



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El acoso en el ámbito laboral

Autora

Beatriz Marín Torrubia

Directora

Elena Santor Salcedo



**Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo**

Universidad Zaragoza

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	5
2.1. Definición de acoso.....	5
2.2. Elementos configuradores de acoso en el trabajo.....	8
2.2.1. Sujetos: el acosador, la víctima y la organización.....	8
2.2.2. Conductas: violencia psicológica, violencia sexual y violencia física.....	10
2.3. Fases: conflicto, estigmatización, intervención de la organización y exclusión de la vida laboral o marginación.....	14
2.4. Tipologías.....	15
2.4.1. Acoso discriminatorio y no discriminatorio.....	15
2.4.2. Acoso vertical y horizontal.....	17
3. CONSECUENCIAS QUE EL ACOSO GENERA EN EL TRABAJADOR.....	19
4. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	21
4.1. Medidas de prevención	21
4.2. Responsabilidad empresarial.....	27
4.3. Enfermedad laboral.....	30
5. ACCIONES DE LA VÍCTIMA FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO.....	32
5.1. Extrajudiciales.....	33
5.2. Judiciales: jurisdicción social, penal, civil o contencioso administrativa.....	34
6. CONCLUSIONES.....	37
7. BIBLIOGRAFIA.....	39

1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un fenómeno cada vez más frecuente en la sociedad actual. Años atrás el acoso laboral era una cuestión desconocida, sobre la que no se tenía conocimiento ni –en ocasiones- se quería tener, de hecho en muchas empresas estas prácticas eran toleradas e ignoradas porque carecían de interés. Actualmente, en cambio, somos más conscientes de las graves consecuencias que acarrea el acoso laboral y de lo habituales que son estos comportamientos en muchos de nuestros lugares de trabajo. En algunos sectores el acoso es más frecuente que en otros. El sector servicios es uno de los más afectados, especialmente en los servicios de hostelería y turismo; otro de los ámbitos más perjudicados es el de funcionarios, en el cual destacan especialmente la profesión de profesor y los trabajadores de la salud¹. Ha habido una importante evolución al respecto; se ha pasado de una sociedad tolerante a una sociedad concienciada con la importancia de erradicar este tipo de conductas que tantos problemas acarrea para la víctima como para la propia organización empresarial.

En la medida en que todas las personas, tarde o temprano, desarrollarán una actividad laboral y dada la relevancia que esta cuestión tiene, estimo que deberíamos conocer y concienciarnos más sobre esta materia. Este fue uno de los principales motivos por el que decidí dedicar mi trabajo fin de grado a investigar acerca del acoso laboral. Además, y pesar de la relevancia de esta materia, el acoso es un tema que no se ha estudiado de una forma muy detallada durante el desarrollo del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, por lo que consideré muy conveniente ampliar mis conocimientos al respecto.

Otro de los motivos que me impulsó a elegir este tema es la clara vulneración de derechos fundamentales que implica, pues me parece incomprensible que se tolere este tipo de conductas, sobre todo por parte de los compañeros que en muchos casos son conocedores de la existencia de estas situaciones. Creo, además, que cualquier derecho fundamental debe ser defendido escrupulosamente y que la sociedad debería de luchar no solo contra el acoso, sino contra cualquier vulneración de derechos de un ser humano.

Para realizar mi trabajo decidí profundizar más sobre el tema y al hacerlo me di cuenta de que es imprescindible tener unas nociones básicas para poder identificar y saber cómo actuar ante una situación de acoso laboral. Igualmente es necesario profundizar para conocer las consecuencias que supone y concienciarse de la gravedad de las mismas. Pese a que todo el mundo cree saber que es el

¹ Recuperado el 22 de noviembre de 2016, desde <http://www.elmobbing.com/profesiones-afectadas-mobbing-acoso-laboral>

acoso laboral es muy difícil definirlo con precisión sin indagar al respecto, pues el acoso surge por diferentes motivos y se puede manifestar a través de conductas muy diversas.

El acoso se puede producir en cualquier entorno, pero es habitualmente en el ámbito laboral donde el acosador puede tener más facilidad para desarrollar tal actividad. En las relaciones laborales existe una desigualdad jerárquica, desigualdad que puede conllevar, en ocasiones, a un abuso de poder. Ante una relación de superioridad la víctima es más reacia a denunciar por miedo al despido. Esta situación se agrava en contextos de crisis donde es difícil encontrar otro empleo. Las consecuencias del acoso laboral pueden ser mayores dado que la víctima tiende a soportar esta situación por temor a perder su trabajo y no poder encontrar otro, con los problemas económicos que esto supone. A esto hay que sumar otros factores como la precariedad laboral y la competitividad².

El trabajador, como persona humana, tiene reconocidos los derechos fundamentales previstos en la CE. Aunque la CE sólo prevé algunos derechos fundamentales de contenido estrictamente laboral (derecho a la libertad sindical o derecho de huelga) hay otro elenco de derechos que aunque no son propiamente laborales (denominados inespecíficos) sí encuentran en dicho ámbito una importante aplicación práctica. Tal sería el caso del derecho a la igualdad y no discriminación o el derecho a la libertad y seguridad, entre otros muchos. De modo que, cuando un trabajador se ve acosado en su entorno laboral, se vulnera directamente el derecho inespecífico a la dignidad del trabajador, así como al derecho específico de la seguridad y salud en el trabajo. Su protección, por tanto, será la que nos brinda la CE en el art. 53.2.

Pese a que el acoso en el ámbito laboral es un problema del cual se tiene cada vez más información, todavía hay quien piensa que determinadas formas de acoso en el trabajo son una excusa para no ir a trabajar o que son actitudes malinterpretadas. El acoso es un poco subjetivo, ya que en algunos casos depende de la personalidad de los sujetos y de cómo estos pueden interpretar determinadas actitudes. De esto, y de la falta de unanimidad y concreción en la redacción de la normativa, se deriva la dificultad para identificar y prevenir las diferentes situaciones de acoso (Martínez, 2008).

La jurisprudencia señala que ha de existir un elemento material, un elemento temporal o de habitualidad e intencionalidad. Así pues, para que el acoso sea diagnosticado como tal ha de existir una conducta de hostigamiento o persecución y una conducta reiterada que debe ser intencionada y maliciosa. Este último aspecto es el más difícil de demostrar, ya que la víctima puede interpretar que la conducta sea malintencionada, pero no serlo. Igualmente, no todas las personas tienen el mismo concepto de conducta maliciosa.

²Urrutikoetxea Barrutia, M. (2014). *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Albacete. Bomarzo.

El acoso laboral engloba tanto la violencia física como la psicológica o mobbing. Este trabajo fin de grado va a hacer mayor hincapié en la violencia psicológica que es la más común. Es necesario diferenciar la violencia en el lugar de trabajo del mobbing.

Por violencia en lugar de trabajo se entienden -según la definición de la Comisión Europea-, *los incidentes de abuso hacia una persona, con amenazas o asalto relacionados con su trabajo que implican un desafío implícito o explícito a su seguridad, bienestar o salud.*³Por su parte, el *mobbing* implica otras conductas intimidatorias que no suponen violencia física. Es preciso señalar la dificultad de probar que realmente ha existido acoso en el trabajo. En vista de esta dificultad probatoria la víctima puede servirse de todo tipo de pruebas, desde la documental hasta la testifical. Se debe probar el daño causado y, ocasionalmente, se puede recurrir a la inversión de la carga de la prueba, pero ya en el ámbito judicial.

El trabajo lo he estructurado en varias partes. En la primera, trataremos de determinar cuál es el concepto de acoso, es decir, las diferentes definiciones que existen, así como los principales sujetos que intervienen y los tipos de violencia que estos pueden ejercer. Se establecen cuáles son las fases más habituales en un proceso de acoso (estigmatización, intervención de la organización y exclusión de la vida laboral). A su vez, se definen las modalidades de acoso, que están clasificadas según el motivo del acoso o según quien sea el acosador.

En la segunda parte, una vez establecidos los términos generales del acoso laboral, se procede a señalar cuáles son sus consecuencias para la víctima. La tercera parte se dedica a describir cómo se pueden prevenir este tipo de estas conductas: mediante legislación, pero también por parte de la organización, ya que el empresario es el responsable de velar por la salud de sus trabajadores. Finalmente, el trabajo detalla las opciones que tiene la víctima para hacer frente a este problema, las acciones a llevar a cabo que pueden ser tanto judiciales como extra judiciales.

³Este concepto de violencia en el trabajo introduce los términos abuso y amenazas, los cuales incluyen tanto la fuerza física como la psicológica y la intención de dañar a una persona. Además el concepto asalto implica un daño físico.

2. EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

2.1 Definición de acoso.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (DRALE) define el acoso laboral como “una práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”. Esta primera definición es, nuestra opinión, un poco abstracta de lo que realmente se ha de entender por acoso laboral. Para lograr entender la totalidad de este concepto son precisos más matices o detalles y para conocerlos es necesario recurrir a materiales específicos del derecho del trabajo y a la jurisprudencia reciente.

Una definición más concreta la hallamos en el boletín de marzo de 2013 de la OIT⁴, que define el acoso laboral como “una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados”. Pese a que esta definición concreta un poco más el tipo de acciones que constituyen el acoso, no especifica ni la duración ni la reiteración que se consideran necesarias para que estas sean constitutivas de acoso laboral.

Por su parte la Unión Europea mediante la Directiva 43/2000/CE y la Directiva 78/2000 determinan el acoso como “un comportamiento no deseado que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En nuestra legislación interna, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁵, define el acoso laboral como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”. Además también señala que cualquier orden de discriminar será considerada como discriminación.

⁴Recuperado el 04 de septiembre de 2016, desde <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>.

⁵Es la primera vez que se define el término acoso laboral dentro del ordenamiento jurídico español.

Conviene señalar que no todo comportamiento negligente, torpe o descuidado puede ser considerado acoso. Se debe tener en cuenta la intencionalidad, premeditación, la intención de humillar, segregación y la reiteración en el actuar violento⁶.

