (Rec. 2236/2005).

<sup>66</sup> MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” ... *Op. Cit.*, pág. 50.

Sin embargo, cabe mencionar que estas últimas premisas plantean muchos problemas en cuanto a la prueba, pues en los casos en los que el acoso es ejercido por un compañero o por un tercero que no sea el empresario, la única vía para justificar la resolución del contrato será acreditar suficientemente que el empresario ha incumplido gravemente sus obligaciones de prevención, detección y evitación de situaciones de acoso<sup>67</sup>.

Por ello, en aras de no constituir en la víctima de acoso una carga de la prueba “diabólica” o imposible, la LRJS introduce en su art. 96 la técnica de la prueba indiciaria o prueba de presunciones, es decir, la inversión de la carga de la prueba en relación al acoso (sin apellido, por lo tanto, pudiendo ser sexual, por razón de sexo o discriminatorio, así como moral); teniendo en cuenta que no se trata de una inversión automática de la prueba frente a la simple alegación de la víctima, sino que ésta, presentando indicios fundados de acoso<sup>68</sup>, que atestigüen una lesión de derechos fundamentales, según el Tribunal Constitucional<sup>69</sup>: “*atañe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate*”<sup>70</sup>.

### 2.3. Problemática que plantea la acción de extinción en cuanto la continuidad de prestación de servicios

La opción de la acción extintiva del art. 50 del ET es la idónea para ser utilizada por aquellos trabajadores que no quieran o no puedan seguir prestando sus servicios en la empresa en cuestión, debido a unas continuas y persistentes conductas de acoso moral en el trabajo; sobre todo, cuando es el empresario el sujeto acosador.

---

<sup>67</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” en VELASCO PORTERO, M.<sup>a</sup> T. (Dir.<sup>a</sup>), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*. Tecnos, Madrid, 2010, pág. 111.

<sup>68</sup> Concepto jurídico indeterminado que la doctrina del TC como del TS manifiesta que no son identificables con la mera sospecha que consiste en imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencias, sino que los indicios son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto (STS, de 25 de marzo de 1998 (Rec. 1274/1997)), por lo que se habla de razonables indicios (STC 101/2000, de 10 de abril) o de mínimo de indicios suficientes, o de un principio de prueba que genere razonablemente una apariencia o presunción sobre la realidad de la conducta empresarial que se denuncia (STC 41/1999, de 22 de marzo). Vid. ROJAS RIVERO, G. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Op. Cit., pág. 23.

<sup>69</sup> STC 49/2003, de 17 de marzo.

<sup>70</sup> ROJAS RIVERO, G. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Op. Cit., págs. 22 y 23.

No obstante, es necesario señalar que el efecto extintivo no se produce por mera voluntad éstos, sino por el ejercicio de una acción judicial que de ser estimada acarrearía la consecuencia pretendida. Hasta ese momento, el trabajador habrá de seguir prestando servicios y no podrá abandonar su puesto de trabajo, de lo contrario, podría incurrir en alguna de las causas que justifican el despido disciplinario.

Ello implica que el trabajador tenga que seguir soportando la situación de acoso a la que se ve sometido, por lo que la continuidad y persistencia de las conductas pueden llevar a la víctima a plantearse la idea de salir de organización empresarial, dejando a ésta totalmente desamparada. Es por ello por lo que la LRJS, en los supuestos excepcionales en los que existe un grave riesgo para el trabajador, resuelve en sus arts. 79.7 y 303.3 la problemática obligación de permanencia en el puesto de trabajo mientras se sustancia el proceso judicial, posibilitando la solicitud de las medidas cautelares contempladas en el art. 180.4 de la citada ley, siendo relevantes para los casos de acoso laboral la suspensión de la relación, la exoneración de la prestación de servicios o el traslado de puesto o centro de trabajo<sup>71</sup>.

Incluso, de forma excepcional, se han producido casos de “*auto-tutela inmediata*”<sup>72</sup> que, aunque es una opción muy restrictiva, consideraban legítima la resolución extrajudicial del contrato ex art. 50 del ET, cuando el comportamiento empresarial denunciado viene a configurarse como un atentado directo y grave contra la dignidad personal del trabajador (art. 10 CE) o contra su derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE), admitiendo así que el trabajador pueda cesar en su prestación laboral para no seguir soportando la situación de indignidad a la que la empresa le somete, sin que ello suponga extinción del contrato por dimisión, siempre y cuando el trabajador actúe con cabal buena fe y notifique de forma expresa esta circunstancia a la empleadora<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” ... *Op. Cit.*, pág. 50.

En el mismo sentido: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... *Op. Cit.*, págs. 111 y 112.

<sup>72</sup> MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso?*, *Op. Cit.*, pág. 29.

<sup>73</sup> La suspensión o abandono del puesto de trabajo tiene su amparo en la doctrina del Tribunal Constitucional vertida en la STC 225/2002, de 9 de septiembre, en que el Tribunal ampara a un periodista que, tras un importante cambio en la línea ideológica del periódico en que trabajaba, comunica a la empresa la extinción de la relación y posteriormente solicita el reconocimiento judicial de su derecho a la indemnización ex art. 50 ET. En dicha sentencia, el considera que la cesación de servicios ha sido un ejercicio de “*autotutela inmediata*” del propio derecho que, siendo proporcionado y razonablemente inspirado en su propósito de preservar su independencia para el desempeño de su función profesional informativa, debe ser considerado legítimo.

Véase también en esta línea: STC 160/2007, de 2 de julio; STS, de 20 de julio de 2012 (Rec. 1601/2012); STS, de 28 de octubre de 2015 (Rec. 2621/2014); STS, de 3 de febrero de 2016 (Rec. 3198/2014).

Sin embargo, esta idea acarrea un problema notable y es que, en los casos en los que el ejercicio extrajudicial no se complementa con la petición anteriormente mencionada de medidas cautelares, el trabajador asume los riesgos de una eventual sentencia desestimatoria<sup>74</sup>. Por lo tanto, siendo la doctrina judicial muy restrictiva y escasa sobre la solución auto-extintiva del contrato en casos sobre acoso laboral, pues la mayoría se centra en el impago de salarios, la tutela cautelar sigue siendo la vía más satisfactoria hasta tanto no se cuente con una sentencia firme.

Con todo, cabe señalar que lo habitual en estos casos es que el trabajador se encuentre en una situación de incapacidad temporal<sup>75</sup>, ya que, en la mayoría, la situación de acoso ha provocado un menoscabo en la salud física y psíquica del trabajador, siendo unas consecuencias para la salud progresivas y generalmente cada vez más graves; desarrollando una sintomatología de depresión reactiva (escasa autoestima, tristeza, apatía, sentimientos de desesperanza y pérdida de ilusión), que puede derivar en una depresión cronicada, asociada a síntomas de ansiedad<sup>76</sup>.

