

Capítulo 9

Una mirada al maltrato y violencia en los lugares de trabajo. Acercamiento a su extensión y alcance desde algunas respuestas judiciales¹

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid*

ESMARIO: 1. LOS LLAMATIVOS CONTORNOS DE LA VIOLENCIA LABORAL. 2. LA VIOLENCIA PRESENTE EN EL TRABAJO. MOMENTOS EN QUE SE MANIFIESTA Y NORMATIVA APLICABLE. 3. COMPORTAMIENTOS REPROCHABLES DE VIOLENCIA LABORAL O ACOSO EN EL TRABAJO. 4. LA FALTA DE RESPUESTAS JUDICIALES QUE RECONOCEN LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL. 5. EL ACOSO ALCANZA AL EMPLEO PÚBLICO. UN REPASO EN SEDE CONSTITUCIONAL. 6. LA PRUEBA DE LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL. 7. LA INDEMNIZACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA LABORAL. 8. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN. LA NECESIDAD DE ATENDER A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL DE MANERA INTEGRAL EN LA EMPRESA. 9. BIBLIOGRAFÍA.

Trabajo realizado en el marco del Proyecto PID2022-137171OB-I00 sobre «La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género», financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

en aspectos de prevención de riesgos laborales, de incapacidades, tanto temporales como permanentes, de determinación de la contingencia como accidente laboral y los consiguientes procesos vinculados a la misma, así como las reclamaciones por daños civiles derivados del acoso laboral considerado accidente⁴⁴, como en su caso la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad —que no sólo se discute su imposición también su porcentaje⁴⁵—, de indebidas movilidades, sean funcionales geográficas o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, despidos y quizás la protagonista sea la resolución causal a instancia del trabajador acosado a través del art. 50 ET y el ejercicio de las correspondientes acciones judiciales. Así apreciado el acoso al trabajador se extingue judicialmente la relación laboral con derecho a la indemnización como si de un despido improcedente se tratara, además de imponerse en no pocos casos la indemnización adicional por daño moral al estar comprometidos derechos fundamentales, vinculados a la integridad, intimidad y discriminación (por los daños y perjuicios ocasionados por esa vulneración de DDFF).

Las vulneraciones de derechos fundamentales en caso de acoso laboral se vinculan con la dignidad de la persona, art. 10 CE, con el derecho a la vida e integridad física y moral, art. 15 CE, con la intimidad art. 18 CE, con la no discriminación, art. 14 CE. Y también de los principios rectores de la política social y económica, en particular con la obligación del Estado de velar por la seguridad y salud laboral, art. 40.2 CE (con la expresión arcaica recogida en el texto de la Constitución de seguridad e higiene en el trabajo). Sin lugar a duda la conducta hostigadora puede causar tanto daño psico-físicos (estrés, angustia, ansiedad, depresión) como un ataque moral.

La STC 56/2019 en una intensa labor de pedagogía diferencia conductas de acoso laboral de las que no lo son, así describe entre los comportamientos frecuentes de acoso la falta de ocupación efectiva, la incomunicación, la situación objetiva de inactividad laboral programada, en el caso que se juzgaba llevado a cabo por una Administración sin capacidad de demostrar que obedece a causa legítima, y que merece ser calificado de trato degradante y contrario al art. 15 CE, integridad moral. En sus FJ 5.^o y 6.^o, en relación con la lesión al art. 15 CE determina algunos elementos que concurren en casos de acoso moral, en cada supuesto según las circunstancias concurrentes y la conexidad de la conducta con el resultado, lesión, la tipología del padecimiento producido o buscado, aunque no se produzca (teniendo

- 44. Téngase en cuenta que para evitar el peregrinaje de jurisdicciones todos los daños originados en una relación laboral o que deriven de un accidente de trabajo es competencia del orden social (incluidas las reclamaciones a las aseguradoras, art. 2b LRJS).
- 45. En atención a la parte que litigue, el trabajador para que se eleve al máximo, 50% el empresario para su rebaja al mínimo, 30%.

en cuenta la potenci menoscabo) y la fina deben advertirse: in dañina del comportamiento a la gravedad del acto moral genera en sí físicos describiendo dad o depresión. Ad (y la violencia en el represalias, la margen de hostigamiento salida de la empresa resiste o resistirá en privada «responde mande voluntaria imprecidente»), la saacosador, castigos ejercitación, muy típica administrativa, inclu rencia la respuesta que las características de ejercitación profesional (venganza, castigo, c

La relevancia de europeas, ya transpuesta actos o conductas. Recordemos que esa con el propósito de al

Como ya se ha señalado judicial exigir la reit

-
- 46. Un análisis exhaustivo del dictamen del Tribunal Constitucional incluido en Foro de Labos, I.
 - 47. Son tomados de Práctica fruto de la negociación que describen la intencionalidad.
 - 48. Así lo recoge la medida.
 - 49. Que no sólo alcanza el penal, que concurren el carácter de hostilidad.

1. LOS LLAMATIVOS CONTORNOS DE LA VIOLENCIA LABORAL

Con gran acierto se ha señalado a la violencia laboral como execrable, ya que implica o conduce a la cosificación del ser humano. La respuesta normativa, desde mediados del siglo XX, supuso notables transformaciones en su tratamiento jurídico, así como el surgimiento de una conciencia social en contra de la violencia y combativa —podríamos nosotros añadir— hacia todas las manifestaciones de violencia².

Esa sólida refutación no ha concluido en el momento actual, pues pese a la existencia de profusas y abundantes normas que la combaten (en sus distintas dimensiones: empleo, prevención, condiciones de trabajo, seguridad social, ejercicio de derechos colectivos y en especial los de participación en la empresa) en una introspección a las resoluciones judiciales que abordan la violencia en el trabajo se observa que, por un lado, es una problemática poco visible, aunque lo fuera simplemente en el plano numérico desde el limitado número de casos y, por otro lado, los asuntos que llegan a conocerse en los juzgados y Tribunales obtienen en numerosas ocasiones respuestas judiciales desestimatorias, como se analizará con mayor detenimiento. Por lo cual, en la actualidad podría afirmarse que la permeabilidad y sensibilidad judicial a la violencia en los lugares de trabajo es escasa y en ocasiones hasta inoperativa.

Bien es cierto que en el diseño normativo contra la violencia en el trabajo juega un papel naciente el protocolo de empresa y es en su seno donde debería resolverse de modo temprano todo acto o comportamiento violento sin necesidad de acudir a su judicialización, pacificando de manera ágil y rauda la violencia y el acoso detectado en los entornos de trabajo. Sin embargo, del examen de los asuntos de violencia laboral judicializados pocos dan muestra de la buena marcha de aquellos protocolos ni, consiguientemente, de su operatividad combativa frente a la violencia en el trabajo.

Recordemos que todo protocolo frente a la violencia y acoso laboral debe tener una vertiente preventiva sin descuidar el aspecto de actuación frente a las manifestaciones de acoso y violencia en el trabajo que, pese a las medidas de sensibilización y preventivas, acaezcan en la empresa.

Sobre el acoso por razón de sexo, y también aplicable a los otros acosos laborales, incluido el acoso laboral y sus variadas manifestaciones, sin duda la medida más deseable y temprana exige en el lugar de trabajo que se

2. Por todos, VALDÉS DAL-RÉ F.: «Una aproximación constitucional a la violencia en el trabajo», Relaciones Laborales, La Ley 5937/2013, pág. 1 versión electrónica.

adopten soluciones para separar o apartar al aco posibilidades de concili de acuerdo y demuestre los protocolos de empre siempre lo esperado ni d de las empresas. Muchas mente, relegado y hasta que se ha denominado l tras la lectura de los pr desde las demandas. Tan hechos o de fundamento le den una adecuada respi

La víctima percibe co en vano el art. 4.2 e) ET 1 de al respeto de su intin comprendida la protecció acoso incluya las conduct suponen un atentado co por ejemplo, de función particular la salud psíq someter al trabajador a u gridad moral, como la pro derecho a la consideració e) ET. La integridad de la afectadas por las manifest cimientos en la persona.

3. El concepto de victimizac como tal, decisiones adopt otro trato desfavorable del en la empresa o ante una a cipio de igualdad de trato. en el acoso, si lo incluye. Así la STSJ Andalucía, Gra dirá sobre el acoso moral o a pequeños ataques repetidos ción deliberada de las condic unos perfiles objetivos como jetivos como son la intenció el acoso moral la sistemátic sona en el desempeño de su atacando su dignidad con el provocando su autoexclusión.

adopten soluciones para que se pueda, mediante una decisión empresarial, separar o apartar al acosador del lugar de trabajo e incluso indagar en las posibilidades de conciliación temprana, siempre y cuando la víctima esté de acuerdo y demuestre que eso es lo deseado (aspecto que deben recoger los protocolos de empresa o de la Administración pública). Lo cual no es siempre lo esperado ni decidido con la puesta en práctica de los protocolos de las empresas. Muchas veces el trabajador apartado, postergado laboralmente, relegado y hasta incluso despedido es el sujeto acosado, de ahí lo que se ha denominado la doble victimización³, que siempre se contempla tras la lectura de los procesos judiciales. Victimización que ya se refleja desde las demandas. También la recogen algunas sentencias en el relato de hechos o de fundamentos, aunque no siempre la aprecien y consideren, ni le den una adecuada respuesta en sede judicial.

La víctima percibe con el acoso el grave menoscabo de su dignidad, no en vano el art. 4.2 e) ET reconoce el derecho de los trabajadores, además de al respeto de su intimidad, a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso discriminatorio. De ahí que el acoso incluya las conductas hostiles que en el marco de la relación laboral suponen un atentado contrario a las condiciones de trabajo, con pérdida, por ejemplo, de funciones, atentar a la dignidad y la pérdida de salud (en particular la salud psíquica o mental). A fin de cuentas, consisten en someter al trabajador a un trato degradante⁴, conculcando tanto la integridad moral, como la prohibición de trato degradante del art. 15 CE y el derecho a la consideración debida de la dignidad que refiere aquel art. 4.2 e) ET. La integridad de la persona, tanto la física como la moral, se ven afectadas por las manifestaciones de violencia laboral, produciendo padecimientos en la persona.

-
- 3. El concepto de victimización aparece en la Directiva 2006/54, cuyo art. 24 describe, como tal, decisiones adoptadas en el seno de la empresa, como el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato. Si bien, como se observa esta definición no está pensando en el acoso, sí lo incluye.
 - 4. Así la STSJ Andalucía, Granada de 25 de enero de 2018, rec. 1846/2017, que además dirá sobre el acoso moral o *mobbing* que éste se define como el *sometimiento sin reposo a pequeños ataques repetidos o también desde un punto de vista laboral, como una degradación deliberada de las condiciones de trabajo*. A lo que se añadirá que *debe tener siempre unos perfiles objetivos como son los de sistematicidad, reiteración y frecuencia y otros subjetivos como son la intencionalidad y la persecución de un fin*. Señalando que caracteriza el acoso moral la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo tratando de destruir su comunicación con los demás, atacando su dignidad con el fin de que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Doctrinalmente se han identificado cuatro características del acoso, comportamiento violento, siendo muy amplio su contenido, siendo la violencia fundamentalmente psicológica, con comportamientos vejatorios indignos y humillantes para el trabajador atentando a sus derechos fundamentales. En segundo lugar, se habla de una finalidad destructiva queriendo provocar el desistimiento de los derechos profesionales hasta incluso el abandono de la empresa. Ello provoca un deterioro de la salud del acosado (ansiedad, depresión, disminución del rendimiento y manifestaciones somáticas de distinta intensidad que pueden llegar hasta el suicidio), en la empresa produce el efecto del absentismo y supone gastos de la protección social y de la asistencia sanitaria. En tercer término, el acosador puede ser quien se encuentra en la cadena de mando, acoso vertical ascendente al ser superior jerárquico del acosado, también se dan acosos horizontales y excepcionalmente vertical descendente a un superior, con comportamientos que buscan apartar al acosado de sus posibilidades de promoción o de sus relaciones interpersonales en la empresa o simplemente aislarlo. Si el acoso procede del empresario suele buscar el abandono evitando el despido y el pago de indemnización consiguiente. Finalmente, en cuarto lugar, se señala su carácter recurrente al mantenerse la conducta en el tiempo y reiterarse con frecuencia, con una determinada sistematicidad y existiendo un plan para destruir a la víctima por la reiteración de la conducta o de otras manifestaciones que inciden en el mismo fin, degradando a la persona, afectando a su dignidad profesional y personal⁵.

2. LA VIOLENCIA PRESENTE EN EL TRABAJO. MOMENTOS EN QUE SE MANIFIESTA Y NORMATIVA APLICABLE

La violencia, por desgracia, está presente en todas las facetas de la sociedad, por ello, también son visibles en el mundo del trabajo y en el marco de las relaciones laborales, sean asalariadas (en el empleo privado y el empleo público) o para el trabajo autónomo. La preocupación por atender a este fenómeno se observa en las normas que regulan el acoso y la violencia con la voluntad del legislador de combatir esta realidad, no deseable, configurando sucesivas reformas normativas. Un claro ejemplo de ello se observa en las últimas décadas y, si acotamos más el período temporal a las normas nacionales de los dos últimos años es posible citar, al menos, las siguientes modificaciones legales que abordan cuestiones relativas al acoso: la reforma

5. Por todos, GARCÍA VIÑA J.: «Situación de la violencia en el trabajo en España y otros países europeos», *Relaciones Laborales*, núm. 2, la Ley 169/2010.