H. Leymann, en su definición de acoso psicológico o mobbing, establece que para considerarse como tal es necesario que se dé de forma sistemática, al menos una vez a la semana y durante un periodo de tiempo mínimo de seis meses⁷. Así, se reafirman ambos requisitos por la jurisprudencia tal y como establece la STSJ de Galicia 9747/2012, de 23 de noviembre, la cual resuelve el recurso de suplicación interpuesto por un trabajador contra Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) en referencia al acoso laboral que sufre por parte de sus superiores. Dicha sentencia señala la finalidad de destruir a la víctima y al comportamiento abusivo como elementos claves para determinar la existencia de acoso laboral. La sentencia además marca las notas por las que se caracteriza el acoso moral:

- a) *Comportamiento abusivo de manifestación plural, del que pueden formar parte las conductas de naturaleza organizativa: asignar tareas inútiles, degradantes, humillantes, repetitivas, peligrosas, imposibles de cumplir, inferiores a su categoría profesional o, incluso, no asignar ninguna, aislamiento social, desprestigio personal y profesional, agresión verbal o física).*
- b) *Realizarse, generalmente, por uno o varios superiores (empresario o altos directivos) o compañeros de trabajo en situación de igualdad e, incluso, conjuntamente entre unos y otros.*
- c) *Su carácter recurrente y sistemático, pues se está ante una conducta que tiene que realizarse durante un determinado período y reiterarse con frecuencia, esto es, una o varias veces por semana. Así se habla de un período mínimo de reiteración de la conducta de seis meses, si bien éste debe interpretarse con cierta flexibilidad. Dicha reiteración evidencia un plan preconcebido.*

Para ver todos los ámbitos que abarca el acoso laboral se pueden observar todos los bienes jurídicos que este lesiona y que así han sido reconocidos en diferentes sentencias. El principal bien jurídico que queda lesionado es la dignidad de la persona. Este derecho está recogido dentro de la Constitución Española como un derecho fundamental y desarrollado en el art. 10, en el que se establece el libre desarrollo de la personalidad, y el respeto a los derechos de los demás. El derecho a la dignidad queda reflejado, a su vez, en el art 4.2 e) del E.T. que establece “*la consideración*

⁶Pérez Ginés, C.A. (2016). *Violencia en el ámbito laboral*. Laleydigital360.

⁷ Según la definición de H. Leymann, el acoso laboral surge cuando “ (...) una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo”. Giner Alegría, C. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *Anales de derecho*, 29, p. 224-245.

debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, además del respeto a la intimidad". Así pues, cada vez que se menoscaba el derecho a la dignidad se está vulnerando, además de uno de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución así como el derecho previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Igualmente sucede con el art.14 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que en su apartado h), referente a los derechos individuales de los trabajadores en Administraciones Públicas, refleja el derecho "al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral".

Son muchas las sentencias que avalan que el acoso laboral atenta contra la dignidad de la persona, una de ellas es la ya mencionada anteriormente STSJ de Galicia 9747/2012 de 23 de noviembre, o la STSJ del País Vasco 4273/2006 de 7 de noviembre.

Bien es cierto que el derecho a la dignidad de la persona es un bien genérico y que engloba otros derechos fundamentales como puede ser el derecho al honor, recogido en el art.18 CE.

Muy próximo a estos derechos se encuentra el desarrollado en el art.15 CE., que dice que todas las personas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral⁸, sin ser sometidos a torturas ni tratos degradantes. De acuerdo con la jurisprudencia, para determinar que ha existido acoso moral se debe acreditar que se han causado daños psíquicos; si esto ocurre se determina que se ha perjudicado la integridad moral.⁹ En algunos de los casos se llega a perjudicar incluso la integridad física, esto surge, por supuesto, por la manifestación de un trato degradante por parte de compañeros o superiores.

Si se habla de derechos fundamentales que pueden ser vulnerados por el acoso laboral, se puede hacer referencia, en algunos casos, al art. 16 CE. Este artículo versa sobre la libertad ideológica, religiosa y de culto, sin limitaciones en sus manifestaciones. En ocasiones, el acoso puede provocar una limitación en la libertad de expresión, generalmente por temor a las represalias que pueda tomar el acosador en contra de la víctima. Incluso se podría llegar a mencionar el art.33 CE., el cual refleja

⁸ Es difícil determinar qué se entiende por integridad moral o psíquica, por ello hay que acudir a la STS, Contencioso, de 16 de julio de 2004. Esta sentencia dice que la integridad psíquica está unida al daño psíquico, "(...) *más bien definible en términos patológicos y que se expresan por medio de lesiones neurológicas o del sistema nervioso que tienen repercusión y limitan la vida de la persona, como pueden ser los trastornos del sueño, los problemas de conducta y personalidad... producidos por causas derivadas de un mal o daño o lesión causada por otro, es decir, no innatas o producidas por uno mismo*"

⁹ Cabe citar las siguientes sentencias: STSJ de Andalucía, Málaga, 515/2005, de 24 de febrero; STSJ de Galicia de 27 de enero de 2005, STSJ de Murcia de 22 de diciembre de 2004, STSJ de Extremadura de 20 de Marzo de 2003.

que nadie puede ser privado de sus derechos. Si se atiende a la definición de acoso laboral que determina que la finalidad de este es conseguir que el sujeto abandone el lugar de trabajo, se está infringiendo como primer derecho, el derecho al trabajo, art. 35.1 CE (Gimeno Lahoz, 2005, 181 y 182).¹⁰

2.2 Elementos configuradores de acoso en el trabajo.

El acoso laboral necesita de varios elementos para que pueda configurarse como tal. En efecto, al hablar de componentes nos referimos a los sujetos y a las conductas. Entendiéndose por sujetos, en primer lugar, al acosador, en segundo término a la víctima y, finalmente, la organización en la cual se llevan a cabo estas conductas de acoso. Las conductas, como analizaremos seguidamente, pueden ser muy variadas pero siempre tendrán un mismo fin, que es el de dañar a un trabajador.

2.2.1 Sujetos: el acosador, la víctima y la organización.

Los principales sujetos son el acosador y la víctima o acosado. El acosador tiene un papel activo, ya que es el que realiza las conductas constitutivas de acoso, y la víctima es un sujeto pasivo, ya que es quien padece estas conductas.

No existe un perfil determinado para estos sujetos, pero sí que existe entre ellos una cierta asimetría¹¹. Por una parte, los acosadores realizan una serie de conductas de carácter agresivo, dominadoras y activas y, por otra, la víctima presenta conductas de tipo inhibitorio o reactivo. Es evidente que entre el acosador y el afectado no tiene por qué existir una relación contractual, ya que el acosador puede ser tanto el empresario como un compañero. El acosador utiliza el poder como un medio de defensa, suele ocurrir cuando identifica que la víctima es profesionalmente más válida que él por lo que intenta expulsarla de la organización. Jurídicamente no se pueden establecer unos rasgos psicológicos que sean determinantes o relevantes. Psicológicamente, hay autores que definen al acosador como narcisista y con trastorno de mediocridad. Este último rasgo es explicado por González de Rivera (González de Rivera, 1997), dice que hay tres tipos de mediocridad: simple,

¹⁰Son varias las sentencias que apoyan este argumento, SJS de Girona de 17 de septiembre de 2002, SSTSJ de Cataluña de 10 de febrero de 2003, País Vasco 28 de noviembre de 2003, Galicia 16 de enero de 2004, STSJ de Madrid 943/2011, de 10 de noviembre.

¹¹Hay diversas sentencias en las que se fija el acoso como un conflicto asimétrico, un ejemplo de ello son: SSTSJ de Andalucía de 9 de octubre de 2003 y de 17 de octubre de 2003.

inoperante y mediocridad inoperante activa (MIA). Esta última es la más peligrosa, el acosador tiene ansia de notoriedad por lo que se intenta apropiarse de los méritos ajenos, está marcado por la envidia a la excelencia ajena.

El profesor Piñuel (Piñuel, 2001) establece un patrón general del comportamiento del narcisista en el entorno laboral: autovaloración (se considera el mejor trabajador e imprescindible), cuenta sus grandes logros profesionales, falta de respeto a las normas y códigos éticos de la organización (siente que están por encima de ellos), busca un constante reclamo de atención, tiene un comportamiento parasitario (busca a personas que realicen las tareas que considera que no están a su nivel, juzgan los comportamientos o las ideas expresadas por otros según sea en nivel jerárquico que tiene en la organización el emisor).

Así pues, las víctimas están marcadas por los sentimientos de envidia que su situación genera en los acosadores. Muchos autores coinciden al determinar las características de las víctimas, las definen como personas honradas y justas, populares, con buenas capacidades para el trabajo, autónomas, cooperativas y con un entorno positivo. Según Hirigoyen se pueden clasificar a los sujetos que padecen en tres grandes grupos:

- Los envidiables, personas brillantes y atractivas. Los líderes los consideran peligrosos porque temen que les quiten la posición de líder.
- Los amenazantes, activos, eficaces y trabajadores, pretenden crear una nueva cultura.
- Los vulnerables, son personas con tendencias depresivas necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos o indefensos.

Los acosadores atacan los puntos débiles con la finalidad de desestabilizar los esquemas de la víctima y hacerle sentir incomodo en la organización. A este respecto conviene señalar una figura que no siempre se tiene en cuenta, el observador. La figura del observador se caracteriza por conocer la situación de acoso pero no intervenir por temer a convertirse en la víctima. Esta figura es importante porque puede hacer que las cosas cambien, puede dar apoyo y seguridad a la víctima para que esta deje de serlo y plante cara al acosador. Quizás el principal problema que tiene el observador es la falta de conciencia del problema y las repercusiones que este puede llegar a tener en la vida del acosado.

En cuanto a la organización, está claro que esta tiene el deber de proteger a sus trabajadores, y el empresario siempre será responsable, bien por ser el autor de las conductas de acoso, o por ser conocedor de las mismas y no poner medios para evitarlas, en este caso omite el deber de protección (más adelante se desarrollará el tema de la responsabilidad empresarial).

2.2.2 Conductas: violencia psicológica, violencia física y violencia sexual.

Para conocer las diferentes conductas que se consideran acoso laboral es recomendable acudir a la jurisprudencia. Aun así, se ha fijado un listado¹², siguiendo el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, de conductas que se consideran acoso laboral y de conductas que no se consideran acoso laboral:

Conductas que son acoso laboral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar 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.

Conductas que no son acoso laboral:

- 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.

¹² Este listado ha sido aprobado mediante la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Dentro de todas estas conductas cabe diferenciar según el tipo de violencia que utilice el acosador entre violencia psíquica (acoso moral), violencia sexual (acoso sexual) y violencia física.

a) Violencia psíquica.

La violencia psíquica es el acto que constituye el acoso moral, también conocido como *mobbing*, o *bossing* si el acoso proviene del jefe o superior jerárquico. Este tipo de violencia consiste en vejaciones u ofensas psíquicas. Como ya se ha mencionada anteriormente, consiste en conductas reiteradas y persistentes con el único objetivo de humillar o vajar; es muy difícil demostrarla.