### **3. Acción frente al despido**

Cuando las conductas hostigadoras son realizadas por el empresario, el acoso se presenta como una “silenciosa alternativa” al despido, dado que la auto-expulsión del trabajador acosado evita pagar la indemnización correspondiente por despido improcedente al empresario.

Sin embargo, cuando las conductas de acoso no producen el desenlace esperado y se trunca la estrategia de presión para la auto-expulsión, el desenlace lógico suele ser que el empresario opte por despedir al trabajador, enmascarando el acoso en un despido disciplinario e, incluso, objetivo para conseguir el fin pretendido<sup>77</sup>.

En este caso, el trabajador podrá impugnar el despido, que deberá sancionarse como nulo por vulnerar un derecho fundamental del trabajador<sup>78</sup>. La nulidad conllevará el derecho del trabajador a optar, ex art. 286.2 de la LRJS, por extinguir la relación laboral

---

<sup>74</sup> STS, de 15 de septiembre de 2016 (Rec. 174/2015).

<sup>75</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, pág. 190.

<sup>76</sup> BORRÁS ROCA, L. “El ‘mobbing’ o acoso moral en el trabajo”. *Op. Cit.*, pág. 118.

<sup>77</sup> MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso?*, *Op. Cit.*, pág. 31.

<sup>78</sup> Véase en este sentido: STSJ (Santander), de 20 de noviembre de 2018 (Rec. 532/2018); STSJ (Cataluña), de 22 de octubre de 2018 (Rec. 4297/2018).

con el correspondiente abono de la indemnización correspondiente –la derivada de despido improcedente– y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281 de la citada ley.

#### **4. El proceso especial de Tutela de Derechos Fundamentales**

Este proceso nace del mandato constitucional del art. 53 de la CE, el cual ordena el desarrollo de un proceso judicial ordinario que ofrezca la tutela de las libertades y derechos fundamentales reconocidos en el art. 14 y en la Sección primera del Capítulo segundo de la CE, fijando como *ultima ratio* la posibilidad de recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional.

En el ámbito de la jurisdicción laboral, este mandato ha quedado regulado a través del llamado “*proceso especial de tutela de derechos fundamentales*” (en lo sucesivo, TDF), consistente en la solicitud del cese de la conducta agresora vulneradora de un derecho fundamental y la reparación de los daños causados, regulado en los arts. 177 a 184 de la LRJS.

##### *4.1. Antecedente normativo*

En un principio, este mandato constitucional quedó regulado a través de un proceso especial limitado inicialmente al derecho de la libertad sindical en los arts. 174 a 181 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral (en lo sucesivo, LPL) de 1990<sup>79</sup>, reubicándose después en los arts. 175 a 182 de la LPL de 1995<sup>80</sup>. Más adelante, ésta última fue reformada por la Ley 13/2009<sup>81</sup>, dando lugar a la ampliación del contenido del proceso, pasando a red denominarse de “*tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en el Orden Social*”.

Finalmente, ha sido en la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, la que ha afrontado una modificación profunda de esta modalidad procesal especial. Esta nueva norma, incorpora el criterio doctrinal constitucional

---

<sup>79</sup> Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>80</sup> Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>81</sup> Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial.



consolidado, significativamente reflejado en la STC 250/2007, de 17 de diciembre<sup>82</sup>, sentencia que marcó el rumbo jurisprudencial de imponer a los empresarios el deber activo de adoptar medidas de vigilancia y eliminación de tales situaciones, so pena de incurrir en responsabilidad.

Las modificaciones contenidas en la nueva LRJS afectaron al objeto de su cobertura y competencia, a determinados aspectos del ámbito subjetivo, así como la posibilidad regulada de modo más profundo de adoptar medidas cautelares<sup>83</sup>.

#### 4.2. *Objeto del proceso*

Resulta claro, como ya he apuntado de forma precedente, que el acoso moral vulnera derechos fundamentales tales como la dignidad, igualdad y no discriminación, integridad física y psíquica, libertad de expresión u honor. En tales casos, cualquier trabajador que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionado uno de sus derechos fundamentales, “*incluida la prohibición de trato discriminatorio y del acoso*” –art. 177.1 de la LRJS–, podrá recabar su protección a través del procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas ex arts. 177 y ss. de la LRJS.

El único requisito exigido por la norma aludida es que “*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*” –art. 177.1 de la LRJS–, siendo el ámbito de conocimiento de la Jurisdicción social las causas recogidas en el art. 2 de la citada ley.

Este matiz ha suscitado una controversia con relación a la cuestión de si es posible acudir al proceso especial de TDF si el acoso proviene de un compañero de trabajo o de un tercero ajeno a la empresa, por ejemplo, el trabajador de otra empresa con la que se comparte lugar de trabajo. En este supuesto, cabría pensar que queda fuera del ámbito competencial del orden social, pues la relación entre el acosador y el acosado se sitúa al margen de una relación laboral. Esta cuestión tuvo que ser resuelta por el Tribunal

---

<sup>82</sup> En esta sentencia, el TC otorga el amparo a una trabajadora que fue desatendida por la Jurisdicción social, y estima la responsabilidad de la empresa por el acoso sexual que tuvo lugar por parte de un trabajador-supervisor sobre una camarera del ferry en el que trabajaban.

<sup>83</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción laboral y su vertiente reparadora” en *Derecho de las relaciones laborales*, Núm. 9, 2016, págs. 873 y 874.

Constitucional en dos sentencias: la STC 250/2007 citada de forma antecedente y la STC 74/2007, de 16 de abril, en las que señaló que la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales es adecuada para reclamar por el acoso proveniente del trabajador de otra empresa o de un compañero de trabajo.

En la LPL de 1995 en la que se basaron estas sentencias, en especial al derogado art. 180, la concreción de competencia podía dar lugar a distintas interpretaciones, sin embargo, las sentencias mencionadas señalaron que la competencia del orden social se justifica por la conexión directa de la situación de acoso con la relación laboral y por la literalidad del art. 180 que hacía referencia a la sanción de las conductas provenientes “*del empresario o de cualquier otra persona*”<sup>84</sup>. Afortunadamente, con la reforma de esta ley por la actual LRJS, ya no hay margen a equívocos, pues el orden jurisdiccional social conocerá de las materias que le son propias –art. 2 de la LRJS– y de las que tengan “*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*”.