Código Penal sobre el tipo para la igualdad de trato y la protección de las personas y de lucha contra la corrupción

Todas ellas son Leyes que rechaza expresamente el contenido en materia de acompañamiento de la Ley 3/2007 con referencias al

6. Nos referimos a la conducta recientes en 2022 (Leyes al trato degradante o mallevadas a cabo prevaleciendo existiendo reiteración, sin llegar a constituir trato degradante). Es viene recordar que es en el caso de acoso laboral, tipología moral. La jurisprudencia sometimiento a actos hostiles otra conducta penal tratadas en el marco de relación, sujeto activo, se presentan graves, así STS, sala 2, una parte que a la noción de repetición o acusación de gravedad es elemento adicional en la repetición porque si llegando a afirmar: «Si resultan graves. Ese entendimiento de la gravedad» exige un plus frente a que la gravedad no es la circunstancia estrictamente jurídica. A este tipo penal habría que añadir el art. 172 ter que terminología sajona que resulta Prohibiendo toda forma de discriminatorias por acoso. Con la especial protección rando como represalia el ostracismo, art. 36.3 a) Ley 2 laboral y la legislación sobre Administrativo, núm. 231, 2 infractora sobre la cual se impone represalia a quien ha informado. Norma que transpuso a normas antidiscriminatorias en el empleo (discapacidad) y por raza, las

Código Penal sobre el tipo de acoso⁶, la aparición de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación⁷, o Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción⁸.

Todas ellas son Leyes recientes que se suman al previo conjunto legal que rechaza expresamente las conductas de acoso: la Ley 62/2003 en su contenido en materia de discriminación⁹, pese a tratarse de una norma de acompañamiento de la Ley presupuestaria anual, a la que siguió la Ley 3/2007 con referencias al acoso sexual y acoso por razón de sexo o el RD-

6. Nos referimos a la conducta tipificada en el art. 173.1 CP que ha sido objeto de reformas recientes en 2022 (Leyes 10 y 14/2022) y en 2023 (Ley 4/23), tipo penal referido tanto al trato degradante o menoscabo de la integridad moral como a aquellas conductas levadas a cabo prevaliéndose de su relación de superioridad frente a otro, cuando, existiendo reiteración, supongan comportamientos hostiles o humillantes que sin llegar a constituir trato degradante sí supongan grave acoso contra la víctima. Conviene recordar que es en el párrafo tercero de aquel artículo donde se recoge el delito de acoso laboral, tipología que se encuentra dentro del delito contra la integridad moral. La jurisprudencia penal ha venido identificando los elementos del tipo: el sometimiento a actos hostiles o humillantes, pero sin constituir trato degradante —al ser otra conducta penal también recogida en el art. 173.1 CP—, la reiteración, ejecutadas en el marco de relaciones laborales o funcionariales, la necesidad que el acosador, sujeto activo, se prevalga de su relación de superioridad y la necesidad de que sean graves, así STS, sala 2.^a, de 21 de enero 2021, r. 889/2019, que viene a recordar por una parte que a la noción de acoso es inherente la reiteración (solo hay acoso si se produce repetición o acumulación de conductas), por ello indicará además que la gravedad es elemento adicional, y para la Sala 2.^a no puede estar basada en exclusiva en la repetición porque si así fuera el adjetivo sería un añadido inútil y superfluo, llegando a afirmar: «Si reiteración implica per se gravedad, no existirían acosos no graves. Ese entendimiento contradice la literalidad del precepto. El término «gravedad» exige un plus frente al acoso que, por sí, implica reiteración de actos» y añade que la gravedad no es cuestión fáctica, sino que debe concretarse mediante una valoración estrictamente jurídica.

A este tipo penal habría que añadir el art. 184 CP que castiga las conductas de acoso sexual, el art. 172 ter que regula el llamado delito de *stalking*, así conocido con su terminología sajona que refleja el hostigamiento.

Prohibiendo toda forma de discriminación entre las cuales se incluyen las conductas discriminatorias por acoso, arts. 4, 6.4 Ley 15/2022.

Con la especial protección al denunciante frente a represalias precisamente considerando como represalia el comportamiento adoptado en forma de acoso y también el ostracismo, art. 36.3 a) Ley 2/2023. Sobre esta cuestión *vid.* TARDÍO PATO J.A.: «El acoso laboral y la legislación sobre protección al informante», *Revista española de Derecho Administrativo*, núm. 231, 2024, págs. 35 a 92; cuyo estudio maneja la perspectiva infractora sobre la cual se informa, constituyendo la vulneración jurídica, y la posible represalia a quien ha informado.

Norma que transpuso a nuestro ordenamiento interno las dos Directivas gemelas antidiscriminatorias en el empleo (por diversos rasgos personales, de la edad a la discapacidad) y por raza, las Directivas 2000/78 y 2000/43.

Legislativo 1/2013 que regula los derechos de las personas con discapacidad. Pero también prestan atención a esta materia los convenios colectivos y los protocolos de las empresas privadas y de las Administraciones Públicas, reglas internas, normalmente negociadas, que combaten estos comportamientos en el seno de las empresas¹⁰.

Esa preocupación normativa transciende del ámbito interno, pues igualmente aparece muy presente tanto en el derecho internacional y de la OIT, como, asimismo, en el Derecho europeo. Muestra de ello son el Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 2007, el reciente Convenio de la OIT n.º 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 2019 o, en fin, la aún más recentísima aprobación de la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en abril de 2024, que aborda diversas ramas del derecho y también encuentra su proyección laboral¹¹.

Pese a la muy nutrida normativa y las crecientes exigencias de responsabilidad empresarial frente a las conductas hostiles, degradantes y vejatorias que configuran la violencia y el acoso en el trabajo, se ha llegado a afirmar que carecemos de definición legal de algunos acosos, en concreto del acoso laboral y que incluso el reciente Convenio de la OIT n.º 190 elude esta obligación prefiriendo optar por una definición general de violencia y acoso, dejando así un amplio margen a los Estados para su concreción, señalándose que España aún no habría procedido a definir el acoso moral en el trabajo¹². No puede compartirse la inexistencia de definición de acoso(s) laboral, otra cosa distinta será la anchura y extensión de los per-

- 10. Por ello, un completo estudio de la cuestión sobre la violencia y el acoso laboral no puede agotarse en el estudio normativo y de la doctrina judicial y jurisprudencia siendo necesario acercarse al modo de abordar esta temática por la negociación colectiva: ya sea en el diseño de medidas frente a la violencia en el trabajo, ya lo sea a través del régimen disciplinario o de diseño de acuerdos que sensibilizan frente al problema, lo previenen y combaten el acoso, mediante los conocidos protocolos frente al acoso.
- 11. Desde la propuesta de Directiva ya se encontraban las siguientes afirmaciones, referidas a las mujeres, quienes también sufren violencia en el trabajo, señalándose que alrededor de un tercio de las mujeres de la UE que se han enfrentado a acoso sexual lo sufrieron en el trabajo, buscándose con su aprobación, entre otras medidas el apoyo integral a las víctimas de acoso sexual en el trabajo, con exigencias de la evaluación de riesgos para su prevención y combate, trasladando medidas contenidas en otras Directivas antidiscriminatorias que abordan el acoso (principalmente la Directiva compiladora de 2006, 2006/54/CE pero no sólo, también la Directiva ya superada 2010/41/UE) y buscando alcanzar entornos laborales seguros con positiva repercusión en la productividad, con la mirada también puesta en la, así llamada, ciberviolencia.
- 12. Así ARRIETA IDIAKEZ J.: «El acoso moral en el trabajo como nueva forma de explotación laboral: una perspectiva desde el Derecho español», *Revista Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 2019/19, pág. 27.

files con que se aborda o en el nacional o, sin convenios colectivos y Pro

Por otro lado, la ti gencias de la propia «conducta típica consis marco de una relación l niendo situaciones de g hostil o vejatorio al que sistemática¹³».

El Convenio n.º 190 por una definición co raciones laborales apare nacional, aludiendo al de amenazas de tales co sola vez o de manera rep de causar, un daño físi el acoso por razón de gé minos de la definició conductas reprochada bien causantes del da mativa europea se dif el objetivo o el prop ción). En todo caso el Estados para que viol dos conceptos difere serán interdependien

- 13. STS, sala 2.ª, de 20 LO 5/2010 al recor acoso laboral como actividad laboral o nes de grave ofen ámbito penal y ta garante del emplea del Trabajo y de la S
- 14. Concepto este últim OIT y se refiere en samente por razón personas de un sex de género que, exp

files con que se aborda esa noción en el ámbito internacional, en el europeo o en el nacional o, sin ir más lejos, por los propios negociadores de convenios colectivos y Protocolos frente al acoso laboral.

Por otro lado, la tipificación penal del acoso laboral es clara, por exigencias de la propia norma penal, se la ha identificado como aquella «*conducta típica consiste en un hostigamiento psicológico desarrollado en el marco de una relación laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Supone, por tanto, un trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática*¹³».

El Convenio n.º 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo opta por una definición conjunta de violencia y acoso, y sus perfiles en las relaciones laborales aparecen identificados en el art. 1 a) del citado texto internacional, aludiendo al «*conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*¹⁴»; siendo cierto que existe amplitud en los términos de la definición no lo es menos que concreta los componentes de las conductas reprochadas de violencia o acoso atendiendo a sus resultados bien causantes del daño o bien susceptibles de causarlo (lo que en la normativa europea se diferencia entre que sea la consecuencia o se busque, sea el objetivo o el propósito, esto es, con independencia de su final producción). En todo caso el mencionado Convenio de la OIT deja libertad a los Estados para que violencia y acoso se precisen en una única noción o como dos conceptos diferenciados que irán separados, sin embargo, siempre serán interdependientes el uno del otro. Como ya hemos tenido ocasión de

-
- 13. STS, sala 2.ª, de 20 de julio de 2020 al referirse a la reforma del CP operada por la LO 5/2010 al recordar como la exposición de motivos considera la conducta de acoso laboral como el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Un estudio de estas cuestiones atinentes al ámbito penal y también al laboral en, SALVADOR CONCEPCIÓN R.: «La posición garante del empleador ante el acoso psicológico laboral», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018, págs. 125 a 165.
 - 14. Concepto este último que a su vez es definido por el art. 1.2 b) del Convenio n.º 190 OIT y se refiere en este caso a comportamientos dirigidos contra las personas precisamente por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, conductas de violencia y acoso por razón de género que, expresamente se dice, incluye el acoso sexual.

exponer previamente, violencia y acoso son dos manifestaciones de una misma realidad¹⁵.

Incluso los Tribunales en un juego de palabras señalan, a veces, que el factor de violencia es propio el acoso¹⁶, por el hostigamiento que va implícito a la conducta de acoso. Así, contraponen el comportamiento violento para entender la existencia de acoso laboral o que el acoso supone o encierra la exigencia de comportamiento violento, y lo hacen en distintas sedes – como la contencioso-administrativa –, para rechazar la existencia de acoso. Probablemente influenciadas porque el protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito público, en concreto de la AGE (de 2011), al referirse al acoso psicológico lo definía como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa y refería que dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, al suponer tanto atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para la salud. Aunque esa interpretación fue rechazada por el TC tildando al órgano judicial de elaborar su propio concepto de acoso laboral, con apartamiento del órgano competente, que era en el caso la Administración al diseñar el protocolo¹⁷. Si bien, esta respuesta que asocia el acoso con la necesidad de concurrencia de violencia no la hemos encontrado en la jurisdicción social.

Si surcamos en la definición de la legislación española de la noción de acoso laboral, pronto se descubre que procede, principalmente, de la transposición al ordenamiento interno de las Directivas comunitarias antidiscriminatorias en el empleo del año 2000 (Directivas 2000/78¹⁸ y 2000/43¹⁹) así como la refundición que contiene la Directiva 2000/56 relativa al sexo.

15. SERRANO ARGÜELLO N.: «La adhesión de España al Convenio de la OIT n.º 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» en FERNÁNDEZ COLLADOS M.B.: *La prevención de riesgos laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi, 2024, págs. 193 a 223.
 16. STC 56/2019, al relatar el parecer de la STSJ de Madrid, sala contencioso-administrativa, de 17 de abril de 2017, secc. 7.^a (n.º 235/2017) que enjuicia en amparo el Tribunal Constitucional. La Sala desestimó el recurso frente a las resoluciones administrativas que archivaron la denuncia de acoso laboral por insuficiencia de indicios.
 17. STC 56/2019, FJ 6.^a.
 18. Directiva 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
 19. Directiva 2000/43 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, con una mimética definición del acoso discriminatorio presente en casos los que se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia *atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo*.