De ahí que resulte absolutamente imprescindible conocer lo que la jurisprudencia determina que es el acoso moral. La STS (3ª) 3162/2005, de 10 febrero lo ha definido como « (...) *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 y atacando su dignidad con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de ella provocando su autoexclusión*».

La jurisdicción social en las diferentes sentencias del TSJ de Galicia (12 noviembre 2004 , 9 julio 2007, 30 mayo 2008 , 6 junio 2008 , 22 octubre 2009 o 15 julio 2010) lo define como «aquella conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo»; actitudes de hostigamiento que *«conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido*».

Según las citadas sentencias, se requieren determinados componentes objetivos (sistematicidad de la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario) (Cavas Martínez, 2016).¹³

Atendiendo a diferentes sentencias se puede señalar determinadas acciones que suponen *bossing*: la imputación continuada de incumplimientos no probados acompañado de la no asignación de tareas, el aislamiento y la ubicación en dependencias insalubres (STS 2203/1996, de 29 de marzo y STS 6783/2001, de 23 de julio), el comportamiento abusivo y degradante de una persona o un grupo sobre otro empleado en el medio laboral (STSJ de Navarra 1878/2001, de 30 de abril). La

¹³Cavas Martínez, F. (2013). *Un nuevo supuesto de extinción causal de contrato de trabajo por acoso laboral*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, 38.

persistente e indefinida situación de falta de ocupación efectiva (SJS de A Coruña 1034/2013, de 14 de diciembre de 2012). La presión psicológica sistemática planificada para minar o socavar emocionalmente al trabajador con el objetivo último de provocar su autoexclusión de la organización empresarial: privación de cometidos inherentes a su categoría y puesto profesional, y de los medios de infraestructura y materiales básicos para poder desempeñar su trabajo; aislación arbitraria de sus compañeros; la exigencia de pactar en el contrato, una cláusula ilegal sobre la renegociación de las condiciones de trabajo, caso de acogerse a la reducción de la jornada de trabajo (STSJ de Madrid 1236/2014, de 4 de abril).

Es importante distinguir la violencia psíquica y el acoso moral de otro tipo de riesgos psicosociales que se pueden dar en el ámbito laboral, como pueden ser el *burnout*, el estrés o el desgaste personal, ya que estos últimos no son causados por otro trabajador o superior, sino que son problemas que uno mismo puede tener. Igualmente hay que saber diferenciarlo del mal clima laboral (STS de Castilla y León (Burgos) 131067/2013, de 18 de abril; STSJ de Galicia 387412/2011, de 20 de octubre; TSJ de Andalucía, Sevilla 2667/2011, de 28 de junio) o de un abuso del poder de dirección, (STSJ de Galicia 1775/2011, de 5 de mayo).

b) Violencia sexual.

La violencia sexual es la actividad que provoca el acoso sexual, entendiéndose este como un comportamiento no deseado por parte del sujeto pasivo o acosado. Este tipo de violencia es reconocida como acoso sexual una vez que el afectado ha manifestado que considera esa actitud como ofensiva. No es necesario que la víctima rechace la conducta expresamente, sino que es suficiente con la manifestación de no desear las atenciones sexuales (STC 224/1999, de 13 de diciembre). Para que la violencia sexual sea constitutiva de acoso sexual es imprescindible que las conductas se produzcan dentro del ámbito de organización del empresario¹⁴. Además debe de manifestarse como una situación de intimidación, hostilidad o degradación.

Dentro de la violencia sexual se puede distinguir entre violencia física o verbal, así se refiere el art. 4.2 e) ET al acto de acoso sexual. Actualmente se entiende también constitutiva de acoso sexual cualquier agresión sexual que crea un entorno laboral intimidatorio. Es decir, a pesar de no ser una conducta estrictamente física o verbal supone un hostigamiento sexual que puede crear un entorno laboral ofensivo y no deseado. Un ejemplo de esto sería el que aparece en la STSJ de Cataluña de 5 de julio del 2000, que concluye como comportamientos de acoso sexual los gestos de contenido

¹⁴ No se pueden considerar acoso sexual todas las conductas que el sujeto activo realice fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral (STSJ de Madrid 2215/200, de 4 de abril).

sexual y el envío de material sexual a través del correo electrónico, o la exhibición de fotografías o cualquier elemento de contenido sexual. Son conductas relacionadas con la satisfacción del deseo sexual. Es preciso distinguir entre conductas de acoso sexual y actos discriminatorios por razón de sexo. Según la STC 224/1999, de 13 de diciembre, todo acoso sexual en el que sujeto pasivo es una mujer representa a su vez una discriminación por razón de sexo.

Se pueden distinguir dos tipos de acoso sexual: el de intercambio (o chantaje sexual) y el ambiental. El de intercambio o chantaje es cuando el acosador condiciona una decisión laboral a la respuesta que la víctima presente. La propuesta de chantaje puede ser explícita (hay una solicitud de índole sexual directa o expresa) o implícita (la víctima no ha recibido un requerimiento sexual, pero otros trabajadores de su mismo sexo con idénticas circunstancias ven afectadas sus condiciones laborales en función de la aceptación de la solicitud sexual).

Para que se dé el acoso sexual de intercambio el sujeto activo debe de ser el empresario o un superior jerárquico de la víctima que pueda tener capacidad para decidir sobre las condiciones laborales de la misma.

En el acoso sexual ambiental ha de existir un entorno laboral intimidatorio, desagradable, hostil, ofensivo o humillante (STC 224/1999, de 13 de diciembre). Igualmente la conducta debe de ser grave, que cree un ambiente odioso e ingrato. La gravedad se pondera de manera objetiva, atendiendo a las circunstancias de cada caso, no depende de la sensibilidad de la víctima.

c) Violencia física.

La violencia física es aquella en la que se hace uso de la fuerza física y se manifiesta en golpes, empujones y lesiones, estos también pueden ser provocados por objetos o armas. La violencia física no exige una reiteración determinada, sino que puede ser interrumpida; genera un delito de lesiones. Es más fácil detectarla en lesiones físicas graves (cortes, hemorragias, lesiones internas, fracturas de huesos quemaduras, hematomas, etc.) que en lesiones leves que requieran de atención médica y por tanto no sean diagnosticadas e identificadas.

Uno de los lastres de este tipo de violencia son las acciones que le preceden, antes de los golpes suelen darse acciones de violencia psicológica, en las que en algunos de los casos el acosador ni siquiera es consciente. Así pues, generalmente quien es víctima de violencia física también lo es de violencia psíquica por lo que los daños son mayores.

Hay algunos factores que incrementan el riesgo de violencia física en el trabajo, como puede ser: el trato con el público, la manipulación de dinero u objetos de valor, trabajos nocturnos, etc. El riesgo puede aumentar según el emplazamiento del lugar de trabajo.

Este tipo de violencia es menos común en el ámbito laboral, pero no inexistente. Las acciones en las que interviene la fuerza física pueden provenir tanto de compañeros de trabajo, como del empresario o de los clientes. En estas ocasiones los acosadores tratan de pasar desapercibidos, no manifiestan un rechazo expreso hacia la víctima.

2.3 Fases: conflicto, estigmatización, intervención de la organización y exclusión de la vida laboral o marginación.

El acoso laboral no surge de la noche a la mañana, sino que es un proceso que se va formando poco a poco y que pasa por diferentes fases, tal y como prevé Hirigoyen (2013).

- a) Conflicto: es habitual que en las organizaciones surjan conflictos, ya que no todas las personas tienen los mismos intereses y objetivos. El problema es cuando el conflicto no se resuelve satisfactoriamente y pasa a ser crónico, lo que nos llevaría a la segunda fase.
- b) Estigmatización: en esta fase el acoso ya está implantado y empiezan las conductas de hostigamiento hacia la víctima, quien empieza a sufrir trastornos tanto psíquicos como físicos. Es una fase duradera, en la que se debería de dar la solución a la situación de acoso, pero con el tiempo se pasa a la tercera fase.
- c) Intervención de la organización: es la forma en la que actúa la organización al ser consciente de la existencia del acoso. La organización puede intentar buscar una solución positiva (atajar el acoso) o una negativa (aplazar el problema o despedir a la víctima). La no solución del problema es lo que lleva a la última fase.
- d) Marginación o exclusión de la vida laboral: en esta etapa la víctima se encuentra desamparada y culpabilizada por su personalidad. Ha estado de baja por enfermedad, a veces si no abandona el trabajador puede quedar excluido por incapacidad, ya que su salud ha quedado gravemente deteriorada. Es en este periodo cuando la víctima suele pedir ayuda externa a un profesional (Hirigoyen, 2013).

En lo referente a los compañeros, se puede observar que en la primera fase todos tienen temor a convertirse en la víctima, por lo que nadie interviene. Cuando la víctima se encuentra estigmatizada el grupo cree ese estigma y esto lleva a la siguiente fase de acoso que es el aislamiento. Se crean rumores o se producen agresiones no verbales, como ignorar a la víctima, (Arciniega, R. 2012).

Es difícil determinar el punto en el que comienza el acoso, ya que cada caso es particular, aun así es importante que las organizaciones tengan diseñados planes para poder identificarlo a tiempo y acabar con la problema.

2.4 Tipologías.

Según el autor y las diferentes sentencias¹⁵, se pueden diferenciar los tipos de acoso en muchas categorías. Por ejemplo, Hirigoyen diferencia en función de las intenciones del acosador, distingue entre acoso perverso, estratégico o institucional¹⁶. Si se atiende al aspecto médico se pueden diferenciar tres grados según los daños y la reincorporación del trabajador (Sáez, 2001). En el primer grado la víctima se reincorpora al trabajo sin problemas, en el segundo tiene problemas para la reincorporación definitiva y en el tercero, el trabajador necesita rehabilitación especial y es dudosa su reincorporación.

Las clasificaciones en las que nos vamos a centrar giran en torno a la discriminación y a la jerarquía.

2.4.1 Acoso discriminatorio y no discriminatorio

El acoso se puede diferenciar atendiendo a las características de los sujetos y a las relaciones existentes entre ellos.

Si se atiende al sujeto activo puede darse cualquier tipo de acoso, es decir, discriminatorio, no discriminatorio, moral, sexual, etc. Por el contrario, si se atiende a los sujetos pasivos se generan acosos específicos que además de vulnerar la dignidad y la intimidad, pueden ser constitutivos de discriminación o tratos no igualitarios.

Así pues, se considera acoso no discriminatorio o genérico aquellas conductas no deseadas que el sujeto activo realiza a la víctima por algún motivo que no atiende a sus características personales o rasgos específicos, sino a su comportamiento, o a algún problema con el acosador.