#### 4.3. Características especiales del procedimiento y de la demanda

En primer lugar, cabe mencionar que el procedimiento especial de TDF presenta dos características singulares, siendo su carácter *preferente y sumario o urgente* –art. 179.1 LRJS– respecto de todos los que se sigan en el Tribunal o Juzgado, cumpliendo así con el mandato constitucional del art. 53.2 de la CE. El objeto principal es garantizar la celeridad del proceso con el fin de resolver cuanto antes sobre la existencia de una posible vulneración del derecho fundamental. Es por ello por lo que el objeto del proceso se limita al conocimiento de demandas por vulneración de un derecho fundamental, no pudiendo acumularse otras pretensiones<sup>85</sup>.

Sobre esta idea, puede ocurrir, como aducía con anterioridad, que como consecuencia de la situación de acoso la persona trabajadora sea despedida o que decida resolver el contrato ex art. 50 del ET; sin embargo, en virtud del art. 178.1 de la LRJS, la

---

<sup>84</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... Op. Cit., págs. 104 y 105.

<sup>85</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... Op. Cit., pág. 107.

MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” ... Op. Cit., pág. 12.

reclamación de la víctima de acoso no se tramitará de acuerdo con este procedimiento especial, sino de acuerdo con la modalidad procesal específica a las que se refiere el art. 184 de la LRJS. En el caso de despido, las modalidades procesales están previstas en los arts. 103 y ss., si es disciplinario, y arts. 120 y ss., si es objetivo; sin embargo, en el caso de la resolución del contrato, no existe modalidad procesal específica, por lo que se acudirá a las reglas del proceso ordinario.

No obstante, en ambos casos, se ha entendido que, en cuanto son procesos que se derivan de una posible vulneración de un derecho fundamental, se aplicarán las reglas y garantías previstas para el proceso especial de TDF, como las garantías de preferencia y sumariedad reconocidas en el art. 53.2 de la CE, así como la citación como parte del Ministerio Fiscal –art. 178.2 LRJS–.

Asimismo, en la noción de celeridad y urgencia, se acortan los plazos para interponer la demanda y para celebrar los actos de conciliación y juicio, como así lo establece el art. 181 de la LRJS<sup>86</sup>.

En relación con la *demanda*, habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública –art. 179.2–, que, al amparo del art. 59 del ET, si las tales acciones no tienen señalado un plazo especial de forma expresa, prescribirán al año de su terminación. De igual forma, deberá expresar con claridad, además de los requisitos generales establecidos en la LRJS, los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios; teniendo en cuenta para los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental que, cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador –art. 179.3–.

Asimismo, en el mismo escrito de interposición de la demanda, el actor podrá solicitar medidas cautelares –art. 180.1 y 4–, en igual sentido que en la solicitud de extinción de la relación laboral ex art. 50 del ET previamente mencionadas.

---

<sup>86</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... Op. Cit., pág. 109.

Es importante añadir que, en virtud de los arts. 96 y 181.2 de la LRJS, en este proceso especial, debido a que el acto de acoso puede suponer una vulneración de derechos fundamentales, es posible recurrir a la *prueba indiciaria*. Mediante esta regla especial de modulación de la prueba, se permite que la parte demandante se limite a aportar indicios suficientes de la existencia de la vulneración del derecho fundamental mediante una situación de acoso, permitiendo imponer a la parte demandada la traslación de la carga de probar la justificación de las medidas adoptadas y su proporcionalidad<sup>87</sup>.

Sin embargo, la prueba indiciaria no puede traducirse en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir que se deduzca la posibilidad de que aquella se haya producido<sup>88</sup>. A tal fin, se debe facilitar algún elemento que aún sin resultar determinante para formar de modo pleno la convicción judicial sobre la existencia de los hechos atentatorios contra el derecho, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad<sup>89</sup>. En la práctica, los tribunales se muestran estrictos en la exigencia de la aportación de indicios, lo cual puede llevar a que con ello se tenga que probar prácticamente de una forma íntegra la existencia de acoso<sup>90</sup>. La cuestión merece atención porque los hechos que configuran este ilícito son muchas veces de difícil acreditación, dado que no son fácilmente externalizados y suelen presentarse acompañados de un clima de aislamiento por parte de la dirección o de los compañeros de trabajo, además de concentrarse en actos continuos de agresión que van lesionando la autoestima del trabajador, haciendo necesaria una valoración global de los acontecimientos<sup>91</sup>. Por ello, es importante que el demandante proporcione un principio de prueba revelador de la existencia de hechos de los que surjan indicios de lesiones de los derechos fundamentales; así pues, habrá de acreditar la existencia de una razonable sospecha, apariencia o presunción de la vulneración planteada<sup>92</sup>.

---

<sup>87</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... *Op. Cit.*, págs. 107 y 108.

En el mismo sentido: MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” ... *Op. Cit.*, pág. 13; SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción laboral y su vertiente reparadora” en *Derecho de las relaciones laborales*, Núm. 9, 2016, págs. 877 y 878.

<sup>88</sup> SSTC 114/1989, de 22 de junio; 21/1992, de 14 de febrero; 266/1993, de 20 de septiembre; 85/1995, de 6 de junio; 142/2001, de 18 de junio; 14/2002, de 28 de enero; 29/2002 y 30/2002, de 11 de febrero.

<sup>89</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción laboral y su vertiente reparadora” en *Derecho de las relaciones laborales*, Núm. 9, 2016, págs. 878.

<sup>90</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... *Op. Cit.*, pág. 108.

<sup>91</sup> NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al Acoso Moral Laboral*, Aranzadi, Pamplona, 2007, págs. 152 y 153.

<sup>92</sup> STSJ (Castilla-La Mancha), de 18 de junio de 1999 (Rec. 613/1999).

#### 4.4. *Legitimación activa y pasiva, el litisconsorcio pasivo necesario y el Ministerio Fiscal como parte necesaria*

En cuanto a la *legitimación activa*, le corresponderá la interposición de la demanda por acoso en todo caso a la persona trabajadora que lo sufre.

Ahora bien, el proceso de tutela de TDF también posee la peculiaridad de que otorgar legitimación activa para intervenir al sindicato –art. 171.1 LRJS–. Esto es así porque originariamente, como comento de forma presente, el proceso se pensó para proteger al trabajador frente a los actos contrarios a la libertad sindical. No obstante, en los casos de acoso de cualquier tipo, al tratarse de una vulneración de un derecho fundamental de carácter individual, el sindicato no posee legitimación activa; teniéndola únicamente si el acoso tiene una vertiente colectiva, haciéndole garante de dicho interés colectivo.

