UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO

TESIS DOCTORAL

El acoso moral en el trabajo

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Macarena Ángel Quiroga

Directores

María Emilia Casas Baamonde
Joaquín García Murcia

Madrid

© Macarena Ángel Quiroga, 2022

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE DERECHO

TESIS DOCTORAL

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA

PRESENTADA POR

Macarena Ángel Quiroga

DIRECTORES

María Emilia Casas Baamonde
Joaquín García Murcia

Madrid, 2022

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE DERECHO

TESIS DOCTORAL

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA

PRESENTADA POR

Macarena Ángel Quiroga

DIRECTORES

María Emilia Casas Baamonde
Joaquín García Murcia

Madrid, 2022

A mis padres, a mi hermana.
Y a Lala.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero trasladar mi enorme gratitud a mis directores de tesis y maestros, Dña. María Emilia Casas y D. Joaquín García Murcia, por la confianza depositada en mí, por sus continuos ánimos y por guiarme en este camino. Gracias por enseñarme tanto.

Al Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la UCM, por todas las oportunidades y el inmenso cariño que me han brindado siempre.

A los coordinadores/as y secretarios/as de doctorado, por la extraordinaria ayuda que me han proporcionado para resolver todas mis dudas.

A Víctor, por su paciencia infinita, su sonrisa constante y por hacerme la vida más fácil.

A mis abuelos, por abrirnos el camino y sostenernos siempre. El privilegio de ser su nieta.

A mis tíos, que son mis segundos padres. Adi, mi calma.

A mi hermana Marina, mi faro en la oscuridad, por cuidarme y ayudarme toda mi vida.

A T. y M., mi luz.

A mis padres, por la suerte de tenerlos, por su ejemplo constante, la seguridad de su abrigo, su sacrificio y su apoyo incondicional. Si algo he hecho bien, ha sido gracias a ellos.

A todas las personas que me han ayudado en este camino y me han comprendido. Gracias.

ÍNDICE

Resumen **15**
Abstract **18**
Riassunto **20**
Abreviaturas **23**
Introducción **27**

TÍTULO I. – El acoso moral como riesgo psicosocial **37**

CAPÍTULO I.- El acoso en el trabajo: caracterización, tipología y distinción de figuras próximas **37**

1. El nuevo entorno productivo y sus implicaciones para el trabajo 37
2. La salud del trabajador y los riesgos psicosociales 42
3. El impacto de la nueva tecnología en los riesgos del trabajo 45
4. El acoso moral en el trabajo como riesgo psicosocial y su relación con la violencia 47
5. La relación del acoso en el trabajo con otros riesgos psicosociales como el estrés o el "síndrome del quemado" 49
   5.1. Estrés en el trabajo 49
   5.2. Burnout 51
6. Los elementos diferenciales del acoso moral en el trabajo respecto de otros riesgos psicosociales 54
7. Otras conductas no constitutivas de acoso 56
8. Acoso moral y acoso discriminatorio en el trabajo 58
9. Acoso moral y acoso sexual en el trabajo 63
10. El ámbito potencial del acoso moral: empresa privada y Administración Pública 67

TÍTULO II. – El tratamiento del acoso en el Derecho internacional y comparado **72**

CAPÍTULO II.- La acción internacional contra el acoso moral en el trabajo **72**

1. El estado de la cuestión en el contexto internacional 72
2. Los textos internacionales como punto de partida: aproximación a la protección de derechos fundamentales 73
3. La actividad normativa de la OIT 74
3.1. Instrumentos de la OIT reguladores de la igualdad y de la no discriminación.....75
3.2. La protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en los instrumentos de la OIT 77
3.3. El Convenio nº190 y la Recomendación nº206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo 78
3.3.1. El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.....80
3.3.2. Definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo: una solución amplia al problema conceptual.....81
3.3.3. Aplicación del Convenio: sujetos, tiempo y lugar en el acoso laboral 84
3.3.4. Principios fundamentales del Convenio nº190.....88
3.3.5. Protección y prevención.....90
3.3.6. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación.....91
4. Instrumentos no vinculantes de la OIT sobre el acoso moral en el trabajo 92
4.1. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla 92
4.2. El Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional de Trabajo y el Sindicato de la OIT 93

CAPÍTULO III.- La acción de la Unión Europea frente al acoso moral en el trabajo.....96

1. La acción de la Unión Europea.....96
1.1. Actividad normativa de la Unión Europea.....98
1.1.1. Igualdad y no discriminación: acoso discriminatorio 98
1.1.2. Seguridad y salud en el trabajo 105
1.2. Actividad no normativa de la Unión Europea.....109