(reprobando tanto mas comunitarias componente discri identificando la co relacionado con la cuencia atentar contra hostil, degradante, h conductas no deseada cialmente protegidas discapacidad, edac cuencia atentar cor llante u ofensivo²². Acuerdo Marco eu comportamiento hu que también aquel o acosos laborales cepto física, psíqui prevención de los d

(reprobando tanto el acoso por razón de sexo como el acoso sexual)²⁰. Normas comunitarias que vinculan las conductas de acoso con el acoso con componente discriminatorio; los así llamados acosos discriminatorios²¹, identificando la conducta que produce un comportamiento no deseado relacionado con los rasgos protegidos *que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*. Ello se relaciona con aquellas conductas no deseadas relacionadas con distintos rasgos de la persona especialmente protegidos: sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo²². Y también se puede acudir a las referencias señaladas el Acuerdo Marco europeo de 2007²³, que reiteran como el acoso supone un comportamiento humillante para el trabajador, además es relevante señalar que también aquel acuerdo recuerda que la finalidad de la violencia laboral o acosos laborales puede ser dañar su salud (en toda la amplitud del concepto física, psíquica o mental), de ahí la importancia de la evaluación y prevención de los denominados riesgos psicosociales.

- 20. Directiva 2006/54 principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que con mayor dedicación a la noción del acoso nos recuerda en qué consiste el comportamiento contrario al principio de igualdad, remarcando que constituye discriminación, exigiendo la formación y el combate del acoso tanto en el lugar de trabajo como en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional. En este caso en la definición de la conducta se destaca tanto el propósito perseguido como el efecto alcanzado, atentatorio *contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*.
- 21. Entre la doctrina se distingue estos acosos discriminatorios (por los distintos rasgos) diferenciándolos del acoso moral o del sexual o por razón de sexo, pero ciertamente en todo comportamiento acosador puede existir discriminación.
- 22. Así tanto el art. 28.1 de la Ley 62/2003, como la LOI 3/2007, que define en su art. 7, apartados 1 y 2 el acoso sexual entendiendo como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y a su vez señala los rasgos identificativos del acoso por razón de sexo en este caso el comportamiento es realizado en función del sexo de una persona y el propósito o el efecto perseguido es el de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; respectivamente, u otras posteriores.
- 23. COM (2007) 686 final, Acuerdo Marco que alude al acoso en los casos de maltrato a trabajadores (incluyendo directivos) varias veces y deliberadamente, siendo los comportamientos de amenaza o de humillación en situaciones vinculadas con el trabajo. La conducta puede provenir de los propios trabajadores (o de directivos con mando) y su objetivo es el ya conocido, descrito en las mencionadas Directivas antidiscriminatorias: con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, o crearle un entorno de trabajo hostil, así como los ataques a la salud: física, psíquica o mental.

La Carta social europea revisada no deja de señalar en su art. 26 CSEr que el acoso laboral es contrario y atenta contra la dignidad en el trabajo, por ello es una obligación de los Estados la protección de los trabajadores mediante la adopción de todas las medidas necesarias para lograr esa protección.

No obstante, el acoso laboral también puede tener componentes que por su gravedad supongan un trato degradante, especialmente protegido por el art. 3 CEDH, que ha visto su plasmación en resoluciones judiciales que van pergeñando —paulatinamente— las aristas de este concepto²⁴. Aquel precepto de la norma regional europea de Derechos Humanos se relaciona también con el art. 8 CEDH, precepto que protege el derecho a la vida privada y familiar. Así la vida privada protege también la integridad de la persona frente a otro, tanto la física como psíquica, debiendo los Estados proteger, en sus normas y aplicación de las mismas, frente a actos de violencia en contextos de acoso laboral cometidos por particulares²⁵. Como acontece en la normativa interna no es suficiente con que el Estado legislador se abstenga, sino que está obligado a adoptar medidas para la protección de la persona, aun tratándose de relaciones entre particulares con ocasión del contrato de trabajo.

3. COMPORTAMIENTOS REPROCHABLES DE VIOLENCIA LABORAL O ACOSO EN EL TRABAJO

Las manifestaciones de violencia y acoso en el trabajo son muy variadas y van desde el aislamiento del trabajador, a conductas que suponen un ataque a la persona trabajadora, a su dignidad profesional —o en el ejercicio de la actividad profesional, la que sea en cada caso—, vejaciones, aislamiento del trabajador en su lugar de trabajo, también de violencia, verbal como el insulto, coacciones o amenazas, u hostigamiento y vejaciones laborales atentando a la integridad, como, entre otras, la falta de ocupación efectiva, relegación de tareas, afectación sensible al tiempo de trabajo y descanso, denegación de derechos (retributivos —su merma o no reconocimiento de algún complemento o la retirada de pluses que se venían per-

24. STEDH Volodina v. Rusia de 9 de junio de 2019, y también de 2015 Bouyid v. Bélgica que en aquella resolución se cita. Por otro lado, se abordó un acoso laboral en el ámbito público, carcelario, con represalias en la STEDH Spadijer v. Montenegro de 9 de noviembre de 2021 (r. 31549/18). La STC 56/2019 cita en relación con el art. 3 CEDH, la STEDH de 28 de julio de 1999 Selmouni v. Turquía sobre la flexibilidad del concepto de trato degradante capaz de ajustarse a los problemas y condiciones de la vida actual.

25. STEDH Dolopoulos v. Grecia de 17 de noviembre de 2015 (r. 36656/14), en este caso trata un acoso laboral en la empresa privada, aunque como ya hemos anunciado que sucede con frecuencia en el ámbito judicial en el caso se desestima la lesión del art. 8 CEDH y la presencia de acoso.

cibiendo—, permisos, moción laboral). O co laboral y la postergaci cesarias o de imposible ciones u otras modifica de su cometido y activ

En la sociedad act presencial en el centro también, en forma de gías informáticas, con teletrabajo, ya que el c pudiendo encontrar m ciones del acoso en el cación que pueda sup vención del riesgo psic tes informáticos o tec dispositivos móviles, moderna inteligencia i

En cada supuesto caracterizan la violen trabajadora buscando diferencias del acoso e vado. Así en el empleo priva de funciones y cismo²⁷, mientras en el general, los comportai y mengua significativ

No conviene olvid la dignidad de la pers cho, ya que la humilla, humillante u ofensivo

26. Para su consulta Mc acoso y violencia en en El ciberacoso en (2017-2019) y a las e

27. Ejemplo paradigmá importar que se priv durante, al menos, a trabajo, y se siga abo

cibiendo—, permisos, descansos, incluidas las vacaciones, ascensos y promoción laboral). O consistir precisamente en lo contrario: la degradación laboral y la postergación laboral del trabajador, o asignar funciones innecesarias o de imposible cumplimiento, cambio de lugar de trabajo, de funciones u otras modificaciones cuya conducta implica lesión de la persona y de su cometido y actividad profesional.

En la sociedad actual esas conductas pueden acontecer en la realidad presencial en el centro de trabajo, o fuera de él con ocasión del trabajo o, también, en forma de ciberacoso o tener un impacto por medio de tecnologías informáticas, comunicaciones digitales, prestaciones en régimen de teletrabajo, ya que el convenio n.º 190 OIT expresamente se refiere a ellas, pudiendo encontrar manifestaciones no sólo de ciberacoso sino de concreciones del acoso en el trabajo o cualquier fórmula tecnológica de comunicación que pueda suponer este riesgo de acoso o violencia laboral²⁶. La prevención del riesgo psicosocial es especialmente sensible con el uso de soperos informáticos o tecnologías digitales, controles de registro horario, GPS, dispositivos móviles, cámaras, trabajo en red u otros instrumentos de la moderna inteligencia artificial.

En cada supuesto debe examinarse la presencia de los elementos que caracterizan la violencia o el acoso, al ser vejada o humillada la persona trabajadora buscando la pérdida de la autoestima. Sorprendentemente las diferencias del acoso en el proceder difieren en el ámbito público del privado. Así en el empleo público es donde se observa cómo a la persona se le priva de funciones y vacía de contenido su puesto con condena al ostracismo²⁷, mientras en el proceder del acoso en la empresa privada, por regla general, los comportamientos suelen ser otros, con pérdida o modificación y mengua significativa de derechos laborales.

No conviene olvidar que ese comportamiento resulta atentatorio contra la dignidad de la persona, y se genera ese entorno reprobable por el derecho, ya que la humilla, por ser un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

26. Para su consulta MOLINA NAVARRETE C.: «Nuevo marco normativo de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo a través de las NTIC: impacto en el derecho español» en El ciberacoso en el trabajo, *La Ley* 11283/2019; con referencias al CC IVECO (2017-2019) y a las exigencias formativas.

27. Ejemplo paradigmático se observa en la lectura de la STC 56/2019, de 6 de mayo; sin importar que se prive de funciones al empleado público (en el Ministerio del Interior) durante, al menos, año y medio, asignándole a un puesto carente de funciones, sin trabajo, y se siga abonando su remuneración, eso sí con el presupuesto público.

La doctrina judicial, con cierta fruición, gusta de definir al acoso laboral antes de enjuiciarlo, hace más de una década comenzaba indicando que no existe una definición legal de acoso moral y recurría a la doctrina y a su propia doctrina judicial²⁸, y ciertamente no sólo acude a las normas internacional e interna o al protocolo de empresa sino que acude a conceptos de creación judicial, identificándolo como situaciones de hostigamiento prolongado al trabajador, que conduce a su extrañamiento social en la relación laboral, causa alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones, se consigue el abandono del empleo al no poder soportar el estrés al que se ve sometido²⁹. E identifican como se instrumenta el acoso, ya sea con el aislamiento de la víctima al dificultar el trabajo y menoscabar su formación (sea por la encomienda de exceso de trabajo o de funciones superiores a la competencia exigible para su desarrollo o, a la inversa, al obligarle a desempeñar tareas inferiores). También con el trato desigual recibido frente a sus compañeros, desacreditando al acosado tanto en su reputación personal o laboral con la única finalidad de provocarle una situación límite que le lleve a desistir de sus derechos profesionales o, incluso, de la propia relación de trabajo, con el decaimiento del ánimo primero y, después, abandono de la relación laboral.

La doctrina judicial más reciente en la última década también define antes de resolver el litigio las conductas de acoso laboral, pero ya se acerca más al concepto legal que diseñan las normas, así por ejemplo se acude tanto a la definición del acoso laboral discriminatorio del art. 28.1 d) Ley 62/2003, o al acoso de discapacitados que en su día se recogía en el art. 7 de la Ley 51/2003. Para así aproximar una noción de acoso moral «*como toda conducta no deseada por el trabajador que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo en el ámbito de su relación laboral. En definitiva, se considera acoso la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración*³⁰».

Si se escrutan los conflictos judiciales laborales de los últimos veinte años se descubren múltiples materias en las cuales hay manifestaciones de violencia en el trabajo. No sólo en la petición de resolución causal de la

- 28. Por todas, de Cataluña de a 26 de noviembre de 2010 (rec. 3294/2010), identificando los que considera son elementos de las conductas de acoso: 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 del hostigamiento.*
- 29. STSJ de Cataluña de 27 de enero de 2015 (rec. 6887/2014), con cita de sus SS de 22 de septiembre de 2005 (AS 2006, 124) y 2 de noviembre de 2006 (JUR 2007, 105404) así como STSJ de Madrid de 18 de junio de 2001 (AS 2001, 1667).
- 30. SSTSj del País Vasco de 24 de abril de 2018 (rec. 650/2018), remitiéndose a sentencias previas de la Sala de suplicación.

relación laboral se apoya en el art. 5 precisamente el art. 5 la posibilidad del art. 5 la referencia a los art. 5 parte del vínculo art. 5 acoso³¹ —, tambienciales o no, sea o modificaciones sustanciales de las a la dignidad del trabajador que también se observa este ámbito hay que los aspectos relativos a la relación pública o de pers. con la prevención

Se trata de una particular desde las actuaciones de riesgo contingencia, para ello siempre y la Seguridad Social se presta de prestaciones p

- 31. Aspecto crítico de las formas de acoso laboral, el reconocimiento de la persona», Revista de Derecho Laboral, págs. 369 a 400. Se entiende que se incluye servicios para que no añade ET, no podemos tener su validez, parece que se incluye la técnica jurídica.
- 32. Competencia en materia de parte de las Administraciones de la competencia. Y se aplica, así como las cuestiones vinculadas que también tienen orden social dentro de la materia.

relación laboral solicitada por el trabajador habida cuenta del acoso con apoyo en el art. 50 ET, aparece en los despidos (a veces el despedido es precisamente el acosado, y no el acosador), si bien el art. 54.2 g) ET recoge la posibilidad del despido disciplinario del acosador por su conducta con referencia a los acosos discriminatorios —exigiendo que el acosado forme parte del vínculo laboral que sea trabajador de la empresa, al igual que el acosado³¹—, también en las modificaciones de condiciones de trabajo, sustanciales o no, sean movilidades funcionales sean movilidades geográficas o modificaciones de diversas condiciones laborales. En las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo es relevante que la decisión afecte a la dignidad del trabajador suponiendo un ataque del art. 15 CE. Violencia que también se observa en materia de prevención de riesgos laborales. En este ámbito hay que destacar la competencia del orden social para conocer los aspectos relacionados con el acoso, aunque se trate de funcionarios públicos o de personal estatutario, al atraer este orden todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales³².