En todo caso, cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato, en virtud de lo dispuesto por el apartado 2º del art. 171 de la LRJS, podrá personarse como coadyuvante el sindicato al que el trabajador pertenece, así como cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo. Igualmente, en supuestos de discriminación, podrán asistir al trabajador de igual forma las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado.

Ante todo, no hay que olvidar que la legitimación activa principal la ostenta la víctima de acoso, siendo los demás coadyuvantes subordinados, no pudiendo disponer sobre la pretensión, que es voluntad del primero.

En relación con la *legitimación pasiva*, la víctima de acoso podrá dirigir sus pretensiones tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario, “*sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión*” –art. 177.1 LRJS–. Por tanto, no hay duda de que el empresario siempre estará legitimado pasivamente cuando sea el sujeto activo del acoso, pero, además, lo será también cuando el acoso sea ejercido por un trabajador dependiente suyo o por otro sujeto bajo su ámbito de dirección. En estos casos, esta legitimación pasiva se justifica en el

deber de prevención y protección frente a las conductas de acoso, siendo obligación del empresario adoptar las medidas necesarias para detectar, evitar y erradicar las situaciones de acoso<sup>93</sup>.

Pese a la controversia antecedente de la legitimación pasiva cuando el acoso es ejercido por un compañero de trabajo o por un trabajador de otra empresa con el que se comparte medio de trabajo, la jurisprudencia constitucional más reciente –las sentencias previamente mencionadas del TC 250/2007 y 74/2007– zanjó el debate mostrándose favorable de esta legitimación pasiva, aduciendo la posibilidad de ser legitimado pasivamente el compañero de trabajo en sentido amplio, entendiéndose como tal el compañero con el que se comparte el lugar de trabajo<sup>94</sup>.

Mayor polémica ha suscitado lo que se denomina “*litisconsorcio pasivo necesario*”, es decir, que cuando se está ante un supuesto de acoso horizontal –entre compañeros–, se plantea si existe la necesidad obligada de demandar, además de al empresario, al trabajador sujeto activo del acoso.

Como he mencionado de manera precedente, el art. 177.1 de la LRJS, posibilita el que no se demande necesariamente al compañero acosador, yendo en esta idea igualmente la doctrina de los tribunales, determinando que no es necesario demandar a ambos para que la relación procesal esté bien constituida, bastando, en consecuencia, con dirigir la reclamación únicamente frente a la empresa en la que se ha producido el acoso<sup>95</sup>. Ahora bien, la pasada sentencia del TS de 30 de enero de 2007<sup>96</sup>, declaró –basándose en los preceptos 180 y 181 de la derogada LPL de 1995–, en un supuesto de acoso moral, que en los casos en los que el acoso ha sido realizado por un compañero de trabajo es preciso demandar también a este trabajador, pues la acción ejercitada y las pretensiones debatidas en la litis, afectan de lleno a los derechos e intereses de ese compañero, sujeto activo del acoso, de ahí que tales pretensiones para hacerse efectivas, no sólo se han de dirigir contra la empresa, sino también frente a él. Igualmente, la LRJS ha solventado la cuestión, incluyendo en su art. 177.4 que, no será necesario demandar junto con el empresario al 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*”.

---

<sup>93</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... *Op. Cit.*, pág. 106.

<sup>94</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... *Op. Cit.*, pág. 106.

<sup>95</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... *Op. Cit.*, págs. 106 y 107.

<sup>96</sup> STS, de 30 de enero de 2008 (Rec. 2543/2006).

En cuanto al Ministerio Fiscal, con el fin de reforzar la tutela del trabajador frente a la conducta lesiva del derecho fundamental, en virtud del art. 177.3 de la LRJS, se exige la presencia como parte del Ministerio Fiscal, teniendo que incluirse su intervención en los fundamentos de derecho de la demanda.

#### *4.5. Efectos de la sentencia*

Tras la celebración del juicio, la sentencia se pronunciará, según proceda, sobre la existencia o no de la vulneración del derecho fundamental alegado. Si fuera desestimatoria, considerando así que no ha existido acoso, se archivará el expediente. Si fuera estimatoria, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 182 de la LRJS, de la sentencia se deriva una cuádruple tutela:

1ª) La sentencia tendrá un contenido declarativo y reconocerá la existencia de la vulneración del derecho fundamental.

2ª) Ordenará el cese inmediato de la conducta constitutiva de acoso.

3ª) Repondrá al trabajador en la situación anterior al momento en que se produjo el acoso, que dependerá de los efectos que haya tenido el acoso para el trabajador. Si se ha producido un despido, éste será declarado nulo; si ha sufrido modificaciones injustificadas en sus condiciones de trabajo, como, por ejemplo, un traslado o perjuicios económicos, éstas serán también anuladas.

4ª) La sentencia deberá resarcir al trabajador por los daños sufridos por la lesión de un derecho fundamental. Esta indemnización, tal y como aclaran expresamente los arts. 182 y 183.3 de la LRJS, es compatible con la indemnización tasada que puede corresponder al trabajador como consecuencia de por la modificación o extinción del contrato de trabajo, entre otros supuestos.

## **IV. TUTELA INDEMNIZATORIA POR ACOSO MORAL**

### **1. Procedencia de indemnización complementaria por vulneración de un derecho fundamental**

La procedencia de una indemnización por los daños sufridos por la lesión de un derecho fundamental en el proceso especial de tutela de TDF no deja margen a interpretaciones, pues su procedencia es regulada de forma específica en los referidos arts. 182 y 183.3 de la LRJS, configurando así un régimen jurídico propio en el Derecho del Trabajo, que lo aparta del previsto en el Derecho Común para la responsabilidad civil contractual –arts. 1101 y ss. del Código Civil (en adelante, CC)–. Por tanto, este régimen aplicable específico, evidencia la importancia que el legislador da a los derechos fundamentales, en cuanto no deja pasar la ocasión sin pronunciarse sobre la necesaria y concreta reparación de los daños causados<sup>97</sup>.

En claro contraste con este proceso especial, mayor controversia ha suscitado la indemnización complementaria a la tasada por despido improcedente en los casos de extinción del contrato de trabajo ex art. 50 del ET.

Hasta hace unos años, los Tribunales laborales han venido dictando sentencias contradictorias sobre la compatibilidad, de forma adicional, entre la indemnización derivada por los perjuicios causados por la vulneración del derecho fundamental y la prevista legalmente para el caso de extinción del contrato de trabajo, rechazando normalmente esta premisa<sup>98</sup> pues entendían que la indemnización del art. 50 del ET tenía un carácter tasado y compensaba todos los posibles perjuicios sufridos por el trabajador como consecuencia de la situación de acoso<sup>99</sup>.