¹⁵ Por ejemplo, la STSJ de Castilla y León 184/2016, de 16 de marzo diferencia entre acoso horizontal y vertical, además de descendente y ascendente. O la STSJ de Cantabria 739/2004, de 23 de junio, establece el concepto de acoso laboral simple para diferenciarlo del discriminatorio.

¹⁶En esta misma línea tipifica Rojas, 2005, que lo hace según las manifestaciones externas de acoso, puede ser acoso destructivo, estratégico e institucional o grupal.

Por el contrario, se entiende por acoso discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo. Es decir, los rasgos referentes a la conducta son los mismos que para el acoso general, la única diferencia es el rasgo discriminatorio. En esta modalidad de acoso el bien jurídico protegido es la igualdad y la no discriminación. La discriminación implica infravalorar a una persona, es por ello que el trato discriminatorio atenta contra la igualdad y la dignidad.

Pese a que el acoso discriminatorio está mucho más regulado que el acoso genérico tiene menos peso en la jurisprudencia, ya que muchas veces la situación de discriminación se resuelve bajo otra nomenclatura, generalmente como acoso moral o como discriminación¹⁷.

Es preciso señalar la obligación que tiene el empresario de tratar a todos sus trabajadores por igual, pero con un margen de actuación. El Tribunal Constitucional busca la eliminación o protección de las diferencias que son completamente irrazonables o arbitrarias, siempre hay que atender al principio de proporcionalidad. La jurisprudencia establece que queda prohibida la desigualdad que genera una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales y que carezcan de una justificación objetiva y razonable. De esta forma, el principio de igualdad exige que ante supuestos de hechos iguales se apliquen iguales consecuencias jurídicas. Tras esta explicación se puede observar que el empresario haciendo uso del poder de dirección tiene cierto margen para establecer las condiciones de trabajo y de salario, siempre respetando los mínimos legales, por su puesto.

En lo que respecta al acoso discriminatorio el común es el de género, que muchas veces se convierte en acoso sexual, el acoso a personas con discapacidad y el derivado del origen racial.

Es importante no confundir el acoso sexual con el acoso por razón de sexo, como ya se ha mencionado anteriormente la diferencia está en que en el acoso sexual hay una motivación sexual y en el acoso discriminatorio por razón de sexo, únicamente influye el género de la víctima.

Por su parte, la discriminación puede diferenciarse entre directa o indirecta. Se entiende por discriminación directa aquella en las que las normas aíslan o benefician a un grupo de personas teniendo en cuenta sus rasgos personales. La discriminación indirecta es cuando las normas o prácticas que parecen neutrales afectan considerablemente a los miembros de determinados

¹⁷Hay diversas resoluciones que determinan acoso moral en casos como represalia por la participación en una huelga (STSJ de Galicia 135/2012, de 23 de diciembre), o por adscripción política (STSJ de Andalucía, Sevilla 2555/2010, de 23 septiembre), incluso por la orientación sexual (STSJ de Castilla- La Mancha, de 17 de octubre de 2007).

colectivos. A su vez, el art. 28.1 de la Ley 62/2003 define la discriminación directa *cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*. Y la discriminación indirecta *cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios*.

Al hablar de los tipos o modalidades de discriminación es necesario hacer mención a la llamada discriminación positiva. La discriminación positiva surge a raíz de la desigualdad, es una forma de intentar reducir las acciones discriminatorias. La discriminación positiva se traduce en leyes¹⁸ que regulan las acciones de colectivos desfavorecidos con la intención de lograr que estén en igualdad de condiciones que el resto.

Así pues, quedan reflejadas las diferentes variantes de la discriminación. En todas ellas se evidencia un nexo común, que es el trato peyorativo hacia un grupo de persona con rasgos distintos a los generales o comunes en un ámbito.

2.4.2 Acoso vertical y horizontal

La clasificación más conocida y aceptada, tanto en el ámbito judicial como en el de la psicología, atiende a la jerarquía de los sujetos intervinientes. De esta forma, se pueden clasificar las modalidades en acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente y acoso horizontal.

- Acoso vertical descendente: este tipo de acoso surge cuando una persona que está en superioridad jerárquica dentro de una organización utiliza su situación de poder para abusar de otra persona que está en situación de inferioridad jerárquica respecto de la primera.

En esta modalidad de hostigamiento el trabajador teme reaccionar por miedo a perder su empleo. En muchas ocasiones la organización toma esto como estrategia para que la víctima

¹⁸ Una de las leyes más conocidas de discriminación positiva en España es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tal y como se establece en el art. 1 se busca *hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida*.

se marche voluntariamente y no le suponga a la empresa un gasto económico, es lo que López y Vázquez (2003) denominan como acoso perverso.¹⁹

- Acoso vertical ascendente: es el inverso del acoso vertical descendente, en este caso una persona con superioridad jerárquica es la que sufre las acciones de abuso por parte de uno o varios subordinados.

Puede ocurrir cuando alguien nuevo se incorpora a la empresa y sus métodos no son aceptados por sus compañeros. También puede ocurrir que la víctima hubiese recibido un ascenso y los subordinados no estuviesen de acuerdo. El empresario debería hacer frente a su responsabilidad y zanjar la situación de acoso.

- Acoso horizontal: es aquel que se da en posiciones del mismo rango jerárquico, es decir, se da entre compañeros que tienen el mismo nivel en la organización. Generalmente viene derivado por problemas personales o porque algún miembro de la organización es más débil o diferente (acoso discriminatorio). Al ser el acoso entre compañeros del mismo nivel jerárquico, el problema de origen puede ser la envidia o el temor a perder el puesto de trabajo. Puede ser que aunque los sujetos tengan el mismo rango jerárquico el abusador tenga más antigüedad en la empresa y se sirva de ella como medio para infundirle inseguridad o temor a la víctima. El acoso puede ser llevado a cabo por un único individuo o por un grupo contra un trabajador.

Algunos autores contemplan dentro del acoso horizontal el acoso mixto, es decir complementado con el acoso vertical descendente, ya que para ellos es imposible que se dé un acoso horizontal y que el empresario no lo conozca, en el caso de que el empresario sea conocedor de esta situación se está convirtiendo en cómplice y por tanto en sujeto interviniente, debería de hacer uso de su potestad sancionadora.

Es conveniente señalar que estas modalidades de acoso son reconocidas por la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, pero por el contrario la legislación penal se limita al acoso vertical, ya que en su art. 173.1 establece que uno de los requisitos es que el sujeto activo intervenga “prevaliendo de su relación de superioridad”.

¹⁹ López y Vázquez establecen tres tipos de acoso vertical descendente: perverso, estratégico e institucional. El acoso perverso únicamente busca destruir al trabajador que está en inferioridad jerárquica, el estratégico pretende evitar el despido y lograr la dimisión, mientras que el institucional considera el acoso un instrumento de gestión organizacional.

En este apartado se puede incluir también el acoso por parte de personas ajenas a la empresa. Puede ocurrir que los trabajadores de una organización sufran acoso por parte de sus clientes o usuarios, por trabajadores de empresas ajenas pero que comparten un mismo espacio laboral. Así, el art. 54.2g. ET establece que se considerara motivo de despido disciplinario el acoso a “las personas que trabajan en la empresa”.²⁰

3. CONSECUENCIAS QUE EL ACOSO GENERA EN EL TRABAJADOR

Las consecuencias del acoso laboral son sufridas por todos los sujetos que pueden llegar a intervenir en el proceso, aunque como es lógico, el sujeto más afectado será la víctima. Las consecuencias son tanto físicas como psíquicas, pero además de estas, el afectado también sufrirá consecuencias sociales, económicas y laborales. Las consecuencias suelen ser notables ya que se da un cambio repentino en la relación entre acosador y víctima, lo que desconcierta a esta última. Hay que señalar que no todos los sujetos van a sufrir las mismas consecuencias, ya que depende mucho de la personalidad de cada uno, de cómo decida afrontar la situación y de las habilidades y capacidades que tenga para ello.

Es evidente que en el caso de que la violencia sea física siempre se van a dar consecuencias físicas, en este caso las consecuencias se traducen en hematomas, fracturas de hueso, daños internos, etc. Pero incluso cuando la violencia es psicológica se dan consecuencias físicas, pues la víctima sufre una serie de somatizaciones. Las más habituales son los trastornos respiratorios y gastrointestinales, es habitual que a la víctima le entren sofocos y que tenga sensación de ahogo, así como náuseas y vómitos. Además de estos problemas también puede sufrir otros como hipertensión, arritmias, dolores lumbares y cervicales, etc. Algunos de estos síntomas pueden ser confundidos *a priori* con el estrés, pero cuando la situación de acoso se va agravando estos síntomas acaban siendo una depresión.

Todas las modalidades de acoso van a implicar daños psicológicos, el más común es la ansiedad, que suele ir acompañada de apatía, de sentimientos de fracaso y frustración. La víctima generalmente sufre trastornos del sueño o pérdida de apetito, además aumentan sus miedos e inseguridades. Es común el miedo a tener que volver al trabajo, pues creen que no van a ser

²⁰Son varias las sentencias que apoyan este argumento, STC 250/2007, de 17 de diciembre y STSJ de País Vasco de 16 de mayo de 2006.

capaces de desarrollar sus tareas adecuadamente o de enfrentarse al jefe. Esto provoca en la víctima un cambio de personalidad, su actitud se vuelve más hostil y sufre un nerviosismo crónico. Si no se pone solución a la situación de acoso estos peligros serán cada vez mayores, hasta el punto en el que la víctima se acaba planteando ideas como el suicidio, en ocasiones estas ideas se transforman en realidad.

Socialmente, la víctima va a mostrar conductas de aislamiento y evitación. Este aislamiento se da sobre todo con los compañeros de trabajo, pero en ocasiones llega a afectar a la familia. Pues la víctima no se siente comprendida, incluso es el sentimiento de vergüenza por contar lo ocurrido lo que le lleva a distanciarse de sus seres queridos. Este aislamiento puede ser incentivado por parte de sus amistades y familia, que al no saber cómo actuar, o al no ser conscientes de la situación, se acaban apartando.²¹

Igualmente, la víctima sufrirá consecuencias en el ámbito laboral. El afectado generalmente suele pedir la baja laboral por estrés, lo cual no conviene a la empresa que generalmente acaba optando por el despido, o lo que es peor incentivando el acoso para que el trabajador abandone voluntariamente la organización sin suponer un coste de indemnización. Esto repercute negativamente en la vida laboral del afectado, pues además de que este se acaba considerando inferior e incapaz de volver a desempeñar eficazmente su trabajo, la mayoría de empresas suelen ser reacias a contratar a personas “problemáticas”.