Se trata de una cuestión cada día más creciente en el ámbito judicial, en particular desde que se identificaron los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, suscitándose temáticas relativas a la etiología de la contingencia, para que sea reconocida de origen laboral. Además, derivado de ello siempre y cuando hubiera reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social se producen litigios concernientes a la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, incluida, igualmente, la

31. Aspecto criticado por ORTEGA LOZANO P.G. Y GUINDO MORALES S.: «Las diferentes formas de acoso en la relación laboral: criterios doctrinales y jurisprudenciales para el reconocimiento de conductas no deseadas que atentan contra la dignidad de la persona», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 56, 2020, págs. 369 a 402, quienes critican la imperfección e inefficiencia de la causa, si bien entiende que el acosado puede serlo de empresas contratistas o autónomo prestando servicios para la empresa y también llegan a tildarla de innecesaria porque consideran que no añade nada nuevo al cuadro de causas del despido disciplinario del art. 54.2 ET, no podemos compartirlo, aunque sólo fuera en pedagogía jurídica el apartado g) tiene su valía, se refieren también a que es defectuosa y desacertada, lo que sí nos parece que se evidencia en la redacción del artículo, debiendo sin duda, mejorarse su técnica jurídica.

32. Competencia que se extiende a la regulación legal y también a los pactos y acuerdos en materia de prevención por acoso laboral, y siempre que haya incumplimientos por parte de las Administraciones públicas, organismos o entidades relativas a la prevención de riesgos laborales. Así se resolvió en Auto TS de la Sala de conflictos de competencia de 6 de mayo de 2019, y así también la STS, social, de 24 de junio 2019. Y se aplica, así por ejemplo en la STS de 18 de mayo de 2020², lo cual incluye incluso cuestiones vinculadas a la carga de trabajo de los propios jueces y magistrados, en las que también ha habido pronunciamientos expresos. Competencia que se tributó al orden social con la entrada en vigor de la LRJS en 2011, buscando evitar dispersión de la materia de prevención de riesgos laborales.

possible responsabilidad empresarial derivada del accidente o enfermedad. Si bien la responsabilidad empresarial es mayor, alcanza a la *culpa in vigilando* —que no deja de ser una vertiente de las facultades directivas empresariales y los poderes reconocidos en el art. 20.3 ET— y a otros aspectos, vetándose la inactividad del empleador, que a veces puede ser el propio sujeto acosador³³.

Por otro lado, estando comprometidos derechos fundamentales se encontrarán procesos que, o bien, se solicita su tutela o, sobre todo, enjuiciada y reconocida la lesión del derecho fundamental invocado en el proceso de tutela se reclamará, asimismo, la indemnización por el daño moral y en ocasiones por el daño material. Expresamente se contiene mención a la discriminación y al acoso en el art. 177.1 de la LRJS. Al regular la legitimación para interponer un proceso de tutela de los Derechos Fundamentales.

Asimismo, debe atenderse a la necesidad de una formación en la empresa sobre estas cuestiones de acoso y violencia laborales. Ésta debe ser una formación integral y completa, que alcance la finalidad preventiva, y en materia de prevención se examinará la adecuación de las evaluaciones de los riesgos y todo lo relacionado con la seguridad y salud. No debe desconocerse la relevancia que adquiere la cuestión desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y en particular la trascendencia que desde entonces se otorga al riesgo psicosocial. Si bien es, por todos, conocido que su recepción en la norma y en la práctica nacional ha tenido una acogida lenta y muy desigual en España (por sectores de actividad, tipo de trabajo o funciones, atención a las mayores implicaciones físicas o no del desempeño laboral, importantes diferencias de acercamiento entre el empleo privado y público, etc.), quedando aún numerosos resquicios en la legislación preventiva que no inciden sobre la relevancia real de estos riesgos³⁴.

La litigiosidad no sólo se circunscribe a esta cuestión de la salud laboral (carencias de evaluaciones o, aun existiendo la evaluación del riesgo psicosocial, revelaciones palmarias de carencias en las citadas evaluaciones

33. La LISOS explícitamente castiga los incumplimientos empresariales del empresario, art. 8.13 LISOS (que en casos de acoso sexual deberá acudirse a la infracción tipificada en el art. 8.11 LISOS y 8.13 bis) pero sobre todo será la facultad disciplinaria empresarial la que pueda combatir la violencia laboral y el acoso en aplicación del régimen disciplinario que esté previsto, un estudio desde la perspectiva penal.

34. De ahí las resoluciones judiciales con condena a recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad cuando no se evaluaron los riesgos psicosociales o evaluados

preventivas), abarcando la evaluación de riesgos laborales, el conocimiento de los procedimientos para así sensibilizar sobre el acoso en el trabajo. La evaluación de riesgos laborales en el seno de la empresa evalúa la violencia que el personal sufre cuando no fue infligida por acosos llevados a cabo por jefes, clientes, proveedores o personas de baja o con la cual se desempeña.

4. LA FALTA DE RESOLUCIÓN EN LA EXISTENCIA DE ACOSES

Tras penetrar en el análisis se observa que es bastante escasa la presencia de acoso laboral en el número global encontrando que el acoso laboral que no encierra la violencia que se otorga y estima la probabilidad de las resoluciones judiciales, así como la posibilidad de que

no se implantaron medidas preventivas. MARTÍNEZ BARROSO M.F. analiza el hostigamiento psicológico en supuestos de la sentencia 4953/2010, analizando la probabilidad de que el resultado lesivo, el empresario del ataque y la atención a la violencia e

35. Por ejemplo, la STSJ de Madrid considera que la vulneración de la dignidad de la persona no afecta de manera individualizada a la remuneración de plantilla, en tanto que el hostigamiento y sistema de remuneración y sistema de evaluación no tienen nuevo destino tras el cambio de situación laboral.

36. Otro ejemplo en la STSJ de Madrid considera existente acoso laboral en los actos, conductas y circunstancias de todo grado de acreditación.

preventivas), abarcando todos los complejos aspectos propios de la prevención de riesgos laborales y también de la difusión, sensibilización y conocimiento de los protocolos adoptados en el seno de las empresas y entidades para así sensibilizar a los trabajadores y combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Las actividades de formación deben tratar también el riesgo de violencia de terceros, no sólo de quienes se vinculan con relaciones laborales en el seno de la empresa. Así, por violencia de terceros se entiende la violencia que el personal puede sufrir en el lugar de trabajo, incluso cuando no fue infligida por compañeros de trabajo e incluye casos como acosos llevados a cabo por personal de otras empresas y también por usuarios, clientes, proveedores, etc., de la empresa o entidad para la que se trabaja o con la cual se desarrolla la prestación laboral.

4. LA FALTA DE RESPUESTAS JUDICIALES QUE RECONOCEN LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL

Tras penetrar en el análisis de las respuestas judiciales debe indicarse que se observa que es bastante escaso el número de sentencias que confirman la presencia de acoso laboral cuando la parte reclama su existencia. Al revés, en número global encontramos mayor número de reclamaciones sobre violencia y acoso laboral que no encuentran amparo judicial³⁵, que aquellas en las cuales sí se otorga y estima la petición de los demandantes. Sin perjuicio de que las resoluciones judiciales, aun siendo desestimatorias de las pretensiones³⁶, con-

no se implantaron medidas necesarias para el puesto de trabajo. Sobre esta cuestión MARTÍNEZ BARROSO M.R.: «La consideración de la actitud pasiva empresarial ante el hostigamiento psicológico como incumplimiento preventivo y recargo de prestaciones en supuestos de laboralidad del *mobbing*», *Relaciones Laborales*, núm. 10, La Ley 4953/2010, analizando las bases para la imposición del recargo, la presencia de falta de medidas de seguridad que permiten su imposición, el incumplimiento empresarial y la relación de causalidad o nexo entre el incumplimiento y el daño producido y su resultado lesivo, el accidente laboral, reflexionando sobre la imputabilidad al empresario del ataque a la dignidad que produce el acoso laboral. Con particular atención a la violencia en el trabajo fruto del acoso.

- 35. Por ejemplo, la STSJ de Galicia de 31 de octubre de 2013 (rec. 2302/13), no apreció existencia de acoso moral, la decisión judicial se ve justificada en que la decisión empresarial no afecta de manera individualizada al trabajador sino que se enmarca en una reestructuración de plantilla, en el caso de un Banco, sin apreciarse por el Tribunal ánimo de hostigar, sino que hubo cambio de horario, cambio de puesto, afectación al sistema de remuneración y sistema de trabajo, con aislamiento del actor, sin recibir formación en el nuevo destino tras el cambio, con baja médica por IT por trastorno de ansiedad. Pero se rechaza la vulneración de derechos fundamentales, así como el derecho a indemnización reconocido en la instancia derivado de ese reconocimiento.
- 36. Otro ejemplo en la STSJ del País Vasco de 1 de febrero de 2011 (rec. 2812/2010) que no considera existente acoso laboral porque este exige la concurrencia de un conjunto de actos, conductas y circunstancias que no se acreditaron en el caso (carecen por completo de todo grado de acreditación).

tienen doctrina relevante sobre la violencia y el acoso, expresamente recogida a modo de recordatorio en su fundamentación jurídica, pero carente de transcendencia en la resolución del caso concreto. La doctrina judicial permite así concretar y definir jurídicamente el acoso laboral, pero deja la insatisfacción (al menos, a la parte) de la no valoración de su concurrencia en el supuesto analizado.

E igualmente, conviene tener presente que situaciones de conflicto en el mundo laboral son en ocasiones indebidamente judicializadas pretendiendo que sean calificadas de violencia o acoso laboral sancionable. Esto es, en vez de buscar soluciones pacificadoras ante la tensión, estrés profesional o presiones laborales existentes, dentro de la unidad, sección, departamento o en el conjunto de la empresa, cuando no se alcanzan esas medidas tempranas (o cuando se ignora la violencia y el acoso laboral, como si éste no aconteciese) se acude al ámbito judicial y en este espacio judicial tampoco se va a obtener una contestación favorable a la impugnación, lo cual genera desafección a lo contencioso (rechazando el litigio) y, de igual forma, a lo laboral (provocando la salida de la persona de la empresa u organización, a quien se le ha recluido a la ignominia o al ostracismo laboral). Corresponde, al tiempo, reflexionar en el seno de las empresas y Administraciones públicas en la situación que acontece cuando lo que comienza siendo un conflicto laboral por la falta de solución acaba posteriormente convirtiéndose, con el paso del tiempo, en auténtica violencia en el trabajo y acoso laboral.

Porque, en interpretación de la doctrina judicial, el concepto de acoso no es susceptible de una interpretación amplia, por lo cual no debe confundirse con situaciones de conflicto en las relaciones entre empresario y trabajador. Si se trata de acoso, ha de desenvolverse la actuación empresarial desde el prisma de una presión maliciosa, con cierta continuidad en el tiempo, y persiguiendo el fin degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta³⁷.

Aquella conflictividad que no es siempre violencia puede ser endógena al trabajo o exógena y también puede provenir de elevadas cargas de trabajo o incluso de ciertas desviaciones en el ejercicio de las facultades empresariales directivas que no llegan a ser calificables de ejercicio irregular y merecen otro tipo de reproches, que no el judicial, por no existir conductas anti-

37. Así SSTSJ Andalucía, Granada, de 8 de junio de 2017 (r. 228/2017) y 25 de enero de 2018 (rec. 1846/2017). Esta última sentencia coincidiendo con el parecer del juzgado, confirma la existencia de acoso de la trabajadora que solicita y disfruta de reducción de jornada para atender a su hijo menor con discapacidad del 75%, que estuvo cuidando al menor en ingreso hospitalario, cuando regresa a su puesto.

jurídicas de violencia trabajador, en la personas, es decir, cuando secuencia.

Como venimos a nales serán negativas conductas de violenc ciones judiciales la p entre una situación y y vejatoria o de situa acoso laboral implica dan al trabajador y a responde a una viole tado contra la dignid la salud³⁸, siendo impi nade con la organiz conflicto se ha identif ral³⁹. Efectivamente, siem ha de identificaciones laborales tensa reflejan la existencia c

Asimismo en ocas porque no se logra pr el trabajo o acoso lab socavar la estabilidad son situaciones de co remitimos ahora) o ir violencia o el acoso si de estabilidad en el pi lización, la competitiv el desempeño de la a por jornadas que sup mentos por objetivos

38. Así, nuevamente, la público sometido a privado de ocupaci Estado, durante me reincorporación del nes de su puesto, si calificada de informa Por todas STS, Sala 1

jurídicas de violencia o acoso laboral, al no perseguir minar o intimidar al trabajador, en la perspectiva que nos indica las normas comunitaria europeas, es decir, cuando el objetivo es el acoso (simple propósito) o es su consecuencia.

Como venimos adelantado, en estos casos las respuestas de los Tribunales serán negativas y desestimatorias de las pretensiones al no apreciarse conductas de violencia o acoso, sin perjuicio de reconocerse en las resoluciones judiciales la presencia de conflictividad laboral. La línea divisoria entre una situación y otra estará precisamente en la intencionalidad hostil y vejatoria o de situaciones de convivencia laboral difícil. La violencia y el acoso laboral implica la presencia de comportamientos hostiles, que degradan al trabajador y atacan a la integridad personal del empleado. En fin, responde a una violencia innecesaria en el trabajo que constituye un atentado contra la dignidad de la persona trabajadora y también un riesgo para la salud³⁸; siendo importante destacar que aquella conducta no se relaciona con la organización empresarial ni con sus concretas necesidades. El conflicto se ha identificado, en sede penal, como situación de fricción laboral³⁹. Efectivamente, es el roce el que ocasiona el conflicto laboral, que no siempre ha de identificarse como una conducta de acoso sino como relaciones laborales tensas, y que en ocasiones pueden estar injustificadas, que reflejan la existencia de una problemática laboral, más o menos enconada.