Esta doctrina jurisprudencial permuta en el otro sentido a raíz del Voto Particular contenido en la Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de marzo de 2004<sup>100</sup>, donde los magistrados que lo formulan entienden que no existe tal incompatibilidad entre las mencionadas indemnizaciones, puesto que *“la indemnización prevista en el artículo 50.2 del Estatuto de los Trabajadores repara exclusivamente el daño producido por la pérdida del empleo, derivada de la extinción del contrato de trabajo provocada por la conducta ilícita del empleador”*, mientras que la indemnización por vulneración de un derecho fundamental *“no tiene por objeto reparar la pérdida del empleo, sino los daños psíquicos y morales que la conducta empresarial ha provocado en el actor aquejado de un proceso depresivo que ha determinado el reconocimiento de una incapacidad permanente. Son*

---

<sup>97</sup> MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” ... *Op. Cit.*, págs. 13 y 14.

<sup>98</sup> Entre otras: STS de 3 de abril de 1997 (Rec. 3455/1996); STSJ (País Vasco), de 6 de junio de 2006 (Rec. 856/2006).

<sup>99</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... *Op. Cit.*, pág. 13.

<sup>100</sup> STS de 11 de marzo de 2004 (Rec. 3994/2002).



*daños distintos que han de ser objeto de reparación independiente, pues de lo contrario se está exonerando al causante de la obligación de reparar las consecuencias de un acto ilícito que no han sido compensadas por una indemnización que sólo cubre el daño derivado de la extinción del contrato, como se advierte si se tiene en cuenta que aquella reparación hubiera sido posible si el contrato no se hubiera extinguido”.*

Más adelante, esta doctrina fue consolidada por el Tribunal Supremo<sup>101</sup>, confirmando el criterio de la doble vía indemnizatoria, admitiendo que es posible reclamar la indemnización tasada por despido y la indemnización añadida de daños y perjuicios si tiene origen en la conducta ilegal e inconstitucional del empleador.

Igualmente, en la reformada LRJS, en su art. 2, regulador de los supuestos especiales de acumulación de acciones, recoge este criterio y permite que el trabajador, que por imperativo legal del art. 184 de la misma deba seguir un procedimiento legal concreto, pueda pedir la indemnización complementaria por los daños derivados de la vulneración de un derecho fundamental conforme a los arts. 182, 183 y 184 de la citada norma.

Por tanto, es doctrina jurídica y jurisprudencial consolidada que, al margen de la vía procesal que se siga para su obtención, si se constata la existencia de acoso moral por el juez, procede de forma automática su reparación<sup>102</sup>.

## **2. Solicitud de indemnización por daños y perjuicios**

Dicho lo anterior, la indemnización económica para reparar daños y perjuicios derivados de un acoso en el ámbito laboral podemos considerarla un mecanismo de protección que abarca daños materiales y morales y que opera como incentivo para que las empresas establezcan procedimientos de prevención de conductas de *mobbing*, que puedan, en su caso, eximirles de responsabilidad<sup>103</sup>.

---

<sup>101</sup> STS de 17 de mayo de 2006 (Rec. 1315/2006); STS de 7 febrero de 2007 (Rec. 4842/2005).

<sup>102</sup> MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso? ... Op. Cit.*, pág. 35.

<sup>103</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, pág. 193.

Esta indemnización podrá solicitarse de forma acumulada en cualquier proceso a seguir –ordinario<sup>104</sup> o especial– o de forma separada o autónoma<sup>105</sup>. De este modo, la doctrina jurisprudencial soluciona de forma flexible, y más concreta, tanto la cuestión de la acumulación precedentemente referida, como la prueba del daño moral, pues la lesión de un bien de la personalidad es inherente a todo acoso<sup>106</sup>.

Por otra parte, cabe mencionar que será el empresario el que deba responder de la indemnización, aún en el caso de que las conductas de acoso fueran realizadas por directivos, jefes o trabajadores sin poder de dirección o mando, ya que es responsable de las condiciones en que se desenvuelve el trabajo y es el único que debe y puede adoptar las medidas necesarias para obtener un ambiente exento de conductas de acoso; y por ello, siempre debe ser demandado<sup>107</sup>, como aludía con anterioridad, ya que su responsabilidad puede fundarse tanto en la vulneración de derechos fundamentales por realizar o tolerar situaciones de acoso moral, como en el incumplimiento de un deber contractual de protección integral de la seguridad y salud de los trabajadores –arts. 14 y 19 LPRL–<sup>108</sup>.

Por tanto, cuando el empresario sea el sujeto activo del acoso, incurrirá en una responsabilidad contractual con base en el art. 1101 del CC –de la que podrá conocer la jurisdicción social–, y será responsable en situaciones de acoso horizontal, cuando incumpla las obligaciones contractuales de prevención, incurriendo también en una responsabilidad contractual ex art. 1101 del CC, siendo también responsable bajo la responsabilidad denominada “*vicaria*” ex art. 1903 del CC, en virtud del cual el empresario responderá por los perjuicios causados por sus empleados en el ejercicio de sus funciones.

No obstante, no será responsable si desconocía por completo la situación de acoso en la empresa, no pudiendo actuar frente a él de ningún modo; o si conociendo la conducta acosadora, la sancionó debidamente o actuó con la diligencia debida para prevenirlo<sup>109</sup>.

---

<sup>104</sup> Derivado de la extinción del contrato de trabajo ex art. 50 del ET: STS de 20 de septiembre de 2011 (Rec. 4137/2010).

<sup>105</sup> Relevante la STS de 8 de marzo de 2017 (Rec. 2498/2015), que, pese a ser desestimatoria, es interpuesta de forma autónoma al despido nulo para reclamar una indemnización adicional por daños morales.

<sup>106</sup> MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso?* ... *Op. Cit.*, pág. 35.

<sup>107</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, págs. 193 y 194.

<sup>108</sup> MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” ... *Op. Cit.*, págs. 13 y 14.

<sup>109</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” ... *Op. Cit.*, págs. 115 y 116.

MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, pág. 194.

Dicho lo anterior, el procedimiento para reclamar dicha indemnización es el procedimiento declarativo ordinario, regulado en los arts. 80 y ss. de la LRJS. El plazo para la interposición de la acción es de un año, cuyo cómputo se inicia, como en los casos anteriores, desde que se produjo el último ataque o conducta reprochable de acoso y hostigamiento<sup>110</sup>.