1.2.1. Resolución del Parlamento Europeo, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo [2339/2001(INI)] 109
1.2.2. Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión [2018/2055(INI)].....113
1.2.3. Diálogo social: el Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007 116
1.3. La labor de los organismos especializados de la Unión Europea 118
1.3.1. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.....119
1.3.2. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).....120
2. La respuesta de la Unión Europea a los actos de acoso moral en el trabajo dentro de sus instituciones.....124
2.1. Concepto de acoso psicológico en el trabajo 127
2.2. Sujetos.....128
2.3. Conducta abusiva.....131
2.4. Reiteración en el tiempo 131
2.5. Dignidad e integridad como bien jurídico protegido, intencionalidad y producción de un daño.....132
2.6. Tiempo y lugar en el que se produce el acoso 136
2.7. Enfermedad y prueba: especial mención a los certificados médicos.....137
2.8. Denuncia y procedimiento interno de investigación.....138
2.8.1. Deber de asistencia.....139
2.8.2. Deber de buena administración.....141
2.9. Responsabilidad e indemnización por daños y perjuicios 146
2.10. Ejemplos de conductas que no constituyen acoso 149
2.11. Ejemplos de conductas que constituyen acoso 151

CAPÍTULO IV. – La legislación sobre el acoso moral en el trabajo en los distintos países del mundo 152

1. Europa.....153
1.1. Francia.....153

1.2. Suecia 154
1.3. Bélgica 156
1.4. Dinamarca 159
1.5. Serbia 162
1.6. Polonia 163
1.7. Eslovenia 163
1.8. Bosnia Herzegovina 164
2. América 164
2.1. Colombia 164
3. Asia y Oceanía 171
3.1. Japón 171
3.2. Singapur 172
3.3. Turquía 173
3.4. Nueva Zelanda 173

CAPÍTULO V. – Workplace bullying in the United Kingdom 175

1. Labour law in the United Kingdom 175
1.1. Sources of employment law 175
1.1.1. Formal sources 175
1.1.2. Informal sources 180
1.2. Institutions of employment law 182
1.2.1. ACAS 182
1.2.2. The Certification Officer 184
1.2.3. The CAC 184
1.2.4. The Equality and Human Rights Commission 184
1.3. Judicial organisation 185
1.3.1. Employment tribunals 185
1.3.2. Employment Appeal Tribunal 186
1.3.3. The courts 187
2. Workplace bullying in the UK 187
2.1. Applicable norms, regulatory structure and case law 187
2.1.1. The Protection from Harassment Act 1997 187
2.1.2. Equality Act 2010 190

2.1.3. Other legislation 195
2.2. Judicial protection: heads of legal claim and enforcement 196
2.2.1. Statutory rights 196
2.2.2. Common law 207
2.3. Soft law, codes of practice and guides 209
2.3.1. ACAS' Guide 209
2.3.2. Preventing workplace harassment and violence 211
2.3.3. The Health and Safety Commission (HSC) and the Health and Safety Executive (HSE) approach to tackling violence and psychological harassment at work 212
2.3.4. UNISON's guides 212
3. Comparison between United Kingdom and Spain on workplace bullying and conclusions. 214

CAPÍTULO VI. – Il mobbing in Italia 219

1. Diritto del lavoro in Italia 219
1.1. Fonti del Diritto del lavoro in Italia 219
1.2. Organizzazione giudiziaria 223
2. Molestie sul lavoro 225
2.1. Molestie discriminatorie 225
2.2. Il mobbing 227
2.2.1. Definizione ed elementi di molestia 228
2.2.2. Tutela e responsabilità 229
2.2.3. Danni 232
2.2.4. Onere della prova 234
2.2.5. Il mobbing come reato penale 239
3. Confronto tra Italia e Spagna sulle molestie sul lavoro 241

TÍTULO III. – El acoso moral en el trabajo en el ordenamiento jurídico español 244

CAPÍTULO VII.- El concepto de acoso moral en el trabajo en el ordenamiento jurídico laboral 244