Asimismo en ocasiones no prosperan los procesos judiciales iniciados porque no se logra probar en el procedimiento la existencia de violencia en el trabajo o acoso laboral, el hostigamiento o la pretensión inequívoca de socavar la estabilidad emocional del trabajador o, porque lo que se aprecia son situaciones de conflicto laboral (a las que ya nos hemos referido, y nos remitimos ahora) o incluso de estrés y de ansiedad cuyo origen no es la violencia o el acoso sino otros, por ejemplo, la precariedad laboral o la falta de estabilidad en el puesto de trabajo, la tecnificación del trabajo, la digitalización, la competitividad de la empresa u otras dificultades que surgen en el desempeño de la actividad laboral. Algunas pueden venir provocadas por jornadas que superan el horario de trabajo, por la fijación de complementos por objetivos salariales difíciles de alcanzar, o por la propia carga

³⁸. Así, nuevamente, la STC 56/2019 abordando un caso de acoso laboral de un empleado público sometido a marginación laboral, se trata de un funcionario de alto grado, privado de ocupación efectiva, tras cesar como director del gabinete del Consejo de Estado, durante meses desconoce las funciones del nuevo destino, creado para la reincorporación del funcionario, porque no recibe información, ignora las atribuciones de su puesto, sin encargársele tareas, sólo alguna llamada telefónica de gestión calificada de informativa, sin ser convocado a reuniones cuando el resto sí lo son.

³⁹. Por todas STS, Sala 2.^a, de 21 de diciembre de 2018.

trabajo⁴⁰. Pero también su origen puede hallarse en el conflicto interpersonal, conductas que suponen cierta dificultad en las relaciones laborales o la generalización de situaciones conflictivas en el centro de trabajo o el entorno laboral.

Resulta difícil encontrar doctrina judicial que aborde la conducta de violencia separada del acoso laboral. Hemos de esperar un tiempo a la incorporación del concepto de violencia que nos trae el Convenio n.º 190 OIT —pero sin olvidar que el propio Convenio internacional lo hace de la mano de la noción de acoso— para poder examinar en la práctica judicial si existen importantes diferencias entre violencia y acoso o si, por el contrario, son dos conceptos análogos (intercambiables). Por lo pronto ya conviene indicar —y adelantar— que la violencia no exige reiteración y cualquier conducta esporádica de violencia laboral debe ser condenada.

La normativa alegada en los procesos judiciales como infracción, o censura jurídica, que supone violencia o acoso es ciertamente variada pues si bien se ancla siempre en los derechos reconocidos a los trabajadores y, por lo tanto, relacionados con la protección del art. 4.2 letras c), d) y e) ET. En el caso de trabajadores autónomos la protección se amparará en el art. 4.3 c) LETA y en el art. 14 h) EBEP para los empleados públicos. Por otro lado, en todas las regulaciones del régimen disciplinario se aborda como infracción grave o muy grave aquellos comportamientos de violencia y acoso, así acontece en el ámbito laboral debiendo surcarse normalmente en los convenios colectivos para conocer las concretas infracciones, lo mismo acontece en el ámbito público al regular las faltas, art. 95.2 EBEP en varios de sus

40. Por ejemplo, de los jueces y Magistrados, es exponente de esta cuestión el conflicto colectivo que aborda la STS de 22 de diciembre de 2023, rc. 128/2022, en la que se aprecia una falta en la evaluación de riesgos laboral, en concreto del Plan de prevención de riesgos laborales de la carrera judicial incumpliendo la obligación de regular la carga de trabajo judicial a efectos de la salud laboral por la sobrecarga laboral. Sorprendentemente en el caso se pide la determinación del máximo volumen de trabajo exigible, y la calificación superación de la mencionada carga de trabajo de manera continuada como factor de riesgo psicosocial, lo que no es habitual en el mundo laboral, ya que la medición del desempeño laboral se realiza principalmente en tiempo de trabajo y en este caso se quiere alejar de una institución nuclear del desempeño del trabajo (la jornada) y preferir nociones que se recogen para la carrera judicial (art. 560.1.21.^a LOPJ). Se resuelve que, efectivamente, aquel Plan de Prevención recoge, en su art. 5.2, una suerte de encomienda de regulación de la carga de trabajo de la carrera judicial a efectos de salud laboral, si bien se señala que el Plan de prevención carece de naturaleza contractual, resolviéndose que la tarea acometida ha sido provisional o parcial, por lo que aún está en proceso de elaboración, sin fijarse los módulos definitivos por el CGPJ, apreciando la existencia de su incumplimiento encomendando su concreto desarrollo (criterios), y no condena por sobrecarga de trabajo por no existir previsión en la evaluación del riesgo.

apartados. A ello, seguramente dirán otros preceptos, la resolución casual o de las condiciones de trabajo, aquellos elementos resultantes infligido a la salud de los funcionarios de Seguridad Social en su distintos grados, por enfermedad tras el servicio, situaciones por falta de mala juicios relacionados con la ejecución de una contingencia profesional, enfermedad profesional o la indemnización de los familiares implicados en el caso CE todos ellos en relación con la persona), etc., y en el art. 40.2 CE en relación con las situaciones de acoso laboral. Los distintos derechos fundamentales se prohíben la discriminación de trato de acuerdo con todo caso aparece protegido, también su intimidad.

41. Viudedad, orfandad, supervivencia.

42. Si entramos en el tema del art. 23.2 CE, ya que en el caso a la función pública, que en los países de la Unión Europea generado por el TC, no es efectiva ya que este no es vertiente (sic.). Doctrina cambie, revisión de la legislación, condiciones de igualdad.

43. condiciones de igualdad STC 56/2018, ya citad

apartados. A ello, según la clase de proceso o modalidad procesal, se añadirán otros preceptos, relacionados con la extinción de la relación laboral, resolución casual o despido, las sanciones laborales, las modificaciones de las condiciones de trabajo, los aspectos de prevención de riesgos laborales, aquellos elementos relacionados con las prestaciones derivadas del daño infligido a la salud del trabajador, y el reconocimiento de derechos prestacionales de Seguridad Social —incapacidades temporales y permanentes en su distintos grados, pero también otras que atienden al accidente de trabajo o enfermedad tras el fallecimiento⁴¹—, la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, la reclamación de daños y perjuicios relacionados con la prevención de riesgos o ante el reconocimiento de una contingencia profesional (sea considerado accidente de trabajo o enfermedad profesional), la solicitud de indemnización por el daño moral, o la indemnización reclamada por la vulneración de los derechos fundamentales implicados en el acoso laboral (entre otros⁴², los arts. 15, 14, 18, 24 CE todos ellos en relación con el art. 10.1 CE, al atentar contra la dignidad de la persona), etc., y también la implicación del principio rector recogido en el art. 40.2 CE en relación con la seguridad y salud laboral. Para el TC las situaciones de acoso laboral son multiformes⁴³, por ello pueden involucrar distintos derechos fundamentales además de los arts. 15 CE (integridad y prohibición de trato degradantes) y 10.1 CE (dignidad de la persona). En todo caso aparece protegida la integridad de la persona y normalmente también su intimidad, lo que se ha llamado espacios inviolables personales.

La denuncia por acoso moral está presente los litigios de índole muy diversa, que se concrete la denuncia como violencia en el trabajo es mucho menos frecuente o, podríamos decir, es anecdótico. La víctima de acoso inicia su recorrido mediante reclamaciones internas en la empresa, amparada en los protocolos, o lo hace mediante denuncia ante la ITSS o mediante la interposición de múltiples acciones judiciales (a las que nos hemos referido). Insistimos que el complejo haz de procesos en sede social se vierten

41. Viudedad, orfandad, en favor de familiares que cubren las situaciones de muerte y supervivencia.

42. Si entramos en el empleo público también es muy probable que se invoque la lesión del art. 23.2 CE, ya que el precepto abarca no sólo el acceso a los cargos públicos, en el caso a la función pública, sino también la permanencia en ellos y desarrollo de la carrera administrativa (STC 156/98) siendo un derecho a la igualdad a las funciones públicas, que en los casos analizados hasta la fecha se desestima que haya sido vulnerado por el TC, negando entre otras cosas que incluya el derecho a la ocupación efectiva ya que este no forma parte del contenido del art. 23.2 CE, careciendo de esa vertiente (sic.). Doctrina constitucional que podemos criticar y esperar que en el futuro cambie, revisándola, incorporando una visión más amplia del derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.

43. STC 56/2018, ya citada en estas páginas.

en cuenta la potencialidad a que se refieren las Directivas en relación con el menoscabo) y la finalidad de la conducta⁴⁶. Son así cuatro los elementos que deben advertirse: intencional, menoscabar, vejación y también la finalidad dañina del comportamiento⁴⁷ (humillante, degradante...), y debe atenderse a la gravedad del acto. Luego, en su FJ 6.^º, delimita que la conducta de acoso moral genera en sí misma un perjuicio moral al que pueden añadirse daños físicos describiendo los factores que lo causan: por estrés, angustia, ansiedad o depresión. Además, describe algunas conductas que persigue el acoso (y la violencia en el lugar de trabajo, podríamos añadir nosotros), como las represalias, la marginación, el miedo, la conducta del acosador es normalmente de hostigamiento y manipulación y buscando el fin del abandono y salida de la empresa, su marcha de la empresa y generar un vacío al que no resiste o resistirá en el tiempo (se señalará así que el acoso en la empresa privada «responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización por despido improcedente»), la sanción al acosado motivada por actos de venganza del acosador, castigos encubiertos, discriminaciones⁴⁸. Si bien también la marginación, muy típica del ámbito público, en todos los sectores de actividad administrativa, incluida la administración de justicia. El propio TC diferencia la respuesta que busca el acoso en las administraciones públicas, por las características de la inamovilidad funcional consistentes «en la marginación profesional del empleado por variados motivos», ya descritos (venganza, castigo, discriminación ideológica).

La relevancia de las definiciones de acoso presentes en la Directivas europeas, ya transpuestas al derecho interno, permiten que se aprecie acoso ante actos o conductas contrarias a la dignidad, humillantes, trato vejatorio. Recordemos que esas normas no exigen la producción del daño sino basta con el propósito de alcanzarlo por quien ejerce la violencia o el acoso laboral.

Como ya se ha señalado en estas páginas ha sido común en la doctrina judicial exigir la reiteración del comportamiento⁴⁹, y en el análisis deta-

- ⁴⁶. Un análisis exhaustivo en MERCADER UGUINA J.R.: «El toro por los cuernos: el Tribunal Constitucional inaugura un nuevo test de control para las situaciones de acoso moral», en Foro de Labos, 2019, también ARRIETA IDIAKEZ F. J., cit. pág. 31 y 32.
- ⁴⁷. Son tomados de Protocolo sobre acoso que estuvo vigente desde 2011 y que se aprobó fruto de la negociación en la AGE, publicado en el BOE de 1 de junio de 2011. Así se describen la intención, el menoscabo y la vejación como componentes del acoso laboral.
- ⁴⁸. Así lo recoge la mencionada esta STC 56/2019, en su FJ 4.^º
- ⁴⁹. Que no sólo alcanza a los ámbitos laboral y contencioso-administrativo sino también al penal, que para que concurra el tipo del art. 173.1 CP se dirá que debe concurrir el carácter sistemático y prolongado en el tiempo que determina un clima de hostilidad

llado de las sentencias se aprecia cómo se manifiesta también en actuaciones que humillan a la persona, la persistencia de las acciones vejatorias, la gravedad, la intención de minar al trabajador y de dañarlo. La propia OIT cuando instruye sobre la definición de acoso laboral en su ámbito lo define como acción verbal o psicológica de índoles sistemática, repetida o persistente, que en el lugar de trabajo o en conexión con él, una persona o grupo hiera a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Ejemplos de comportamientos indeseados de acoso laboral fueron recogidos en el anexo II del Protocolo de actuación frente al acoso laboral (Resolución de 6 de abril de 2011), entendiendo como tales comportamientos conductas típicas de acoso laboral (dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique; dar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan; ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo; acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes; insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador; reprenderlo reiteradamente delante de otras personas; difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada) y también de aquello que no es acoso (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos; conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores; conflictos durante las huelgas, protestas, etc.; ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; conflictos personales y sindicales). Como también el reciente y renovado Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de la AGE y sus organismos públicos (2024) identifica en su Anexo V conductas de acoso sexual (verbales, no verbales y físicas, chantaje sexual, acoso sexual ambiental), así como las conductas de acoso por razón de sexo; en ambos casos con un listado meramente ejemplificativo.

y humillación hacia el trabajador por quien ocupa una posición de superioridad de la que abusa, así la ya citada STS, Sala 2.^a, de 21 de diciembre de 2018. Así en particular cuando de acoso moral se trata es común esta exigencia tanto en la doctrina judicial como, en ocasiones, por la propia doctrina constitucional. No en vano el término inglés para citar el acoso laboral, *mobbing*, procede de la raíz *mob* que significa multitud. Se viene exigiendo la continuidad en la conducta acosadora, por eso también se exige su prolongación en el tiempo, lo que pos los profesionales de la psicología se denomina actuación sistemática.