Por si fuesen pocos los problemas que sufre el trabajador, el acoso no está reconocido como una enfermedad profesional, si no como un riesgo psicosocial. Así pues, cuando un trabajador pasa a estar en situación de incapacidad temporal, esta será derivada de enfermedad común y no de enfermedad profesional, lo que implica que durante el tiempo que se de esta situación la víctima cobre menos. El trabajador sufrirá una disminución de sus ingresos económicos en el mejor de los casos, en el peor puede ser despedido y sufrir una pérdida total de ingresos. Se genera por tanto una pérdida de su poder adquisitivo, a lo que hay que sumar un aumento de gastos por consultas médicas. A veces esta situación económica negativa puede llevar a la víctima a aislarse de su círculo de amistades por no poder costearse las actividades sugeridas por estas.

Por otro lado, la organización también puede sufrir consecuencias negativas. Durante el tiempo que permanezca la víctima en la empresa disminuye su rendimiento laboral. Además el clima dentro de

²¹ Mansilla Izquierdo, Fernando (2012). Acoso laboral o mobbing. *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica*. Consultado el 17 de octubre de 2016 en <http://www.psicologia-online.com/ebooks/>.

la organización no suele ser bueno lo que provoca que también disminuya el rendimiento del grupo, aumentando el absentismo y los accidentes de trabajos. Todo esto desemboca en un deterioro de la imagen de empresa.

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.

El art. 4 LPRL define la prevención como *el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo*. Así mismo establece que *se entenderá como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se considerarán como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*.

Si atendemos a estas definiciones se puede deducir que el acoso en el trabajo es un riesgo laboral, pues la víctima sufre daños derivados del trabajo como pueden ser los problemas psicológicos y físicos. Al entender el acoso laboral como un riesgo laboral queda abierta la necesidad de prevención del mismo²². El objetivo de la LPRL es mejorar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, entendiéndose la salud como un estado de completo bienestar físico, psíquico y social.

Es preciso señalar que dentro de las actuaciones que se pueden llevar a cabo para combatir el acoso laboral hay diferentes etapas de intervención, a pesar de ejecutarse por separado no son incompatibles entre sí. Estas fases de actuación son prevención, reparación o sanción.

4.1 Medidas de prevención

Al hablar de las medidas de prevención es imprescindible hacer un repaso de las diferentes normas recogidas en nuestro ordenamiento jurídico que tienen como pretensión evitar el acoso y establecer las directrices o mecanismos necesarios para ello.

²²Incluso hay sentencias que establecen las lesiones provenientes del acoso como accidente de trabajo, por ejemplo, SJS de Girona 2, de 23 de septiembre de 2003; STSJ de La Rioja 126/2005, de 6 de octubre. En ambas sentencias los trabajadores son degradados y se les ubica en puestos inferiores a los de su categoría, se les encomiendan pocas tareas e inútiles. En la primera sentencia la trabajadora permanece en situación de incapacidad laboral por depresión derivada de su situación laboral, se reconoce una situación de acoso laboral. En la segunda sentencia el trabajador sufre un infarto de miocardio que es declarado como contingencia derivada de accidente de trabajo. Además el trabajador había estado anteriormente de baja por depresión.

En el ámbito de la Unión Europea, cabe citar la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010. Esta carta reconoce la dignidad humana y prohíbe toda discriminación. Lo más significativo en términos de acoso laboral es el reconocimiento a la igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo materias de empleo, trabajo y retribución (art.23), además reconoce la protección frente al despido injustificado (art.30), y el derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad (art.31).

El Acuerdo Marco Europeo sobre la violencia y acoso en el trabajo (AMEVA) pese a no ser jurídicamente vinculante posee un gran valor imperativo y hace referencia a la violencia física, psíquica y sexual. Este acuerdo recoge como medidas de prevención la obligación de concienciar y formar adecuadamente a los jefes y trabajadores. Se marca la obligación de que las empresas hagan una declaración formal de no tolerancia al acoso, además se deberá fijar un sistema de queja e investigación interno para aclarar los casos que surjan. El AMEVA establece los elementos que debe tener este sistema para que sea efectivo: debe de buscar el interés de todas las partes, mantener la discreción y no revelar ninguna información, las denuncias deben tratarse sin consentir demoras. Asimismo, deberán aportar una información detallada, las acusaciones falsas son intolerables y recalca que puede ser útil buscar ayuda exterior. Según este acuerdo los autores del acoso recibirán medidas disciplinarias que pueden ir desde la sanción al despido, por su parte las víctimas recibirán apoyo en caso de que fuese necesario.

Son varias las Directivas que se han creado con la finalidad de eliminar e acoso sexual o por razón de sexo, algunas estas son: La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 en la cual se incluye un código de conducta encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo en los países miembros de la CE.; la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por el que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y suministro.²³ Una de las Directivas más importantes es la 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta tenía por objeto establecer un escenario para luchar contra la discriminación por motivos de religión o

²³Una de las Directivas más recientes es la Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013. Va dirigida a la acogida de quienes solicitan protección internacional, e insta a los Estados miembros a “adoptar las medidas adecuadas para prevenir el acoso y los actos de violencia de género, incluida la violencia y el acoso sexual en los locales y centros de acogida”

convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. Además señala los casos de diferencias de trato razonadas, como son los requisitos profesionales y establece que será la parte demandada a quién corresponderá la carga de la prueba. Esta última es una de las medidas de más importancia para la víctima, ya que como se ha mencionado anteriormente es muy difícil probar que ha existido una situación de acoso, sobre todo cuando es acoso moral.

Por su parte, en la legislación española también hay normas que tratan de prevenir el acoso en el ámbito laboral y que establecen mecanismos de actuación. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales resalta la obligación del empresario de proteger la salud de los trabajadores. Además señala la necesidad de la creación e implantación de un plan de prevención de riesgos laborales en las empresas.

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de 4 de agosto de 2000, establece las sanciones que recibirá el empresario por permitir el acoso, o por no impedirlo. Esta ley no es medida de prevención específica, pero el hecho de que este tipificado como sanción es una forma de intentar disuadir este tipo de comportamientos.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dedica su Título IV a el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Establece la creación de programas para mejorar la empleabilidad de las mujeres y la igualdad en la negociación colectiva. Esta ley (art. 45) es la promotora de la creación de planes de igualdad en las empresas²⁴. En ella se establece el contenido que deben tener los mismos, por ejemplo, el acceso al empleo, las retribuciones o la conciliación laboral, personal y familiar. A su vez, señala que las medidas a tomar para evitar la discriminación deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores. Esta ley dedica el art. 48 a establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Señala que las empresas deberán arbitrar procedimientos para la prevención del acoso y dar cauce a la tramitación de denuncias o reclamaciones por parte de las víctimas. Los representantes de los trabajadores deben de ser colaboradores en la misión de prevenir el acoso sexual o por razón de sexo, su función es la de sensibilizar e informar a los trabajadores. Si bien, algunos autores apuntan que los representantes de los trabajadores que fuesen colaboradores deberían contar con una formación específica en acoso y prevención de riesgos laborales, incluso sería más adecuado que colaborase el delegado de prevención²⁵. Esta norma recoge que el

²⁴ La creación de un plan de igualdad es obligatoria en empresas de más de doscientos trabajadores, así como en aquellas que lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación, o cuando la autoridad laboral lo hubiese acordado en un procedimiento sancionador.

²⁵ Véase al respecto: Vallejo Da Costa R. (2006). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora*. Trabajo 17, Universidad de Huelva.

Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas. Finalmente, esta ley también incluye en su Título V el principio de igualdad en el empleo público y establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, algunos ejemplos son fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, o evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) es la que recoge dentro del ordenamiento jurídico español la inversión de la carga de la prueba que es desarrollada en el art. 96 LRJS, relativo a la carga de la prueba en casos de discriminación. Este artículo, en su apartado primero, dispone que, “(...) en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Este artículo ha sido matizado por la jurisprudencia y con esta matización no llega a ser una verdadera inversión de la carga de la prueba; pues fija que ambas partes tienen obligaciones probatorias, es decir primero tiene que ser la parte actora quien pruebe la existencia de indicios fundados de discriminación, y finalmente será la parte demandada quien deberá probar la justificación de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad²⁶.

La LRJS intenta prevenir los actos discriminatorios en su art. 108.2, que determina que “(...) serán nulos los despidos que tengan como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”. De esta forma se consideran nulos todos los despidos que hubiesen sido efectuados como represalia a un trabajador que ha denunciado una situación de acoso. Conviene aludir al art. 180 LRJS que recoge las medidas cautelares y dice en su apartado número cuatro que,

“(...) cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso... podrán

²⁶Un ejemplo es la STSJ de Galicia de 23/11/2012 (ya mencionada anteriormente), que refleja que “una vez demostrada la concurrencia de indicios de la vulneración del derecho fundamental por el demandante el demandado deberá aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. Además recuerda que esta regla tiene su origen en la doctrina del TC sobre despidos discriminatorios.

solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”.

Este artículo, en nuestra opinión, es muy importante ya que en muchas ocasiones a las víctimas de acoso les supone un gran esfuerzo denunciar, sobre todo por miedo a las represalias y estas medidas cautelares les pueden incentivar ya que pueden sentirse respaldadas y amparadas por la legislación, es imprescindible que las víctimas se sientan seguras.

Finalmente, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal también intenta prevenir el acoso laboral mediante la interposición de penas de prisión para los acosadores. Así lo refleja en su art. 173.1 que señala que“(…) el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

De este artículo se desprenden dos características claves, que el acoso sea grave²⁷ y que exista relación de superioridad, esta nota de relación de superioridad es matizada por el Tribunal Constitucional que en la STC de 16 de abril de 2007 establece que el derecho a la integridad moral es un derecho fundamental *erga omnes*, de esta forma quedan aceptadas las lesiones tanto por parte de un compañero como de un superior jerárquico.