1. Situación jurídica del acoso moral en el trabajo en España.....244
2. Líneas de doctrina judicial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia españoles sobre el concepto de acoso moral en el trabajo 247
3. Elementos esenciales del acoso moral 255
3.1. Conductas o comportamientos 256
3.2. Elemento temporal 261
3.3. Elemento contextual: espacio y momento del acoso moral. El acoso con ocasión del trabajo y el uso de las nuevas tecnologías 272
3.3.1. Lugar y tiempo de producción del acoso moral en el trabajo 272
3.3.2. Aplicación de las nuevas tecnologías a la empresa: teletrabajo y ciberacoso 278
3.4. Los sujetos del acoso moral en el trabajo 286
3.4.1. Tipología de acoso: la relación de superioridad.....287
3.4.2. Sujeto activo del acoso moral en el trabajo: el papel de la Administración Pública, la empresa y su posición de garante, el litisconsorcio pasivo necesario 291
3.4.3. Acoso por parte de terceros.....298
3.4.4. Sujeto pasivo del acoso moral en el trabajo 304
3.4.5. Acoso por sustitución.....310
3.4.6. La relación laboral o funcionarial como criterio de delimitación del inicio y fin del mobbing.....313
3.4.7. Influencia del uso de las nuevas tecnologías por los sujetos intervinientes el acoso moral.....316
4. Elementos accidentales del acoso moral en el trabajo.....317
4.1. Intencionalidad.....318
4.1.1. La intencionalidad como elemento constitutivo de acoso moral en el trabajo.....318
4.1.2. La intencionalidad como elemento accesorio del acoso moral en el trabajo 323
4.1.3. La prueba: la dificultad de demostrar la intención lesiva del sujeto activo.....327
4.2. Producción efectiva de un daño en la víctima 332

4.2.1. La efectiva producción de un daño en la víctima ¿elemento esencial o accidental del acoso moral en el trabajo? La doctrina de protección del riesgo del Tribunal Constitucional.....332
4.2.2. Reacción de la víctima 335

CAPÍTULO VIII.- El bien jurídico protegido 338

1. Diferencia entre bien jurídico y derecho de la persona 339
2. Bienes jurídicos lesionados en cualquier caso por el acoso moral laboral: la dignidad y la integridad moral 340
   2.1. La dignidad como bien jurídico protegido.....340
   2.2. La integridad física y moral 345
   2.3. Conexión con el concepto de trabajo decente.....350
   2.4. La vulneración de la dignidad como criterio diferenciador 353
3. Bienes jurídicos potencialmente dañados por el acoso moral en el trabajo.....354
   3.1. Seguridad y salud en el trabajo 354
   3.2. Derecho al trabajo y ocupación efectiva.....357
   3.3. Derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de datos: el especial supuesto del ciberacoso 360
   3.4. Libertad de expresión, libertad ideológica y religiosa 366
   3.5. Tutela judicial efectiva: garantía de indemnidad.....368
   3.6. ¿Todo acoso implica discriminación o ausencia de igualdad? 373
   3.7. Colisión con el derecho a la libertad de expresión de la persona acosadora 375

CAPÍTULO IX: La tutela frente al acoso moral en el trabajo.....377

1. Deberes del empresario: tutela preventiva y poder disciplinario.....378
   1.1. Protección del empresario de los derechos profesionales y fundamentales del trabajador 378
   1.2. Prevención de riesgos laborales 380
      1.2.1. Tutela preventiva en los casos de acoso moral 380
      1.2.2. Tutela preventiva en los casos de ciberacoso.....383
      1.2.3. Protocolos antiacoso.....387

1.2.4. Compliance y whistleblowing.....390
1.3. Poder disciplinario del empresario.....395
1.3.1. Aplicación del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.....397
1.3.2. Tipificación convencional del acoso moral en el trabajo.....399
1.3.3. Denuncias falsas de acoso moral en el trabajo.....401
2. Tutela pública 402
2.1. Proceso especial de tutela de derechos fundamentales 402
2.2. Extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador 413
2.3. Responsabilidad del empresario: sanción administrativa 420
2.4. Tutela del sistema público de protección social 424
2.4.1. Secuelas del acoso moral: accidente de trabajo o enfermedad profesional.....424
2.4.2. El recargo de prestaciones de la Seguridad Social.....428

CAPÍTULO X: El tratamiento del acoso moral en el ordenamiento jurídico penal 432

1. Los diferentes tipos de acoso en el Código Penal.....432
2. Acoso moral en el Código Penal como tipo penal.....433
2.1. Evolución de la legislación y de la jurisprudencia.....433
2.2. Elementos del acoso moral en el trabajo como delito.....437
2.2.1. El bien jurídico protegido: la problemática de los tratos degradantes. 438
2.2.2. Sujetos implicados y relación de superioridad.....440
2.2.3. El requisito de la reiteración de la conducta en el tiempo.....443
2.2.4. El elemento subjetivo de la intencionalidad.....444
2.2.5. El resultado de producción de un daño en la víctima.....445
2.2.6. El ingrediente de la gravedad en la conducta o intensidad en el daño 447
3. Otros delitos que pueden coexistir con el acoso moral delictivo.....449
4. Delito de ciberacoso 451
5. Non bis in ídem: jurisdicción penal vs. jurisdicción social 454
6. Prueba 457