También encontramos conductas de acoso, clasificadas a través de medidas adoptadas por las empresas. Estas conductas consisten en las posibilidades de comunicar repetidamente sus decisiones a través del trabajador, a la que incluyen agresiones verbales consistentes a través de gritos, insultos, amenazas, la creación de rumores y la intimidación de la persona. Otros añaden y ubican a la víctima en una situación ofensiva su trabajo; el ata-

En materia de prevención, se debe prevenir y minimizar si se realizó la preventiva en la empresa. Dentro de las estrategias de protección se encuentran las medidas que la empresa debe evaluar el riesgo que corre el concreto trabajador que lo pone en peligro. Los preceptos, a los arts. 14 y 15 del art. 4.2 d) establecen consecuencias para el trabajador del art. 4.2 d) que traerán consecuencias para las empresas de Seguridad Social y otras. La imposición por el incumplimiento de las medidas de seguridad, que no se cumple, por tanto, se impone la sanción⁵². La empresa debe establecer una relación con el riesgo psicosocial que existe en el trabajo.

En sede judicial se viene estableciendo que las medidas de protección social merecen la de

- 50. Que categorizan inicialmente las conductas y las siguen, por todas, la doctrina constitucional (Decreto 1846/2017).
- 51. STSJ de Cataluña de 27 de febrero de 2014.
- 52. Sobre la gravedad de la conducta de acoso laboral y la intensidad cometida de la conducta de acoso laboral. En el ejemplo, el porcentaje más elevado es el de 2014, rcud. 788/13. Debe recordarse que la conducta de acoso laboral tiene carácter sancionado y no indemnizable.

También encontramos entre la doctrina judicial ejemplos de las conductas de acoso, clasificadas en cuatro bloques diferenciados⁵⁰: a) ataques a través de medidas adoptadas contra el acosado, por las que se le limita las posibilidades de comunicarse con sus compañeros, o se aíslan o se cuestionan repetidamente sus decisiones o su trabajo; b) ataques a la vida privada del trabajador, a la que se hace responsable de los fallos en el trabajo; c) agresiones verbales consistentes en la crítica permanente de su trabajo, o a través de gritos, insultos o levantar la voz repetidamente; y d) a través de la creación de rumores y su difusión en el centro de trabajo contra dicha persona. Otros añaden y completan en esos comportamientos el cambio de ubicación a la víctima separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo; el ataque mediante aislamiento social⁵¹.

En materia de prevención del riesgo laboral de acoso es importante examinar si se realizó la pertinente evaluación del riesgo psicosocial en la empresa. Dentro de las obligaciones empresariales preventivas y el deber de protección se encuentra la evaluación de todos los riesgos, por ello la empresa debe evaluar el riesgo de cada puesto de trabajo en relación con el concreto trabajador que lo desempeña. Obligaciones vinculadas, entre otros preceptos, a los arts. 14 LPRL y conectado con el derecho reconocido al trabajador del art. 4.2 d) ET. El incumplimiento de esta obligación puede traer consecuencias para la empresa en caso de reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social derivadas de contingencias profesionales, entre otras la imposición por el INSS del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, que será impuesto en atención a la gravedad de la falta, por tanto, se impondrá en atención a la proporción con la infracción⁵². La empresa debe adoptar las necesarias medidas preventivas en relación con el riesgo psicosocial.

En sede judicial se viene apreciando que el riesgo psicosocial y el daño psicosocial merecen la debida atención y protección por su vinculación al

50. Que categorizan inicialmente las SSTSJ de Navarra 30 de abril y 18 de mayo de 2001, y las siguen, por todas, la STSJ Andalucía, Granada de 25 de enero de 2018 (rec. 1846/2017).

51. STSJ de Cataluña de 27 de enero de 2015 (6887/2014).

52. Sobre la gravedad de la falta se ha indicado que no respeta ese criterio de la proporcionalidad cuando se fija la cuantía porcentual mínima (30%) para infracción muy grave, o cuando, a la inversa se establece el porcentaje máximo (50%) siendo la falta cometida de intensidad menor, atendiendo siempre a su entidad o circunstancias, por ejemplo, el porcentaje mínimo en caso de falta muy grave; así STS de 4 de marzo de 2014, rcud. 788/13. Debe, por lo tanto, siempre respetarse el principio de la proporcionalidad en la imposición del recargo; que, no lo olvidemos, por su naturaleza mixta tiene carácter sancionador, de ahí la aplicación de la ponderación de la sanción, además de indemnizatorio.

trabajo, debiendo acreditarse la conexión entre el trabajo y la enfermedad (o accidente) y también su previsibilidad, el examen de la posibilidad previa de evaluar el riesgo. Debe haber conexión entre el problema de origen psicosocial y el desempeño del trabajo, cuando la empresa no realizó la debida evaluación del riesgo psicosocial⁵³. Por ello se entiende que la obligación del empresario de evaluar riesgos debe incluir todos, siendo omnicomprehensiva de las relaciones sociales, organización del trabajo y factores ambientales.

Cuando la situación de acoso es producida por otro trabajador, superior jerárquico, es obviamente competente el orden social, así se fijó en un caso de acoso sexual que se acredita en instancia y ya no se discute en suplicación sobre el cual conoce el TC. Se invocó la lesión de la tutela judicial efectiva, que la STC 250/2007 estima producida, e igualmente considera que se lesiona la tutela judicial por estar ayuno de fundamento el razonamiento de la Sala del TSJ de desconocimiento de las empresas codemandadas, señala así el TC que al conocerse las agresiones sexuales en el centro de trabajo, un barco, no resulta razonable que su conocimiento no alcanza a ningún responsable de la empresa atendiendo a circunstancias (duración del acoso, publicidad por si autor peculiaridades del centro de trabajo e intensidad de las relaciones por ser al tiempo lugar de trabajo y de residencia).

En casos del despido del trabajador, no es infrecuente que se interponga demanda por acoso moral y nulidad de la conducta empresarial al despedir siendo la extinción decidida la conducta de acoso, también se reclama por discriminación y con la consiguiente reclamación de la indemnización por daños morales, no pocas veces por la lesión de la tutela judicial efectiva en la vertiente de garantía de indemnidad. En no pocas ocasiones no se atiende a la existencia de acoso moral, aunque el despido sí sea injustificado, esto es se califica el despido como improcedente y no como nulo, que es lo que pretende el trabajador ya que no se aprecia la existencia del acoso⁵⁴. Ya que no se acredita la concurrencia del acoso⁵⁵.

53. Así ARASTEY SAHÚN M. L.: «Los riesgos psicosociales en la apreciación de los Tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva Marco 1989/391», *Relaciones Laborales*, núm. 11, La Ley 5987/2012, citando como sentencias pioneras que reconocieron la ausencia de evaluación y el incumplimiento empresarial en materia de PRL con sus consecuencias la SSTSJ del País Vasco de 28 de julio de 2009 (rec. 1365/2009) y de Cataluña de 14 de septiembre de 2010 (rec. 7902/2009).

54. Por todas, STSJ de Madrid de 14 de diciembre de 2020, rec. 427/20.

55. STSJ de Cataluña de 2 de marzo de 2015, rec. 6244/14 y de 27 de mayo de 2010, rec. 891/10.

Así, por ejemplo, cuando el trabajador denuncia que su superior jerárquico, que no lo hubo por la que prestaba servicios, lo lleva a otro puesto tenido hasta la fecha al crearse un puesto inferior, y se razone con denuncia de acoso en el que deba continuar y así se justifica la llegada a conocer, cierre tratado de llegar a surgir el obstáculo principal de doctrina impide que se conforman con el resultado de la doctrina judicial⁵⁶.

En casos de acoso, la secuencia de la calificación, normalmente, es la declaración, normalmente, que antes de embargo, en estos casos, es víctima de acoso y es incorporado en las causas de despido. En decisiones que la ley procesal o la legislación que aún el legislador

Alejándose de la doctrina internos han insistido

56. STS de Cataluña de 29 de febrero de 2021, rec. 4383/21, cuya doctrina contradicció

57. Es el caso STS 29 de febrero de 2021, rec. 4383/21, cuya doctrina contradicció

Así, por ejemplo, en un caso que el trabajador denuncia por acoso al superior jerárquico, en la investigación interna de la empresa se concluye que no lo hubo por el hecho de reestructuración orgánica en la empresa a la que prestaba servicios el actor, fruto de ella desaparece la jefatura del trabajador denunciante, se le adscribe a proyecto temporal y concluido el trabajo a otro puesto de trabajo de similar categoría y salarios a los que había tenido hasta la fecha. Para el TSJ se acredita la falta de móvil discriminatorio al crearse un puesto de trabajo pudiendo seguir en la empresa sin cometidos inferiores, y se razonó que cualquier protocolo de resolución de conflictos con denuncia de acoso aconseja que no se asigne al denunciante a un puesto en el que deba continuar dependiendo del superior denunciado por acoso y así se justifica la medida empresarial⁵⁶. Por otro lado, el Alto Tribunal llega a conocer, ciertamente, de muy pocos asuntos ya que cuando se ha tratado de llegar a pronunciamientos del TS en casi todas las ocasiones surge el obstáculo procesal de la (falta de) contradicción para la unificación de doctrina impide que se llegue a conocer la cuestión que en su caso se conforman con el reconocimiento del acoso y las consecuencias dadas por la doctrina judicial⁵⁷.

En casos de acoso con vulneración de derechos fundamentales la consecuencia de la calificación del despido es la nulidad y como efecto de tal declaración, normalmente, la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que antes de producirse la decisión extintiva empresarial. Sin embargo, en estos casos de acoso el derecho se modula permitiendo a quien es víctima de acoso laboral decidir la no reincorporación. Aspecto que fue incorporado en las normas procesales de la ejecución de sentencias por despido. En decisiones iniciales ofreciendo a los trabajadores la posibilidad que la ley procesal otorgaba en caso de cierre de la empresa. Y el problema se ha planteado cuando no se ha pedido por la parte en la demanda. Situación que aún el legislador más reciente quiere modificar.

Alejándose de las definiciones internacionales, los órganos judiciales internos han insistido en la reiteración de las conductas de acoso, apoyando

⁵⁶ STS de Cataluña de 17 de noviembre de 2020, rec. 2489/20.

⁵⁷ Es el caso STS 29 de mayo de 2024 (rcud. 1824/21), que al desestimar por falta de contradicción no entra a conocer y confirma la STSJ de Cataluña de 5 de febrero de 2021, rc. 4383/21, comparte con la instancia la apreciación de, por un lado, MSCT sin seguir la empresa los trámites del art. 41 ET y, por otro, vulneración de la garantía de indemnidad y reconoció el derecho a indemnización (6.251€) tras modificaciones en los horarios, en la que tras reclamar la trabajadora ante ITSS trato inadecuado del gerente se procede a amonestarla, habiendo estado previamente de baja médica por IT por trastorno de ansiedad y reclamando que se considerase contingencia de origen procesional por acoso moral. En términos muy similares ya en su día la STS de 25 de febrero de 2015, rcud. 3330/13, tampoco apreció la contradicción, desestimando.

la persistencia en el tiempo esos comportamientos lesivos, debiendo ser sistemáticos y prolongados en un período de tiempo, además de atender a la intencionalidad del acosador como elemento subjetivo que persigue la humillación, vejación o lesión de la integridad moral del acosado provoque o no daño en la salud. Asimismo, algunos Tribunales han afirmado que, aun no produciéndose daño en la salud mental, está presente el acoso porque la integridad moral es un concepto distinto del de salud dando relevancia a que el comportamiento sea humillante y comporte perjuicio moral⁵⁸. Además de recordar que la intencionalidad del sujeto activo del acoso no es siempre imprescindible, pese a que la mayoría de las veces estará presente, siendo lo verdaderamente relevante —como señalan en su definición las Directivas comunitarias antidiscriminatorias al referirse al acoso— que se produzca el efecto, esto es el ataque a la dignidad, integridad o la creación de un entorno hostil, degradante o humillante.

Lo que caracteriza esas conductas que se califican con adjetivos tales como «irregular comportamiento», «anómalo proceder humano», «irregular actitud» es que con los comportamientos, que son conductas de rechazo, se mina la moral del trabajador en el desempeño de su trabajo de muy diversas maneras (ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrincona) o se trata de destruir su comunicación con los demás, con ataques a su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión⁵⁹. Así la conducta acosadora persigue el menoscabo de la persona acosada, bien sea para «intimidar, apagar, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima» siempre con una clara finalidad la de forzar su salida de la empresa u organización o, en otras ocasiones persigue sin más la aspiración del acosador u hostigador y así «satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir» como medio de reafirmación personal⁶⁰.

5. EL ACOSO ALCANZA AL EMPLEO PÚBLICO. UN REPASO EN SEDE CONSTITUCIONAL

La violencia y el acoso también se encuentra en resoluciones judiciales que afectan a función pública y empleos públicos. Señalamos algunas que han tenido relevancia constitucional.