Las empresas además de cumplir con las obligaciones normativas también pueden llevar a cabo medidas de prevención propias, para ello pueden servirse de las recomendaciones que propone la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se recomienda la difusión del concepto de acoso laboral, investigar el alcance y naturaleza del problema y que las empresas formulen directrices que favorezcan una interacción social positiva. Estas directrices tienen que establecer un compromiso ético por parte del empresario y de los trabajadores, han de quedar claras las funciones que cada miembro de la empresa debe de tener ante una situación de acoso. Se han de marcar las acciones que son aceptables y las que

²⁷La STS 1086/2005, de 22 de febrero establece que no todo trato degradante será juzgado por vía del art. 173 CP sino solo los más lesivos.

no lo son, además de establecer los valores y normas de la organización, así como las sanciones por el incumplimiento de las mismas. Es imprescindible indicar la forma en la que las víctimas pueden obtener ayuda y formular quejas garantizando que no sufrirán represalias y que se mantendrá la confidencialidad; se debe valorar el testimonio de ambas partes objetivamente y procurar evitar un careo entre la víctima y el agresor.

Si las empresas desean eliminar el acoso de su organización deben perseguir los siguientes objetivos: mejorar la responsabilidad y competencia de la dirección en conflictos de acoso, implicar a los trabajadores y a sus representantes, garantizar vías objetivas de resolución de conflictos y realizar una distribución efectiva de las normas y valores en todos los niveles de la organización

Es imprescindible que las medidas de prevención se ejecuten en todas las fases del acoso. Estas deben de ser llevadas a cabo desde el primer momento que se detecten situaciones de acoso y no sólo cuando se reciban quejas de las víctimas, de esta forma se reducen las secuelas psicológicas y los daños generales. Como medida preventiva, las empresas deben elaborar un protocolo de actuación, dar apoyo social a la víctima a través de médicos o compañeros y deben de prestar atención a las deficiencias de la planificación y diseño de las relaciones sociales en la empresa.

Además de las medidas legales descritas, hay algunos convenios que profundizan en el ámbito del acoso laboral, bien mediante el establecimiento de medidas sancionadoras, o bien mediante el establecimiento de medidas de prevención adicionales a las legalmente previstas. Un ejemplo de convenios que establecen medidas sancionadoras sería el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2016-2018 (BOE núm. 261, de 28 de octubre de 2016). En él se establece que será considerada como falta grave los malos tratos de obra o palabra hacia otros empleados, así como los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando; serán falta muy grave los actos de acoso moral o psicológico, realizados de forma sistemática o recurrentes y que supongan directa o indirectamente un menoscabo a la dignidad del trabajador, señala que serán de especial gravedad cuando el infractor haga uso de su situación de superioridad.

El convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas (BOE núm. 105, de 2 de mayo de 2016) hace referencia tanto al acoso moral como al acoso sexual como falta muy grave. En lo referente a convenios que adoptan medidas preventivas cabe citar el convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 187, de 2 de agosto de 2015). Este convenio establece

un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso, incluye una declaración de principios, la definición de acoso moral, acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio. Posteriormente establece unas medidas preventivas, como sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación como en los procedimientos de actuación, o definir programas formativos y/o de comunicación que favorezcan la cercanía y comunicación en todos los niveles de la organización. El convenio también establece un procedimiento de actuación, en el cual se incluyen unos principios, como confidencialidad y privacidad, y los pasos que se seguirán durante el procedimiento. Para que las iniciativas de estos convenios sean eficaces es necesario que sean conocidos por todos los trabajadores del sector.

El hecho de que determinados convenios decidan incluir la prevención del acoso en su redacción es una medida muy positiva, bien sea mediante el establecimiento de sanciones, o mediante la creación de medidas de prevención. Es una forma de hacer partícipes a los trabajadores de la importancia que tienen las conductas de acoso laboral. Pues son los representantes de los trabajadores los que negocian el convenio, además las empresas que lo suscriben transmiten una intolerancia hacia este tipo de conductas, lo cual hace más improbable que se manifiesten conductas de acoso dentro de su organización.

4.2 Responsabilidad empresarial

Desde el momento en el que un trabajador firma su contrato de trabajo el empresario asume la responsabilidad de velar por su salud en el ámbito laboral. No sólo tiene la obligación de evitar que se lesionen los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que el principio de buena fe le obliga a salvaguardarlos de forma activa. El empresario, si quiere evitar la responsabilidad por omisión, tiene la obligación de intervenir y sancionar las conductas de acoso haciendo uso, en su caso, de su potestad sancionadora. No se debe confundir un acoso por parte del empresario con un ejercicio abusivo del poder de dirección (STSJ de Galicia 1775/2011, de 5 de mayo). En todo caso, la denuncia ante la dirección de la empresa es necesaria para que ésta adopte las medidas oportunas que, necesariamente, deben estar informadas de antemano a toda la plantilla²⁸.

Es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la que establece en su art.14 que el empresario tiene la obligación de proteger la salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales; deberá

²⁸Vallejo Da Costa, R. (2016). *El acoso sexual en el trabajo: la independencia de las Órdenes Laboral y Penal*. SJS núm. 2 Palma de Mallorca, de 9 de octubre de 2015 (AS 2015, 2395). Revista Española de Derecho del trabajo, 188.

garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, entre los que se incluye el acoso laboral. Es obligación del empresario adoptar cuantas medidas que sean necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, además deberá realizar un seguimiento de la actividad preventiva. Es preciso señalar que el citado artículo dice que corresponde al empresario “adoptar todas las medidas que sean necesarias”, es decir, el empresario no se tiene que limitar a establecer las medidas preventivas legales, sino que tiene la obligación de prevenir cualquier tipo de daño. A este respecto se manifiesta el Tribunal Constitucional que interpreta que las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales son plenamente aplicables a los riesgos psicológicos, incluido el acoso laboral (STC 62/2007, de 27 de marzo).

Según el art.15 LPRL el empresario deberá actuar conforme a unos principios generales, los más importantes en prevención del acoso son: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona. El art. 16 LPRL establece la necesidad de la creación e implantación de un plan de prevención de riesgos laborales. El empresario deberá adoptar las medidas adecuadas para que todos los trabajadores reciban la información necesaria en atención a los riesgos y medidas de prevención. Además, los trabajadores deberán ser consultados y se permitirá su participación (art. 18 LPRL).

Por su parte, el art.22 LPRL señala que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, por supuesto con el debido respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona. El empresario deberá además garantizar una protección específica para los trabajadores especialmente sensibles (art. 25 LPRL). De este repaso por la LPRL se puede deducir que el empresario será responsable no sólo cuando sea sujeto activo, si no también cuando sea conecedor de dicha situación, ya que tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de imponer las medidas de prevención que fuesen necesarias.

Si acudimos a la LISOS, su art. 8 recoge como infracciones muy graves los actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y la dignidad de sus trabajadores, las decisiones unilaterales que impliquen cualquier tipo de discriminación, y cualquier tipo de acoso que se produzca en el ámbito de las facultades de dirección empresarial. De igual modo, el art. 12 LISOS recoge como infracciones graves no llevar a cabo evaluaciones de riesgos, controles periódicos de las condiciones de trabajo, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones. Igualmente ocurre con la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de los riesgos.

El art. 13 LISOS recoge como infracción muy grave “no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”.

Atendiendo a la materia objeto de infracción y a las diferentes graduaciones, el art. 40 LISOS establece cuales son las cuantías de las sanciones. Respecto de las infracciones en materia de relaciones laborales, las encuadradas en el art. 8 LISOS como muy graves se sancionaran, “*en su grado mínimo, con una multa de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros*”. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (art. 12 y 13 LISOS) se sancionarán con una multa que abarcara, “*en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros, para las faltas graves. Para las faltas muy graves la multa será en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros*”.

El empresario no tiene como única responsabilidad evitar el acoso entre sus propios trabajadores, sino que también deberá intervenir cuando el acoso provenga de una persona ajena a la empresa como puede ser un cliente o un usuario. Así lo confirmala STSJ Galicia de 8 de abril de 2003 que admite la responsabilidad empresarial en un supuesto de acoso sexual por parte de un cliente, el empresario no llevóa cabo el deber de protección a los trabajadores.

Un caso más complejo es el de las empresas de trabajo temporal (ETT) o las contratas. En el caso de un contrato de puesta a disposición es la ETT quien debe de ejercer la potestad disciplinaria, así pues si fuese conocedora de que un trabajador cedido está ejerciendo acoso sobre uno de la empresa usuaria deberá sancionarlo, sino pasará a ser responsable. La ETT es responsable de vigilar la salud de sus trabajadores.

En el caso de las contratas y subcontratas que desarrollen su actividad en el centro de trabajo de la principal, será esta última quien deberá vigilar el cumplimiento de los otros contratistas de las normas de prevención (art.24.3 LPRL).

4.3 Enfermedad laboral

La Nota Técnica de Prevención de Riesgos Laborales 854/2010 señala que cuando el acoso se produce en la esfera laboral supone un riesgo para la salud. Así pues, al entenderse el acoso laboral como un riesgo para la salud también se puede entender como un riesgo laboral o profesional²⁹. Este riesgo se debe tutelar mediante la prevención de riesgos laborales, ya que ésta se basa en la obligación del empresario de velar por la salud física y moral de sus trabajadores.

Al ser el acoso laboral un riesgo profesional puede ser considerado como un accidente de trabajo o enfermedad profesional, las lesiones o daños sufridos por el trabajador se estiman como contingencias de carácter profesional³⁰.

La Ley General de la Seguridad Social (LGSS) recoge en su art. 156 el concepto de accidente de trabajo como *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*, además el apartado 3 art. 156 dice que *“se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”*.

Por su parte, el concepto de enfermedad profesional queda delimitado en el art.157 LGSS *“se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional...”*. Así pues, las enfermedades profesionales quedan recogidas en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Existe la posibilidad de que ciertas enfermedades que no estén recogidas expresamente en los listados sean reconocidas como enfermedades profesionales, pero es el trabajador quién deberá probar que los daños o lesiones tienen su origen en la actividad laboral lo que dificulta la tutela. Es obvio que tanto el concepto de accidente de trabajo como el de enfermedad profesional son conceptos abiertos, por lo que es la jurisprudencia la que se ha encargado de interpretarlos y matizarlos.

²⁹La STS 8304/2007, de 20 de septiembre califica las enfermedades psicosociales como un riesgo laboral. En esta misma línea se pronuncia el Tribunal Supremo un año después, a través de la STS 1612/2009, de 15 de diciembre de 2008 califica el acoso laboral como un riesgo profesional.

³⁰Gómez- Millán Herencia, M.J. *El acoso como enfermedad laboral en el ordenamiento jurídico español*.

El acoso laboral suele manifestarse de forma intermitente siendo difícil que quede enmarcado como accidente de trabajo, si bien algunos casos con daños o lesiones puntuales que se produzcan mientras el trabajador prestaba servicios sí que han sido reconocidos como tal³¹.