### **3. Valoración del daño: resarcimiento y prevención general del daño**

En virtud del art. 183 de la LRJS, cuando la sentencia declare la existencia de la vulneración de un derecho fundamental, el juez deberá pronunciarse, necesariamente, sobre la cuantía de la indemnización que le corresponda a la víctima de tal vulneración o discriminación, y ello en función tanto del daño moral unido a la vulneración de derecho fundamental como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

Para ello, el Tribunal deberá atender a una doble *finalidad*: 1º. El resarcimiento suficiente de la víctima, restableciendo a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión; y 2º. La contribución a la prevención general del daño.

En primer lugar, en el cumplimiento de la primera finalidad, el resarcimiento obliga a tener en cuenta todos los daños causados a la víctima con independencia de su naturaleza y del momento de su producción; teniendo que valorar todos los daños presentes, pasados y hasta futuros, ya sean patrimoniales –materiales– o extrapatrimoniales –físicos y morales–<sup>111</sup>.

El resarcimiento de daños y perjuicios no está tasado legalmente, por lo que, a efectos de determinar la indemnización en un caso de acoso laboral, podemos entender los daños de la siguiente forma<sup>112</sup>:

– *Daños materiales*: son los sufridos en el patrimonio de una persona e implican el valor de la pérdida que haya soportado y la ganancia que haya dejado de obtener.

---

<sup>110</sup> MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, pág. 194.

<sup>111</sup> MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” ... *Op. Cit.*, pág. 14.  
En este sentido: STSJ (Andalucía), de 1 de junio de 2017 (Rec. 2276/2017).

<sup>112</sup> Siguiendo las pautas de valoración de los daños y perjuicios recogidas en MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” ... *Op. Cit.*, págs. 195 a 199.

Como ejemplo de ellos, tenemos la indemnización tasada por despido improcedente, en el caso de resolución del contrato ex art. 50 del ET; las diferencias entre el salario del trabajador y el subsidio por incapacidad temporal, si el trabajador se encontrase en esta situación, así como los gastos de tratamiento médico y/o psiquiátrico; los honorarios del letrado; el lucro cesante<sup>113</sup>; etc.

– *Daños físicos*: como su propio nombre indica, son los sufridos en la integridad física de la persona. Son los comúnmente llamados daños psicofísicos y no deben confundirse con los morales, pues ambos pueden concurrir.

Para su valoración se ha utilizado diversos mecanismos por parte de los Tribunales, por un lado, puede utilizarse como criterio el salario diario del trabajador y multiplicarlo por los días en que se estime que éste ha sufrido la situación de hostigamiento que ha producido el daño físico; y, por otro, puede aplicarse, por analogía y considerándolo como un baremo orientativo y en absoluto vinculante para los supuestos de acoso laboral, la indemnización de las víctimas de accidentes de tráfico<sup>114</sup> que ha venido determinándose en los pronunciamientos judiciales a razón de cantidad por día, e indemnizaciones de cantidad por secuelas.

– *Daños morales*: son los sufridos en los llamados “*bienes de la personalidad*”. Su reparación va dirigida a proporcionar, en la medida de lo posible, una satisfacción como compensación al sufrimiento que se ha causado, ya sea psíquico o espiritual.

Para su valoración ha de atenderse a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida.

Si bien, no basta con que quede acreditada la vulneración del derecho fundamental para que automáticamente el juez dicte sentencia en la que se contenga una indemnización económica reparadora de los daños causados, pues es necesario que se contenta en la demanda la cantidad concreta que se reclama y que se ofrezca al juez los conceptos,

---

<sup>113</sup> MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso? ... Op. Cit.*, pág. 36.

<sup>114</sup> Indemnizaciones previstas en el Anexo de la Ley 21/2007, de 11 de julio, por la que se modifica el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, y el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre. Hoy en día, el baremo es el contenido en la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación, que entró en vigor el 1 de enero de 2016.

parámetros del cálculo y la cantidad concreta que se solicita para cada uno de los daños acreditados –art. 179.3 de la LRJS–.

Por tanto, según los criterios judiciales de valoración de daños, se requerirá que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la identificación que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión; y, en segundo lugar, será preciso que queden acreditados, cuanto menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase.

En lo relativo a la segunda finalidad, el efecto disuasorio propio de la prevención general del daño, éste requiere analizar la cuantía, una vez fijada la reparación íntegra, para que, en atención a las circunstancias concurrentes, también tenga un efecto desincentivo de conductas de acoso, previniendo así el riesgo de reiteración, en la misma persona o en otros compañeros.

Pese a todo ello, la doctrina jurídica se encuentra hoy en día preocupada<sup>115</sup>, ya que la práctica judicial dista mucho de ser coherente con estos imperativos legales y de justicia resarcitoria, porque ni es frecuente la diferenciación –vertebración– de daños y cuantías, fijando una a tanto alzado, ni suelen motivarse suficientemente la elección del criterio normativo elegido.

En lo que se refiere a los criterios de valoración de los daños, al no estar tasados de forma legal, los modos de cálculo siguen abandonados “*al prudente arbitrio del criterio judicial*”, traduciéndose en disparidad, a menudo no razonable y contrarias, por tanto, tanto a la seguridad jurídica como a la igualdad en la aplicación de la ley, pues la cuantía resulta cada vez más imprevisible.

La consolidación actual<sup>116</sup> –por ser quizá más fácil de aplicar–, se muestra más favorable a la aplicación del “*baremo sancionador*”, recogido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>117</sup> (en lo sucesivo, LISOS), como criterio de orientación

---

<sup>115</sup> MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso? ... Op. Cit.*, págs. 36 a 38.

<sup>116</sup> STSJ (Galicia), de 22 de mayo de 2017 (Rec. 5313/2016); STS de 5 de octubre de 2017 (Rec. 2497/2015); entre otras.

<sup>117</sup> 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 Social.

indemnizatoria, legitimando así una valoración global de daños personales, reducidos a la etiqueta de “*daño moral*”.

En lo concerniente al efecto disuasorio-preventivo de la indemnización, es en la práctica judicial de un uso meramente nominal, obviando el imperativo jurídico-comunitario de que ese efecto disuasorio sea real, no ficticio o presunto<sup>118</sup>. Si bien es cierto, han existido sentencias recientes que claman esta necesidad de incluir la indemnización con finalidad preventiva para cumplir con la tutela resarcitoria de los daños producidos al trabajador como son la Sentencia del TSJ de Andalucía de 1 de junio de 2017<sup>119</sup> o la Sentencia de TSJ del País Vasco de 17 de julio de 2018<sup>120</sup>. En esta última, el Tribunal, partiendo de lo fijado en los arts. 183.2 de la LRJS y 39 de la LISOS, incrementa la indemnización concedida por daños morales en otros 12.000 € con la finalidad de disuadir o prevenir el acoso moral en el Servicio Vasco de Salud (SVS). Para el TSJ, habiéndose valorado en primera instancia el daño moral en 20.000 euros, conforme a la LISOS, la sanción debía incrementarse ante una circunstancia acreditada, como es otra condena por hechos similares –riesgos psicosociales– al SVS.