- 58. Por todas, STSJ de Madrid de 4 de abril de 2014, r. 24/14, secc. 4.^a y las que en ella se citan (STSJ del País Vasco de 20 de abril de 2002, de Galicia de 8 de abril de 2003 o de Canarias, Las Palmas, de 28 de abril de 2003).
- 59. Nuevamente STSJ de Madrid de 4 de abril de 2014, r. 24/14, secc. 4.^a.
- 60. Así lo concreta la mencionaba, por todas, STSJ de Madrid de 4 de abril de 2014, r. 24/14, secc. 4.^a con referencias a conceptos doctrinales del acoso, sin citar autor alguna.

Así en la STC 187/2011 se le abre procedimiento por las manifestaciones e la sanción de suspensión ocasional existencia de actividades de inspección, diligencias, el TC estimó la 20 CE por parte de las res confirmadas en sede judicial tiene en cuenta el derecho de defensa frente al *ius personas unidas a ella por n* Letrada. Se sancionó al in cargo en los expedientes de defensa y el art. 20.1a) lo no difundido, cuando CE, no aprecia que las *n nocendi* sino conectadas a

Se desestima la presencia de acoso laboral público apreciando que las funciones públicas y del Estado fueron revocadas al entender que el desencuentro entre las conductas de hostigamiento sistemático se remontaba a una situación anterior a la contratación de dos agentes por la entidad. Se entiende que aun existiendo acoso laboral, comparte la inexistencia de violencias laborales puntuales que no son de tipo humillante, y por lo tanto sin apreciar tampoco per-

- 61. Para el TC lo relevante es si existe o no, en relación con la demanda, y, en el segundo escrito, la existencia de un expediente.
- 62. Reconociendo una indemnización.
- 63. El relato completo lo realizó la parte demandante en la incoación de expediente, tras la presentación de la petición el actor.

Así en la STC 187/2015, se recoge la situación del funcionario interino que se le abre procedimiento disciplinario y sanción de suspensión de funciones por las manifestaciones que realiza en sus escritos (por 8 faltas graves siendo la sanción de suspensión durante 23 meses), habiendo denunciado en varias ocasiones existencia de acoso laboral por otros funcionarios y denunciado conductas de inspección, director del Instituto y miembros del Tribunal de oposiciones, el TC estimó la lesión del derecho a la libertad de expresión del art. 20 CE por parte de las resoluciones administrativas sancionadoras que fueron confirmadas en sede judicial contencioso-administrativa. La respuesta del TC tiene en cuenta el derecho a la libertad de expresión cuando se ejerce el derecho de defensa frente al *ius puniendi* de la Administración cuando se trata de personas unidas a ella por relación de sujeción especial y se actúa sin asistencia Letrada. Se sancionó al interino por las manifestaciones de sus escritos de des cargo en los expedientes sancionadores, escritos que se inscriben en el trámite de defensa y el art. 20.1a) CE abarca el juicio crítico por vocación restringida a lo no difundido, cuando se conecta con la efectividad en el caso del art. 24.2 CE, no aprecia que las manifestaciones fueran gratuitas no tuvieran *animus nocendi* sino conectadas a su defensa⁶¹.

Se desestima la presencia de acoso laboral y lesión de los arts. 24, 15 y 23.2 CE en la STC 81/2018, en sede contenciosa el juzgado consideró la existencia de acoso laboral y atentado a la integridad moral del empleado público apreciando que al jefe de la policía local se le quiso apartar de sus funciones públicas y del art. 15 CE excluyéndole de su labor⁶². Sin embargo, fue revocada al entender la Sala que se trató de una situación de conflicto y desencuentro entre las partes y no de acoso sin apreciar persecución y hostigamiento sistemático. En sede constitucional se argumentó que el conflicto se remontaba a una previa Sentencia que anuló las sanciones impuestas a dos agentes por criticar la labor del ahora demandante en amparo⁶³, entiende que aun existiendo situación conflictiva no existe supuesto de acoso laboral, compartiendo con la Sala del TSJ contencioso-administrativa la inexistencia de violencia en el ámbito laboral tratándose de conflictos laborales puntuales que no pueden calificarse de vejatoria, denigrante o humillante, y por lo tanto no pueden ser consideradas conductas de acoso, sin apreciar tampoco persistencia en el tiempo. No encaja en el, así consi-

61. Para el TC lo relevante es la argumentación defensiva de las manifestaciones, acertada o no, en relación con la denuncia de acoso laboral por un inspector del servicio educativo y, en el segundo escrito, la denuncia de falta de veracidad de las pruebas aportadas al expediente.

62. Reconociendo una indemnización de 8.300 € por daño moral.

63. El relato completo lo recoge el FJ 4.^º de la STC /2018, solicitó el actor al alcalde la incoación de expediente informativo contra uno de los agentes suspendidos, rechazada la petición el actor tuvo un proceso de IT por enfermedad común y con poste-

derado por el TC, concepto indeterminado de acoso laboral, ni extralimitación, ni desviación de poder, ni arbitrariedad, ni ausencia de justificación de las medidas adoptadas ante el conflicto laboral.

La reiteradamente citada STC 56/2019 contiene un completísimo estudio del acoso laboral en el ámbito público, que se detiene en sus rasgos e identifica las peculiaridades de estos comportamientos en el marco de la relación pública. Hasta el punto de que recoge que es mayor en el ámbito de las Administraciones públicas. Reconoce que la conducta de acoso laboral prolongada supone lesión del art. 15 CE con afectación de la integridad moral por la postergación laboral del funcionario, apreciando una inactividad laboral para nada accidental, que se mantuvo y prolongó, creando un puesto sin contenido y pese a las quejas reiteradas del funcionario no se le puso remedio. La Administración no probó fehacientemente la ausencia de intencionalidad, sin alegar nada y hasta dando por cierta la postergación laboral sin que diera argumentos para su justificación, sin justificación racional que permita considerar legítimo el trato dispensado (las justificaciones suelen ser peregrinas y ausentes de motivación en relación con el comportamiento de acoso laboral —que en cada caso se enjuicie—), produciendo la conducta del Ministerio la lesión de la integridad personal. Atiende incluso a que la gravedad de la vejación por la falta de ocupación efectiva se agudiza en función del tiempo en que persiste, año y medio, generando por sí perjuicio moral al que puede añadirse otros daños (estrés, angustia, ansiedad o depresión). Concluye que tanto la intensidad de la intención, menoscabo y vejación y la circunstancia temporal, la larga postergación, la ausencia de motivo legítimo el trato es degradante, contrario al art. 15 CE. Y se nos dice que sólo con la aplicación correcta del protocolo activado (sobre el acoso de la AGE de 2011) se habrá remediado la conducta, al no hacerlo se agravó la lesión.

6. LA PRUEBA DE LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL

Otra cuestión relevante en las medidas seguidas en las empresas mediante los pertinentes Protocolos de acoso o en las Administraciones públicas, pero sobre todo en sede social, es la prueba de acoso. Hemos

rioridad se dicta la instrucción de la obligación de comparecer diariamente y librarse informe explicativo, así como vestir con uniforme, nueva IT, disfrute de vacaciones sin consultarle días, denuncia del actor a la Fiscalía, archivada, se le incoa expediente por las informaciones aparecidas en los medios de comunicación que criticaba a la corporación municipal, nueva IT. Presenta quejas ante el Comité de Seguridad y Salud que declara su falta de competencia para resolver, existiendo factores psicosociales de efectos nocivos en la evaluación de estos riesgos siendo finalmente declarado en IPA por enfermedad común.

anunciado que muchas c acoso en sus distintas ver prosperan. Ello es debid prueba es insuficiente pa difumina el acoso con c empresa pero que no cun y, por lo tanto, no puede

Se trata de una cuestión constitucional. La STC demandada la carga de prueba al entender la pena a la vulneración del derecho a la dignidad, y que se produjo un despido por acoso sexual ordinaria como improcedente de la vulneración de los derechos fundamentales. La demanda no aceptando que el juez al médico, en tanto el profesional, y para el Tribunal del acoso sexual padecido sufre los actos de acoso médica, el propio informe de ansiedad detectada tras la duda judicial es la apreciación de la objetividad de acoso sexual, por la imposibilidad de a los hechos, la imposibilidad por no ser contraria a la Constitución, caso indicios suficientes de la prueba, no teniendo la

Ante un acoso laboral, sobre todo por los mandatarios de 2000 (Directivas 2000/75/CE), exige que sea la parte demandante la que demuestra la inexistencia de la conducta.

- 64. Así STSJ del País Vasco de 2007.
- 65. Sin embargo, para el Juzgado de lo Social de Madrid, apreciando indicios fuertes de acoso sexual, la prueba al imponer el despido.
- 66. Art. 10.1 de la Directiva 2000/75/CE.

anunciado que muchas demandas en las que está presente la solicitud por acoso en sus distintas vertientes, en el ámbito de las relaciones laborales, no prosperan. Ello es debido a que no llega a probarse su existencia, o a que la prueba es insuficiente para demostrar el acoso laboral⁶⁴. Muchas veces se difumina el acoso con otras medidas que pueden ser de conflicto en la empresa pero que no cumplen con la definición ni de acoso, ni de violencia y, por lo tanto, no pueden ser consideradas conductas de acoso.

Se trata de una cuestión que ha planteado litigiosidad hasta en sede constitucional. La STC 104/2014 ya recoge que corresponde a la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales extrañas a la vulneración del derecho fundamental. La STS 136/2001 en relación con un despido por acoso sexual precisamente se dilucidó sobre la falta de prueba al entender la persona despedida que se atentó contra su intimidad y que se produjo un despido discriminatorio, que se calificó en sede judicial ordinaria como improcedente y no como nulo. El TC descartó los indicios de la vulneración de los derechos fundamentales invocados por la despedida no aceptando que el cuadro médico de ansiedad referido por la actora al médico, en tanto el propio actor refiere que existe situación de conflictividad, y para el Tribunal que conoció se plantearon dudas de la veracidad del acoso sexual padecido (atiende a la distancia en el tiempo desde que sufre los actos de acoso sexual comentados hasta que acude a consulta médica, el propio informe médico y sus precauciones y el reflejo de la crisis de ansiedad detectada tras el despido ya cesado el presunto acoso). Considera que la duda judicial es razonable y razonada sobre los indicios y su no apreciación de la objetividad y gravedad necesarias para apreciar la existencia de acoso sexual, por ello para el TC no hubo vulneración atendiendo a los hechos, la imposibilidad de alterar la valoración de la prueba del TSJ por no ser contraria a la Constitución⁶⁵, en conclusión no se aportaron al caso indicios suficientes de la vulneración de los derechos fundamentales invocados (arts. 24, 18 y 14 CE), no se produce la inversión de la carga de la prueba, no teniendo la empresa que probar la inexistencia de la lesión.

Ante un acoso laboral, no sólo por exigencias del derecho interno sino sobre todo por los mandatos que recogen las Directivas antidiscriminatorias de 2000 (Directivas 2000/78 y 2000/43), tantas veces citadas en este texto, se exige que sea la parte demandada —la empresa, normalmente— quien deba demostrar la inexistencia de la vulneración del principio de igualdad⁶⁶, en

64. Así STSJ del País Vasco de 30 de mayo de 2023 (rec. 683/2023).

65. Sin embargo, para el JS sí concurrían y por ello se declaró la nulidad del despido, apreciando indicios fuertes de acoso sexual y que la empresa no asume la carga de la prueba al imponer el despido (en términos genéricos e inconcretos).

66. Art. 10.1 de la Directiva 2000/78 y 8.1 de la Directiva 2000/43.

el caso que nos ocupa de la conducta atentatoria contra la dignidad de la persona, creando ese reprochable entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo que supone el acoso y la violencia laboral.

7. LA INDEMNIZACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA LABORAL

La normativa internacional sitúa la violencia y el acoso dentro de la agresión a la integridad de la persona (física —frente a lesiones— y moral —tanto la protección de su integridad psíquica como evitando la cosificación de la persona, su rebaja a nivel material o de animal, o su instrumentalización y su inviolabilidad e indemnidad como persona—) y la discriminación —mucho más desarrollada en determinadas violencias y acosos⁶⁷—, además de ser contrario a la dignidad de la persona que está fuertemente emparentada con la integridad personal y así se recibe por el derecho interno. Por ello sus contornos alcanzarán a los derechos fundamentales, y también su completa tutela que incluye la indemnizatoria por daños y perjuicios (además de la reparadora, inhibitoria y restitutoria). La violencia alcanza a incidir también directamente en la salud laboral pudiendo verse afectado algún otro derecho fundamental, como por ejemplo el derecho a la intimidad y a veces el honor (piénsese en la violencia verbal, el insulto, la denigración del quehacer profesional de la víctima).

La ley ritual laboral prevé además de la indemnización que corresponda legalmente, la derivada de la extinción, salvo los casos de nulidad, la posibilidad de reclamar una indemnización por la vulneración de derechos fundamentales que cubra los daños y perjuicios físicos y morales, regulada en los arts. 177 y 183 LRJS.

La protección en nuestro Estatuto se refleja en el art. 4.2 (letras c, d y e), que respectivamente protegen discriminación, intimidad y dignidad⁶⁸. Pero también se vulnera la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, por las represalias que recibe la víctima acosada y en particular, la tutela, cuando no se recibe del órgano judicial la reparación frente a la lesión producida. En todos estos supuestos cobra una importancia especial precisamente la reparación e indemnización del derecho fundamental lesionado. Parece reseñable recordar que cuando en el derecho europeo se refiere a la indemnización por la lesión de la igualdad de trato, que insis-

67. Es el caso del acoso sexual o por razón de género, por discapacidad, religión o convicciones, de orientación sexual, edad, etc.