Dentro del concepto de accidente de trabajo que ofrece el art. 156 LGSS se puede diferenciar tres tipos de enfermedades derivadas del trabajo.

(i) En primer lugar, están las enfermedades que tienen como causa única y exclusiva el trabajo (art. 156.2.e). En el caso del acoso laboral se exige que exista una conexión directa entre la conducta de acoso y la enfermedad. Este tipo de enfermedad es difícil de demostrar cuando el trabajador este sometido, aparte de al acoso, a otras conductas ajenas al trabajo que puedan desencadenar los mismos síntomas, igualmente sucede cuando el trabajador sea propenso a síntomas de estrés agravados por el acoso. Pese a esta dificultad probatoria, generalmente el acoso laboral es calificado como enfermedad laboral, ya que los tribunales realizan una interpretación flexible respecto de la necesidad de concurrencia de una causa directa³².

(ii) En segundo lugar, aparecen las enfermedades padecidas anteriormente que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva de accidente (art.156.2.f). Esta definición está pensada para proteger a la víctima en el caso de que sufriese patologías previas, es muy común en trabajadores con depresiones que se agravan como consecuencia del acoso. Al igual que en el caso anterior es difícil demostrar que el daño sea causado por el acoso, ya que se puede argumentar que el daño sea por causas ajenas.

(iii) En tercer lugar, se encuentran las enfermedades intercurrentes, recogidas en el art. 156.2.g “(...) las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación”. Se producirá la tutela de enfermedades intercurrentes en el caso de sucesos repentinos.

Cabe mencionar, además, el art.156.3 LGSS según el cual “(...) se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”. A este respecto, las lesiones súbitas o repentinas que se produzcan

³¹Un ejemplo de ello es la STS 4336/1970, de 29 de octubre, en la cual el suicidio de un trabajador fue considerado accidente de trabajo tras quedar acreditado que tuvo su origen en una causa relacionada con el trabajo.

³² Pese a esta interpretación flexible hay algunos Tribunales que consideran que si la lesión no tiene exclusivamente causa laboral el daño no puede calificarse como contingencia profesional (STSJ del País Vasco 2120/2009, de 28 de abril).

en el lugar de trabajo serán calificadas como accidente de trabajo, lo mismo sucede con las enfermedades comunes que se manifiestan en tiempo y lugar de trabajo provocando un resultado lesivo y súbito, y con las enfermedades derivadas del trabajo cuando se produzca la lesión como un hecho repentino. En el caso de los riesgos psicosociales también se consideran accidente de trabajo excepto cuando pueda demostrarse la ausencia de conexión.

El concepto de accidente de trabajo engloba, también, las conductas de acoso sexual. Ya que estas pueden derivar en afecciones psicológicas y depresiones que se pueden calificar como accidente de trabajo. Cuando quede acreditado que el síndrome depresivo o cualquier afección psicológica es consecuencia de acoso sexual laboral tiene que ser reconocido como accidente de trabajo³³.

Como conclusión hay que hacer alusión al reconocimiento del acoso laboral como enfermedad de trabajo en el ordenamiento jurídico español. Pese a este reconocimiento, es el trabajador quien debe demostrar la existencia de la conducta hostil, que ésta tiene relación con la actividad laboral, el tiempo y lugar de trabajo y que el daño sufrido es consecuencia de esta conducta. Finalmente es el juez quien debe valorar la relación entre la enfermedad y el acoso; para esta valoración son muy importantes los informes médicos.

5. ACCIONES DE LA VÍCTIMA FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO

El trabajador ante una situación de acoso puede recurrir a diversas instancias, tanto administrativas como judiciales, con la intención de poner fin al acoso y de ser resarcido por los perjuicios causados. Estas acciones pueden ir dirigidas contra el acosador o acosadores, contra la empresa o contra ambos. No es necesario que el acoso genere un daño o lesión en la víctima, simplemente el riesgo que provoca el comportamiento para el trabajador justifica el nacimiento de la tutela jurídica³⁴. En el caso de buscar una tutela reparadora sí que será imprescindible la existencia de un resultado lesivo.

³³ Aranzadi experto (2015). *Derechos y deberes: Protección frente al acoso sexual y moral en el trabajo*.

³⁴ Fotinopoulou Basurko, O. "La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa". *Aranzadi Social*, nº 21, 2010.

5.1 Extra judiciales

Las primeras medidas que debe tomar el trabajador, una vez que reconozca que es objeto de acoso, pueden ser en el ámbito empresarial. El trabajador debe informar al Comité de Seguridad y Salud de la empresa o al representante legal de los trabajadores, con la finalidad de que inicien una investigación y se ponga fin a la situación de acoso. El trabajador también deberá informar a la empresa de dicha situación. La comunicación deberá realizarse por escrito y el trabajador tiene que quedarse una copia sellada como recibida. Esta última medida es una forma de que cuando el trabajador decida tomar acciones legales pueda acreditar que el empresario era conocedor de la situación y que no hizo nada para evitarla.

Una vez que se comunica a la empresa la situación de acoso, el trabajador puede recurrir a la vía administrativa. El primer paso es presentar una denuncia ante el servicio de Inspección de Trabajo. La denuncia deberá describir los hechos y conductas acontecidas, fechas, nombres de los implicados y una copia de la carta en la que se informó a la empresa de la situación. El inspector de trabajo -si acredita que los hechos son ciertos- procederá a requerir a la empresa para que en un plazo determinado adopte las medidas necesarias para que cese la situación de acoso. Esta es la solución más pacífica ya que no se llega a recurrir a la vía judicial. Para que esta vía sea efectiva ha de existir buena disposición por ambas partes; bien es cierto que seguramente el clima laboral empeorará. Suele ser difícil que el inspector acredite la existencia de acoso³⁵, ya que generalmente no suele haber pruebas definitivas como email, cartas, etc. Además, a esto hay que añadir que los demás trabajadores de la empresa no suelen reconocer la existencia de acoso por temor a represalias.

El inspector puede optar, además, por establecer un procedimiento sancionador por infracción en materia de seguridad e higiene en el trabajo. El procedimiento sancionador estaría fundamentado en los arts. 8 y 12 LISOS, ya descritos anteriormente. La multa, en su caso, vendrá determinada según la graduación prevista en el art. 40 LISOS.

El trabajador también podrá emprender acciones ante la Seguridad Social, podrá pedir que se reconozca la situación de acoso como accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para ello hay que instar al INSS para que establezca un procedimiento interno, así lo establece el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su

³⁵Si el inspector no acredita la existencia de acoso puede ser perjudicial para la víctima, ya que en caso de llegar a juicio la negativa del inspector puede ser una prueba favorable para la empresa.

duración. Se puede solicitar al médico de la Seguridad Social que realice un parte de baja como baja “*ad cautelam*”, lo que supondrá un procedimiento interno en el que el INSS establecerá el origen de la contingencia. En el caso de que ya existiese baja médica derivada de enfermedad común, se puede solicitar al INSS la tramitación de un expediente de revisión de la contingencia solicitando que ésta se califique como baja derivada de accidente de trabajo. El aspecto positivo de este proceso reside en que no es tan difícil conseguir la prueba como en una demanda, ya que sólo hay que demostrar un nexo causal entre el trabajo y las dolencias. Si las dolencias no son reconocidas como accidente, se podrá recurrir a la vía judicial para que conseguir la declaración de relación directa entre las dolencias y la actividad laboral.

5.2 Judiciales

Como ya se ha mencionado previamente, el acoso laboral está regulado dentro del ordenamiento jurídico español, por lo que si las medidas extrajudiciales no son eficaces, o no se consideran suficientes, el afectado puede optar por la vía judicial y dentro de estas por diversas jurisdicciones.

- Jurisdicción social.

Esta vía es la más usual. El afectado deberá presentar demanda ante el juzgado de lo social, pero la vía de actuación puede estar fundada en diferentes artículos. Por ejemplo, puede ser en base a la vulneración de un derecho fundamental, como es la dignidad o la no discriminación (recogido tanto en la Constitución, art. 10 y art. 14³⁶, como en el Estatuto de los Trabajadores, art. 4.2). Dentro de lo que respecta a la dignidad del trabajador se debería incluir los art. 18, 20 y 39 ET, referentes a los registros, a las medidas de vigilancia, así como a la movilidad funcional.

Otra opción, y la más frecuente, es optar por la extinción del art. 50 ET, extinción por voluntad del trabajador. Dicho artículo señala que “(...) serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador... c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor...”. En este caso el afectado tendrá derecho a la

³⁶Al tratarse de un derecho fundamental, nuestro ordenamiento le brinda la máxima protección. De forma que el afectado podrá iniciar un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, y en su caso, establecer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (art. 53.2 CE).

indemnización por despido improcedente en los términos recogidos en el art. 56 ET³⁷. Además de la indemnización por extinción la víctima, también puede solicitar indemnización reparadora por los daños y perjuicios causados en vista de los derechos fundamentales lesionados y por los daños y perjuicios adicionales, así lo recoge la LRJS en su art. 26, 183 y 184. Será el juez quién se deberá pronunciar acerca de la cuantía de la indemnización -si bien el demandante deberá acreditar cual ha sido el daño ocasionado-pudiéndose basar en la gravedad del comportamiento, la duración, la repercusión en su salud o las retribuciones, etc. El afectado deberá expresar en la demanda la cantidad solicitada en concepto de indemnización por daños y perjuicios (art. 179 LRJS), si la estimación es muy complicada se deberán establecer la gravedad, duración y consecuencias del daño por el cual se pide la indemnización. Para calcular los daños personales es habitual utilizar el baremo del sistema de valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

La demanda puede ir dirigida contra la empresa pero también contra cualquier otro sujeto que resulte responsable del derecho lesionado, independientemente del vínculo que este último tenga con el empresario, (art. 177 LRJS). Pese a esto, el Juzgado coruñés descarta condenar a los trabajadores codemandados en el proceso de extinción contractual iniciado contra la empresa porque considera que, como personal de ésta, se han limitado a actuar como correa de transmisión de sus decisiones, cada uno desde su particular *status*, sin que les sean imputables «conductas u omisiones individualizadas que hubieran abundado en el trato hostil sufrido por el actor»³⁸.

Como ya se ha citado anteriormente, en los supuestos de discriminación así como en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, corresponderá a los demandados la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (art. 96 LRJS). En estos supuestos se aplicará el principio de inversión de carga de la prueba, la víctima únicamente deberá acreditar la existencia de indicios de esta situación.

– Jurisdicción penal.