Pese a esto, las deficiencias de vertebración y equidad resarcitoria siguen arraigadas en las múltiples sentencias sobre acoso moral, limitándose en la mayoría de los casos a una indemnización global conforme al baremo de la LISOS, dejando de lado la función disuasoria. En consecuencia, la no aseguración por parte de la jurisprudencia del carácter íntegro de la reparación, la no corrección de la inequidad judicial en cuanto a las diferencias de tasación de daños y la no aplicación del efecto disuasorio, nos aleja de una real y cierta tutela judicial efectiva.

## V. CONCLUSIÓN

Es evidente que el aumento de los riesgos psicosociales es inherente al contexto productivo en el que nos encontramos, basado en un sistema de organización empresarial que persigue el máximo rendimiento, lo cual puede provocar sobrecargas y conflictos laborales que pueden afectar de manera notable a la salud física y psíquica de las personas trabajadoras.

---

<sup>118</sup> STJUE de 17 de diciembre de 2015 (C-407/14).

<sup>119</sup> STSJ (Andalucía) de 1 de junio de 2017 (Rec. 2276/2016).

<sup>120</sup> STSJ (País Vasco), de 17 de julio de 2018 (Rec. 1286/2018).

Sin embargo, la mayor presencia de factores de riesgo relacionados con conflictos psicosociales en la empresa no se ha visto acompañado de una intervención legislativa específica que contemple el concepto de acoso moral en el trabajo y establezca un marco general de protección.

La aproximación al concepto de acoso en el ámbito jurídico ha tenido en consideración los considerables avances de las teorías psicológicas. Si bien, en ocasiones, estas aproximaciones desde la psicología han condicionado excesivamente la determinación de la existencia de una situación de acoso por la doctrina judicial.

En la actualidad, un repaso de la principal doctrina de suplicación pone de manifiesto que los elementos constitutivos del acoso son: unos actos constitutivos de violencia o maltrato psicológico, un comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo, una voluntad de dañar personalmente a la víctima, la producción de un daño y que la conducta esté directamente vinculada con el trabajo.

Frente a estas conductas de acoso moral, la tutela de la Jurisdicción social para proteger a la víctima de acoso abarca una primera tutela preventiva, una administrativo-sancionadora, una posibilidad de demandar directamente por daños y perjuicios y la que ha sido objeto principal de este trabajo: la tutela jurídica en el ámbito laboral. Esta, al mismo tiempo, se puede articular por diferentes vías. Puede ocurrir que la víctima solicite la extinción voluntaria del contrato, ex art. 50 del ET; puede que, en caso de haber sido despedida, reclame la nulidad del despido; y puede plantear un procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales. Igualmente, cabe la posibilidad de que se solicite el reconocimiento de contingencia profesional e incluso recargo de prestaciones. Cabe también que se responsabilice administrativa y penalmente a la persona responsable de la situación de acoso.

En la práctica, y a pesar de la importante reforma que el proceso especial de tutela de derechos fundamentales experimentó con la aprobación de la LRJS, el cauce procesal más utilizado es la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador ex art. 50 del ET por dos motivos fundamentales: en primer lugar, por la situación personal que motiva que el trabajador prefiera una salida indemnizada, pues no quiere volver a la empresa; y, en segundo lugar, porque el art. 50 recoge la indemnización por despido improcedente más la indemnización adicional por vulneración de un derecho fundamental.

Asimismo, la víctima de acoso puede solicitar también una indemnización por los daños sufridos. Entre los daños que se pueden reparar, la jurisprudencia ha admitido expresamente la posibilidad de solicitar la reparación por el daño derivado de la vulneración del derecho fundamental. Esta indemnización se puede acumular a la indemnización por extinción del contrato del art. 50, lo cual hace todavía más atractivo este procedimiento. Por otro lado, en los últimos tiempos, la doctrina judicial ha admitido en casos como los de acoso la posibilidad de imponer una indemnización con carácter disuasorio para cumplir con la finalidad de la prevención general del daño.



## BIBLIOGRAFÍA

- BORRÁS ROCA, L. “El ‘mobbing’ o acoso moral en el trabajo”, en *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, Vol. 2, Núm. 2, 2002, págs. 113-120.
- VELÁZQUEZ, M. “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o ‘mobbing’”, en *Revista Web del INSHT*, Núm. 17, 2002, págs. 27-38.
- LORENZ, K. *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Siglo XXI, Madrid, 1973.
- GINER ALEGRÍA, C.A. “Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral”, en *Anales de Derecho*, Núm. 29, 2011, págs. 224-245.
- LEYMANN, H. “The Definition of Mobbing at Workplaces” en *The Mobbing Encyclopaedia* (<http://www.leymann.se>), 1997.
- INSHT. “Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, en *Revista Web del INSHT*, 1998.
- INSHT. “Nota Técnica Preventiva (NTP) 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, en *Revista Web del INSHT*, 2009.
- European Agency for Safety and Health at Work. “Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health” en *European Risk Observatory Report*, Núm. 5, 2007.
- PIÑUEL Y ZABALA, I. *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae, Santander, 2001.
- PIÑUEL Y ZABALA, I. *Informe Cisneros V. Sindicato GESTHA*, Universidad de Alcalá, Madrid, 2004.
- HIRIGOYEN, M-F. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós, Barcelona, 1999.
- ROJAS RIVERO, G. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Bomarzo, Albacete, 2017.
- LEYMANN, H. “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” en *Violence and Victims*, Vol. 5, Núm. 2, 1990, págs. 119-126.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, JL Y RODRÍGUEZ-ABUIN, MJ. *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. EOS, Madrid, 2005.