68. En el empleo público, como ya se ha indicado en estas páginas, se encuentra el concreto amparo mediante el derecho que contempla el art. 14 h) EBEP, que también tendrá reflejo en el ámbito disciplinario, así el art. 95.2 letra o) recoge como falta muy grave el acoso laboral.

mos el acoso en su vertiente de no discriminación, los requisitos ser: efectivas, proporcionalmente justificadas y, siempre las indemnizaciones de acoso laboral respondan para su reconocimiento social y, en ocasiones, no duda necesarias para, por lo tanto, mantener de aquella degradante, ofensiva u hostil.

No obstante, siempre se hace necesario cada caso para la fijación del criterio caso litigioso. Las regulaciones no sin dificultad, mucha complejidad de una norma que abstractos son sobre todo cuada, proporcionada y se debe reparar el daño en tanto en los daños materiales y moral. La determinación en cada caso social debe hacer el mala ducido por el acoso.

En la relación laboral se dan en las que el autor pertenece a las potestades de dirección jerárquica, pero también es el caso de cualquier trabajador que sea totalmente ajena a la organización relevante será que en el caso de comportamiento reprochable (cualquiera que sea su situación n.º 190 OIT e incluirá el trabajador despedido, o supuesto de inexistencia de la categoría cuya los verticales descendentes de acoso horizontal o incluyendo

69. Así, por todos, conviene establecer las sanciones en caso de acoso laboral, la posibilidad de recoger

mos el acoso en su vertiente pluriofensiva también supone ataque al principio de no discriminación se exige que la indemnización cumpla con tres requisitos ser: efectivas, proporcionadas y disuasorias⁶⁹. Sin embargo, no siempre las indemnizaciones concedidas en sede judicial a las personas víctimas de acoso laboral reúnen esos tres elementos. Normalmente el juicio para su reconocimiento sigue patrones constitucionales o meramente judiciales y, en ocasiones, no alcanza a concretar esas pautas comunitarias, sin duda necesarias para, por un lado, reparar y, por otro, evitar la reiteración o mantenimiento de aquella conducta acosadora y por ende humillante, degradante, ofensiva u hostil.

No obstante, siempre se atiende a criterios que sirven de referencia en cada caso para la fijación del monto indemnizatorio, atendiendo al concreto caso litigioso. Las resoluciones judiciales establecen la cuantificación no sin dificultad, muchas resoluciones recuerdan al legislador la inexistencia de una norma que cuantifique las indemnizaciones, los criterios abstractos son sobradamente conocidos, la indemnización debe ser adecuada, proporcionada y suficiente. La concreción es más compleja porque debe reparar el daño en toda su extensión (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales) y no puede existir un enriquecimiento injusto. La determinación en cada caso corresponde al juez de instancia, el juez social debe hacer el malabarismo perfecto para suplir el daño moral producido por el acoso.

En la relación laboral el acosado recibe conductas que intimidan u hostigan en las que el autor puede ser el empresario o en quien tenga delegadas potestades de dirección y mando intermedio, en virtud de relaciones de jerarquía, pero también encontraremos supuestos en los que el autor puede ser cualquier trabajador carente de esas facultades o incluso una persona totalmente ajena a la organización (caso de clientes, usuarios, proveedores); lo relevante será que en el seno la empresa o a la Administración se produjo el comportamiento reprochable y que el acosado, la víctima, pertenece a ella (cualkiera que sea su situación contractual como señala el art. 2 del Convenio n.º 190 OIT e incluye a quien ha pertenecido y ya no está como el trabajador despedido, o se extiende a la economía informal y por ello todo supuesto de inexistencia de formalización de la relación laboral). De ahí la diferente categorización de la violencia y el acoso, siendo los más frecuentes los verticales descendentes, pero estando también presentes posibilidades de acoso horizontal o incluso violencias o acosos verticales ascendentes por

^{69.} Así, por todos, conviene recordar el art. 17 de la Directiva 2000/78 que fija con claridad las sanciones en caso de incumplimiento de la citada Directiva e incluye expresamente la posibilidad de recoger indemnizaciones.

lo que en derecho hay que distinguir el autor del acoso del responsable de la conducta, pudiendo concurrir en una misma persona o no.

Como regla general es (o venía siéndolo hasta la fecha) ciertamente escaso el montante económico del reconocimiento del daño moral frente a la lesión de derechos de corte fundamental por las conductas de violencia y acoso en el trabajo. Así se ha tildado de tacaña la respuesta de los Tribunales, bien confirmando escasas cuantificaciones de instancia o en particular cuando, por el contrario, se revisan a la baja las indemnizaciones reconocidas en la instancia⁷⁰.

En cada caso hay que atender al comportamiento de acoso laboral, en qué consistieron las hostilidades o vejaciones, el examen de la conducta acosadora y su gravedad, también atender al tiempo durante el cual se prolonga el acoso, a la posición que ocupa en la empresa o entidad el sujeto responsable del acoso. Esa cicatera respuesta de los Tribunales encuentra algunas excepciones, y son estas respuestas tan disímiles y diversas las que provocan gran insatisfacción en los litigantes que observan las diferentes cantidades reconocidas sin apreciar siempre que se siga por el órgano judicial un criterio uniforme para su valoración, cuantificación y determinación.

8. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN. LA NECESIDAD DE ATENDER A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL DE MANERA INTEGRAL EN LA EMPRESA

La protección frente al acoso laboral en sus distintas manifestaciones goza de un avanzado diseño legal desarrollado en la actualidad, pues existe una abultada y copiosa normativa que cerca las conductas reprochables de violencia y acoso en el lugar de trabajo, desde la norma internacional, a la europea y la interna. Incluso podríamos apreciar una cierta inflación normativa en materia de acoso en los últimos años.

Anunciábamos al inicio de este capítulo que, tras estudiar los asuntos de violencia laboral que llegan a los juzgados, la lectura detenida del conjunto de las resoluciones judiciales no indica la buena marcha de los protocolos empresariales para sensibilizar y combatir el acoso laboral, ni su capacidad de alerta y respuesta anticipada frente a la violencia en el trabajo. Añadimos, ahora, que estos comportamientos no gozan del necesario amparo jurídico y judicial real porque la aplicación de la normativa no alcanza al fenómeno, cada vez más extendido y porque las respuestas que hemos observado en las sentencias judiciales no son en todo caso justas,

70. Por ejemplo, STSJ de Cataluña de 8 de febrero 2012 rebajando la condena de 60.000€ a 6.000€.

cuando el acc
a todos los án
no se consigu

Los proto
combatir la v
en ocasiones
ción es la ST
laboral de la ,
además, expi
«dejar al tra
sin causa algu
probada la co
torio y humil
rativas, los T
ron aplicar el

La influen
de acoso disc
acoso laboral
acosos discrir
no son tales.

El rechaz
censura ineq
En la empresa
hostiles de vi
ha generado u

Las forma
como lo son l
lencia en el tr
jurídico-labor
relación labor
de las condici
(funcional y g
de trabajo, car
represalia frer
represalias po
tivos o derech
de los represe
la prevención
fundamentale

cuando el acoso es irrefutable. Si bien, existe una protección que se extiende a todos los ámbitos de la relación laboral y de Seguridad Social en la materia, no se consigue aplacar estas acciones contrarias a la dignidad del trabajador.

Los protocolos de las empresas y de las Administraciones públicas para combatir la violencia y el acoso laboral elaborados no siempre funcionan y en ocasiones sólo alargan los procesos. Muestra inequívoca de esta afirmación es la STC 56/2019, activado el protocolo de actuación frente al acoso laboral de la AGE, se arrinconó la presencia de un claro acoso que figuraba, además, expresamente definido como conducta detestable en el protocolo «*dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique*», la falta de ocupación efectiva, dándose por probada la conducta no se consideró que fuera un comportamiento de vejatorio y humillante. A ello se unieron, después de las resoluciones administrativas, los Tribunales de la jurisdicción ordinaria que, igualmente, evitaron aplicar el protocolo a una situación evidente y palmaria de acoso.

La influencia de la normativa europea en la configuración del concepto de acoso discriminatorio ha hecho que parezca distante el fenómeno del acoso laboral, cobijándose en una suerte de alejamiento de las nociones acosos discriminatorios con el acoso y la violencia laboral que, ciertamente, no son tales.

El rechazo normativo a las conductas de acoso no se acompasa con una censura inequívoca del mundo del trabajo, ni tampoco del ámbito judicial. En la empresa se esperan soluciones tempranas para afrontar las conductas hostiles de violencia laboral, sin embargo, si la herramienta no funciona, se ha generado un trámite inservible.

Las formas de exteriorizarse la violencia laboral son tantas y tan diversas como lo son los conflictos laborales, ya que se encuentra presencia de violencia en el trabajo y acoso laboral en todas y cada una de las instituciones jurídico-laborales. Es palpable en el despido, en la resolución causal de la relación laboral pedida por el trabajador acosado, ante cualquier alteración de las condiciones de trabajo, las movilidades en sus distintas modalidades (funcional y geográfica), las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cambios en los salarios, la jornada y los horarios laborales, como represalia frente a las medidas de conciliación adoptadas por el trabajador, represalias por presentar reclamaciones, por el ejercicio de derechos colectivos o derechos de participación o la solicitud de información y consulta de los representantes de los trabajadores. También aparece en el marco de la prevención y salud laboral, y principalmente en el ataque a los derechos fundamentales implicados, porque las situaciones de acoso y violencia

laboral son multiformes y consiguientemente los derechos comprometidos en relación con la dignidad de la persona (integridad, intimidad, discriminación, honor, diversas libertades, garantía de indemnidad).

La mirada a la violencia en el trabajo, una vez que disponemos de leyes suficientes y de protocolos debe centrarse en su refutación. La empresa y la Administración Pública es el lugar en el que debe erradicarse todo comportamiento contrario a la dignidad personal o profesional que genere el entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo. Las actuaciones en todos los ámbitos con trascendencia laboral deben evitar su presencia y deben hacerlo de una manera integral, en todos los aspectos laborales, de seguridad y salud y de prevención de riesgos laborales.

La conducta odiosa de la violencia se instala y enraíza en los lugares de trabajo y en la comunicación digital de la empresa en forma de ciberacoso, pero la sensibilidad judicial a la violencia perceptible en los lugares de trabajo es todavía insuficiente. Las reglas y cánones que constituyen ataques evidentes a la dignidad del trabajador producidas por el acoso laboral han avanzado más veloces que los órganos judiciales y, a veces, éstos decepcionan.

9. BIBLIOGRAFÍA

ARASTEY SAHÚN M. L.: «Los riesgos psicosociales en la apreciación de los Tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva Marco 1989/391», *Relaciones Laborales*, núm. 11, La Ley 5987/2012.

ARRIETA IDIAKEZ J.: «El acoso moral en el trabajo como nueva forma de explotación laboral: una perspectiva desde el Derecho español», *Revista Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 2019.

GARCÍA VIÑA J.: «Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos», *Relaciones Laborales*, núm. 2, la Ley 169/2010.

MARTÍNEZ BARROSO M. R.: «La consideración de la actitud pasiva empresarial ante el hostigamiento psicológico como incumplimiento preventivo y recargo de prestaciones en supuestos de laboralidad del *mobbing*», *Relaciones Laborales*, núm. 10, La Ley 4953/2010.

MERCADER UGUINA J. R.: «El toro por los cuernos: el Tribunal Constitucional inaugura un nuevo test de control para las situaciones de acoso moral», en *Foro de Labos*, 2019.

MOLINA NA
y violencia en e
en El ciberacos

ORTEGA LOZ
acoso en la rela
reconocimient
de la persona»,
núm. 56, 2020.

SALVADOR C
acoso psicológi
ridad Social, nú

SERRANO AF
n.º 190, sobre la
bajo» en FERNÁ
pósito de la Estra

TARDÍO PAT
informante», Re

VALDÉS DAL
el trabajo», Rela

MOLINA NAVARRETE C.: «Nuevo marco normativo de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo a través de las NTIC: impacto en el derecho español» en El ciberacoso en el trabajo, *La Ley* 11283/2019.

ORTEGA LOZANO P. G. Y GUINDO MORALES S.: «Las diferentes formas de acoso en la relación laboral: criterios doctrinales y jurisprudenciales para el reconocimiento de conductas no deseadas que atentan contra la dignidad de la persona», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 56, 2020.

SALVADOR CONCEPCIÓN R.: «La posición garante del empleador ante el acoso psicológico laboral», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018.

SERRANO ARGÜELLO N.: «La adhesión de España al Convenio de la OIT n.º 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» en FERNÁNDEZ COLLADOS M.B.: *La prevención de riesgos laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi, 2024.

TARDÍO PATO J. A.: «El acoso laboral y la legislación sobre protección al informante», *Revista española de Derecho Administrativo*, núm. 231, 2024.

VALDÉS DAL-RÉ F.: «Una aproximación constitucional a la violencia en el trabajo», *Relaciones Laborales*, La Ley 5937/2013.