El afectado deberá iniciar el procedimiento mediante el establecimiento de una querrela ante el juzgado correspondiente y puede dirigir acciones contra el agresor, independientemente de que éste

³⁷ Art. 56.1. “Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.”

³⁸ Cavas Martínez, F. (2013). *Un nuevo supuesto de extinción causal de contrato de trabajo por acoso laboral*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, 38.

sea el empresario u otro compañero. Las acciones pueden ser por coacciones, amenazas u otra conducta delictiva. Además, el citado art. 173.1 CP castiga el acoso laboral con penas de prisión de seis meses a dos años. En el caso de que se trate de funcionarios públicos se regirá por el art. 175 CP.

En lo que al empresario respecta este podrá ser juzgado por la vía penal conforme al art. 316 CP, pues tiene la obligación de facilitar a los trabajadores los medios necesarios para que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas; podrían ser castigados con multa o incluso con pena de prisión.

En el caso de tratarse de violencia sexual, se podrá recurrir al art. 184 CP. Que señala que quien solicite favores de naturaleza sexual en el ámbito laboral, generando una situación intimidatoria u hostil para la víctima, será castigado con pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses. En el caso de que el culpable haga uso de su superioridad laboral la pena será de cinco a siete meses de prisión o multa de diez a catorce meses. En el caso de que la víctima sea especialmente vulnerable la pena de prisión será de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses, y de prisión de seis meses a un año cuando se haga uso de la situación de superioridad. Así pues, el tipo penal se va agravando según los apartados del art. 184 CP. El apartado primero recoge un acoso sexual básico, en el segundo se agrava debido al uso de la situación de superioridad, igualmente se agrava la pena, y en el tercero la situación todavía es más grave ya que la violencia sexual se produce contra una persona especialmente vulnerable.

En este apartado es preciso señalar que una misma conducta no puede sancionarse por la vía administrativa y por la vía penal (principio *non bis in idem*). De esta manera cuando una infracción pueda constituir ilícito penal la Administración deberá paralizar su procedimiento sancionador.

– Jurisdicción civil.

Ante la jurisdicción civil se pueden emprender acciones por vía de los arts. 1902 y 1903 CC. Sería una responsabilidad extracontractual. En caso del art. 1902 CC sería por acción u omisión de un daño a otra persona. El art. 1903 hace referencia a la obligación del citado artículo y señala que son igualmente responsables “(...) dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio...”

- Jurisdicción contencioso administrativa.

Esta vía es utilizada cuando los sujetos intervinientes fuesen funcionarios. Antes de acudir a la jurisdicción la víctima deberá solicitar ante el órgano superior jerárquico que tomen las medidas necesarias para evitar el daño, prevenirlo y repararlo. En caso de que pasen tres meses y no se hayan llevado a cabo dichas medidas se puede denunciar ante la jurisdicción contencioso administrativa solicitando la ejecución de las mismas y una indemnización por daños y perjuicios.

6. CONCLUSIONES

(i) El acoso es un comportamiento abusivo, recurrente y no deseado. En el ámbito laboral las conductas de acoso pueden ser llevadas a cabo por el empresario, por trabajadores o incluso por personas ajenas a la organización, como puede ser un cliente. Es común diferenciar entre acoso vertical y acoso horizontal; el acoso vertical puede ser tanto ascendente (de un trabajador que ocupa un puesto inferior hacia un superior jerárquico) como descendente (de un superior jerárquico a un trabajador). El acoso horizontal es aquél que se da entre compañeros con un mismo rango jerárquico. Sería necesario introducir el concepto de acoso como enfermedad laboral o accidente de trabajo, ya que no está tipificado como tal, sino que simplemente se deduce porque el acoso supone un riesgo para la salud.

(ii) Para evitar este tipo de comportamientos es imprescindible la actuación por parte del empresario, quien tiene la obligación de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. De esta forma, el empresario queda obligado a tomar las medidas necesarias para poner fin a cualquier conducta de acoso y reparar sus daños; es conveniente que la empresa mire más allá de las medidas legalmente previstas para intentar prevenir este tipo de situaciones. Tal es así que numerosos convenios recogen en su articulado previsiones al respecto para intentar solucionar este conflicto en el mismo ámbito laboral.

(iii) Los actos de hostigamiento se pueden manifestar de diversas formas, como son la violencia psicológica, la violencia física y la violencia sexual. La violencia psicológica es la que provoca un acoso moral o *mobbing*, en este caso la violencia se manifiesta mediante palabras o gestos. Dentro de estos tipos de violencia, la más difícil de demostrar es la violencia psicológica ya que en la mayoría de ocasiones no deja rastro por lo que el trabajador tendrá más dificultades a la hora de mostrar en un juicio que existen indicios fundados de acoso. Consciente de ello, la normativa

procesal española prevé -en los procesos relativos a vulneración de derechos fundamentales- la denominada inversión de la carga de la prueba.

La violencia física es aquella en la que el acosador se sirve de su fuerza física o de objetos para propinar golpes y lesiones a la víctima; es la más fácil de demostrar ya que los golpes suelen traducirse en hematomas y las lesiones suelen perdurar. En cuanto a la violencia sexual es un comportamiento no deseado de carácter sexual, este tipo de violencia engloba tanto la violencia física como verbal.

(iv) Aunque el acoso laboral está recogido y castigado en el ordenamiento jurídico español, sería recomendable una norma que estableciera y unificara los conceptos básicos, así como las conductas punibles. Actualmente, algunas sanciones están recogidas en la LISOS y otras en el Código Penal. En cuanto a las medidas de prevención, algunas quedan recogidas en la LPRL y otras en la LRJS. En resumen, estimamos necesaria una unificación normativa para evitar dicha dispersión y reducir la inseguridad jurídica que ello genera en las víctimas, al igual que la sensación de impunidad que tiene los agresores. Sería conveniente que dicha unificación se adaptase a las doctrinas creadas por los tribunales, que es lo que finalmente repercute tanto a la víctima como al acosador.

(v) Ante una situación de acoso, el afectado puede intentar solucionar su conflicto en vía extrajudicial (informar a la empresa para que establezca las medidas necesarias o informar a Inspección de Trabajo) o a través del ámbito judicial. Dentro de estas últimas, lo más habitual es que la víctima presente una demanda ante la jurisdicción de lo social. Puede reclamarse tanto a un compañero como al empresario; este último puede ser demandado como sujeto responsable, como garante de la seguridad de los trabajadores, como conocedor de los hechos (encubridor) y como acosador. El empresario, por su parte, deberá de probar ante el juez que tomó las medidas necesarias para evitar el acoso. En caso de que sea el empresario el propio acosador, este deberá probar que no ha existido una relación de acoso, ya que corresponde al demandado la carga de la prueba. Lo mismo sucede en el caso de que el acosador sea un compañero de trabajo.

(vi) Quizás uno de los problemas más importantes que se da ante una situación de el acoso laboral es la falta de concienciación que aún existe ante este conflicto. En mi opinión, esta concienciación ha de ser adquirida por parte de las empresas, aunque existen otro tipo de medios que pueden promoverla, como pueden ser la televisión (así ocurre con el acoso escolar). Si las víctimas fuesen conocedoras de las acciones que pueden tomar, tanto a nivel judicial, como a nivel de empresa, es probable que tuviesen menos miedo a denunciar; igualmente podría suceder con los testigos. A este respecto me parece sumamente importante lo previsto en el art. 180 LRJS que

recoge algunas medidas cautelares como son la suspensión de la relación, o el traslado. Es importante que las víctimas se sientan amparadas para que lleven a cabo acciones de denuncia.

Es evidente que este tipo de prácticas son intolerables, así se demuestra en las numerosas sentencias que se hace referencia a la vulneración de derechos fundamentales, los cuales son inherentes a la dignidad humana y necesarios para el libre desarrollo de la personalidad.

7. BIBLIOGRAFIA

MONOGRAFÍAS

- Mansilla Izquierdo, Fernando (2012). Acoso laboral o mobbing. *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica*. Consultado el 17 de octubre de 2016 en <http://www.psicologia-online.com/ebooks/>
- Urrutikoetxea, M. (2014). *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Albacete. Bomarzo.

ARTÍCULOS Y DOCUMENTOS

- Aliaño, M., Carrascal, M., Marín, I. (2010). *Acciones preventivas al respecto del mobbing*. Revista Digital de Prevención, 1.
- Cavas Martínez, F. (2013). *Un nuevo supuesto de extinción causal de contrato de trabajo por acoso laboral*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, 38.
- FotinopoulouBasurko, O. “*La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa*”. Aranzadi Social, nº 21, 2010.
- Giner Alegría, C. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. Anales de derecho, 29, p. 224-245.
- Gómez- Millán Herencia, M.J. *El acoso como enfermedad laboral en el ordenamiento jurídico español*. Proyecto coordinado I+D+I: “El tratamiento laboral, preventivo y de Seguridad Social de las enfermedades derivadas del trabajo”.
- González Meseguer, J.L. *La violencia en el trabajo, la violencia física en el trabajo*. Confederación de STEs-Intersindical, p. 37-41.

- Llovera, S., Alfaro, R., Bautista, J. (2014). *Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*. Organización de la producción y de empresa, Universitat Politècnica de Catalunya.
- Pérez Ginés, C.A. (2016). *Violencia en el ámbito laboral*. Diario La Ley, 8730.
- Sánchez Pérez, J. (2015). *El acoso sexual y su proyección en las relaciones laborales*. Revista de información laboral, 8.
- Sánchez Pérez, J. (2014). *El acoso laboral y los mecanismos para su tutela jurídica*. Revista de información laboral, 5.
- Vallejo Da Costa R. (2006). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora*. Trabajo 17, Universidad de Huelva.
- Vallejo Da Costa, R. (2016). *El acoso sexual en el trabajo: la independencia de las Órdenes Laboral y Penal*. SJS núm. 2 Palma de Mallorca, de 9 de octubre de 2015 (AS 2015, 2395). Revista Española de Derecho del trabajo, 188.
- Velázquez, M. (2002). *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*. Seguridad y salud en el trabajo, 17, p. 27-38.
- Aranzadi experto (2015). *Derechos y deberes: Protección frente al acoso sexual y moral en el trabajo*.

LEGISLACIÓN

- Constitución española, 1978. BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 281 de 24 de Noviembre de 1995.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE de 10 de Noviembre de 1995.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE núm. 245 de 11 de Octubre de 2011.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 89 de 13 de Abril de 2007.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de Junio de 1994.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de Marzo de 1995.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189 de 08 de Agosto de 2000.

ENLACES

- <http://www.elmobbing.com>
- <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=178e84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>