- INSHT “Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo” en *Nota Técnica de Prevención 823*, Revista Web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009.
- MEJÍAS GARCÍA, A. “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” en CARBOLELL VAYÁ, E.J, GIMENO NAVARRO, M.A y MEJÍAS GARCÍA, A., *El acoso laboral, antes llamado “mobbing”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 171 a 223.
- MELLA MÉNDEZ, L. “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, Núm. 4, 2013, págs. 1 a 23.
- MORENO CÁLIZ, S. “Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral” en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, Núm. 218, 2009, págs. 56-62.
- MORATO GARCÍA, R.M. “Principales vías de tutela frente al acoso moral en el trabajo y su problemática jurídica” en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º 37, 2018, págs. 36-54.
- ITSS. “Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo”, en *Revista Web del ITSS*, 2009)
- GIMENO NAVARRO, M. A, MEJÍAS GARCÍA, A. y CARBOLELL VAYÁ, E. J. “Consideraciones prácticas. Propuestas para la acción”, en CARBOLELL VAYÁ, E. J, GIMENO NAVARRO, M.A y MEJÍAS GARCÍA, A., *El acoso laboral, antes llamado “mobbing”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 225 a 242.
- MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento proceso?*, Bomarzo, Albacete, 2018.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales” en VELASCO PORTERO, M.ª T. (Dir.ª), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*. Tecnos, Madrid, 2010, págs. 103 a 130.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción laboral y su vertiente reparadora” en *Derecho de las relaciones laborales*, Núm. 9, 2016, págs. 873 a 884.

## **JURISPRUDENCIA CONSULTADA**

### **Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):**

- STJUE de 17 de diciembre de 2015 (C-407/14)

### **Del Tribunal Constitucional (TC):**

- STC 114/1989, de 22 de junio
- STC 21/1992, de 14 de febrero
- STC 266/1993, de 20 de septiembre
- STC 85/1995, de 6 de junio
- STC 41/1999, de 22 de marzo
- STC 101/2000, de 10 de abril
- STC 142/2001, de 18 de junio
- STC 14/2002, de 28 de enero
- STC 29/2002, de 11 de febrero.
- STC 30/2002, de 11 de febrero.
- STC 225\2002, de 9 de septiembre
- STC 49/2003, de 17 de marzo
- STC 160/2007, de 2 de julio
- STC 250/2007, de 17 de diciembre

### **Del Tribunal Supremo (TS):**

- STS, de 3 de abril de 1997 (Rec. 3455/1996)
- STS, de 25 de marzo de 1998 (Rec. 1274/1997)
- STS, de 11 de marzo de 2004 (Rec. 3994/2002)
- STS, de 17 de mayo de 2006 (Rec. 1315/2006)
- STS, de 7 febrero de 2007 (Rec. 4842/2005)
- STS, de 30 de enero de 2008 (Rec. 2543/2006)
- STS, de 20 de septiembre de 2011 (Rec. 4137/2010)

- STS, de 20 de julio de 2012 (Rec. 1601/2012)
- STS, de 28 de octubre de 2015 (Rec. 2621/2014)
- STS, de 3 de febrero de 2016 (Rec. 3198/2014)
- STS, de 15 de septiembre de 2016 (Rec. 174/2015)
- STS, de 8 de marzo de 2017 (Rec. 2498/2015)
- STS, de 5 de octubre de 2017 (Rec. 2497/2015)

**De los distintos Tribunales Superiores de Justicia (TSJ):**

- STSJ (Castilla-La Mancha), de 18 de junio de 1999 (Rec. 613/1999)
- STSJ (Navarra), de 18 de mayo de 2001 (Rec. 134/2001)
- STSJ (Comunidad Valenciana), de 25 de septiembre de 2001 (Rec. 1355/2001)
- STSJ (Cataluña), de 28 de noviembre de 2001 (Rec. 1578/2001)
- STSJ (Castilla-La Mancha), de 9 de marzo de 2006 (Rec. 1/2006)
- STSJ (Murcia), de 24 de mayo de 2004 (Rec. 500/2004)
- STSJ (Murcia), de 23 de junio de 2004 (Rec. 1264/2004)
- STSJ (País Vasco), de 25 de enero de 2005 (Rec. 2794/2004).
- STSJ (Castilla y León), de 28 de febrero de 2005 (Rec. 226/2005).
- STSJ (Cataluña), de 10 de junio de 2005 (Rec. 3957/2004)
- STSJ (Madrid), de 5 de octubre de 2005 (Rec. 2236/2005)
- STSJ (Canarias), de 25 de diciembre de 2005 (Rec. 729/2005).
- STSJ (Madrid), de 31 de enero de 2006 (Rec. 5796/2005)
- STSJ (País Vasco), de 6 de junio de 2006 (Rec. 856/2006).
- STSJ (País Vasco), de 7 de noviembre de 2006 (Rec. 2518/2006)
- STSJ (Navarra), de 15 diciembre de 2006 (Rec. 354/2006)
- STSJ (Asturias), de 16 de noviembre de 2007 (Rec. 1856/2007)
- STSJ (Madrid), de 3 de diciembre de 2007 (Rec. 4201/2007)
- STSJ (Madrid), de 21 de enero de 2008 (Rec. 4779/2007)
- STSJ (Galicia), de 3 de marzo de 2008 (Rec. 200/2008)
- STSJ (Asturias), de 24 de octubre de 2008 (Rec. 3325/2007)
- STSJ (Asturias), de 6 de marzo de 2009 (Rec. 2403/2008).
- STSJ (Madrid), de 30 de octubre de 2009 (Rec. 4050/2009)

- STSJ (Asturias), de 12 de febrero de 2010 (Rec. 1051/2010)
- STSJ (Castilla-La Mancha), de 13 de octubre de 2010 (Rec. 1335/2005)
- STSJ (Aragón), de 13 de junio de 2012 (Rec. 270/2012)
- STSJ (Asturias), de 23 de marzo de 2013 (Rec. 2062/2012)
- STSJ (Madrid), de 18 de octubre de 2013 (Rec. 1616/2013)
- STSJ (Madrid), 4 de abril de 2014 (Rec. 27/2014).
- STSJ (Galicia), de 20 de octubre de 2014 (Rec. 2878/2014)
- STSJ (Asturias), de 19 de diciembre de 2014 (Rec. 2476/2014)
- STSJ (Galicia), de 15 de mayo de 2015 (Rec. 747/2015)
- STSJ (País Vasco), de 23 de junio de 2015 (Rec. 989/2015)
- STSJ (Madrid), de 21 de septiembre de 2015 (Rec. 377/2015)
- STSJ (Castilla y León), de 16 de marzo de 2016 (Rec. 159/2016)
- STSJ (Galicia), de 22 de mayo de 2017 (Rec. 5313/2016)
- STSJ (Andalucía), de 1 de junio de 2017 (Rec. 2276/2016)
- STSJ (País Vasco), de 17 de julio de 2018 (Rec. 1286/2018)
- STSJ (Cataluña), de 22 de octubre de 2018 (Rec. 4297/2018)
- STSJ (Santander), de 20 de noviembre de 2018 (Rec. 532/2018)