7. Responsabilidad civil.....458

Conclusiones.....460
Conclusions 477
Conclusioni.....493
Bibliografía.....510
Relación de jurisprudencia.....531
Anexos.....578

RESUMEN DE LA TESIS DOCTORAL: "EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO"

1. Introducción

El fenómeno del acoso moral es tan antiguo como el trabajo mismo, si bien, no fue hasta la década de los años 80 del siglo pasado cuando algunos expertos pertenecientes a disciplinas diferentes del Derecho, como la psicología o la psiquiatría, comenzaron a prestar un mayor interés por el estudio y abordaje de este problema social. Ante la falta de una legislación laboral al respecto, quienes se han encargado en España de desarrollar un concepto sobre acoso y delimitar los elementos que componen tal conducta, han sido esencialmente los Tribunales Superiores de Justicia. A partir de los años 2000, las Salas de lo Social de los TSJ comenzaron a conocer de estos asuntos, y a elaborar varias líneas de doctrina judicial, que no han experimentado prácticamente variación hasta nuestros días. En este orden de cosas, la doctrina científica comenzó a plantear la necesidad de elaborar una norma que regulase el acoso moral en el trabajo. Como resultado se introdujo un párrafo segundo al artículo 173.1 del Código Penal, pero la legislación laboral se mantuvo sin modificaciones en este sentido. En el año 2019, la Organización Internacional del Trabajadores publicó el Convenio nº190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que España se encuentra próxima a ratificar. Dicho convenio exige a los Estados que lo ratifiquen la elaboración de una legislación que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En este contexto, esta tesis doctoral analiza el tratamiento laboral vigente del acoso moral en el trabajo en España, sobre la base de la legislación existente que puede resultar de aplicación, las resoluciones de los tribunales, los postulados de la doctrina científica, y estudia las modificaciones que pueden o deben producirse en esta materia, especialmente a la luz de la ratificación del Convenio nº190 de la OIT.

2. Objetivos

El objetivo principal de esta tesis consiste en el estudio del tratamiento laboral del fenómeno de acoso moral en el trabajo en España en la actualidad y dilucidar si es preciso el desarrollo de una norma en nuestro país que defina el concepto de acoso moral en el trabajo conforme a las necesidades actuales de los trabajadores y de la empresa o, por el

contrario, resulta más pertinente que los TSJ continúen siendo los responsables de definir el concepto y delimitar su tratamiento. Como objetivos particulares destinados a alcanzar dicho objetivo general, se propone analizar la regulación del acoso en el contexto internacional, comunitario y comparado, incidiendo especialmente en la repercusión del Convenio nº 190 y de la Recomendación nº 206 de la OIT en el ordenamiento jurídico laboral español; estudiar la evolución en la delimitación del fenómeno de *mobbing* llevada a cabo por las Salas de lo Social de los TSJ y examinar los diferentes mecanismos de tutela que pueden activar las víctimas de acoso moral en el trabajo.

3. Resultados

Como resultados obtenidos de la investigación realizada, se han analizado los diferentes riesgos psicosociales a fin de distinguir de entre ellos el acoso moral en el trabajo como un fenómeno concreto con características propias. Asimismo, se ha estudiado la regulación del *mobbing* en el contexto internacional y comunitario, la evolución de los instrumentos que se refieren específicamente al acoso laboral (especialmente el Convenio nº190 de la OIT) y aquellos que regulan cuestiones conexas. Se ha comparado el ordenamiento jurídico laboral español con el británico y el italiano en materia de acoso moral, y se ha efectuado un exhaustivo examen de las diferentes líneas doctrinales de las Salas de lo Social de los TSJ desde las primeras sentencias dictadas hasta las más recientes, en el que se delimitan los diferentes elementos que caracterizan el fenómeno de acoso moral en el trabajo, distinguiendo los esenciales de los accesorios, conforme a la doctrina judicial y atendiendo también a la doctrina científica. Se ha concretado cuáles son los bienes jurídicos protegidos en los casos de acoso moral en el trabajo y se han detallado los diferentes medios de protección con que cuentan las víctimas de *mobbing*, incluyendo la vía penal.

4. Conclusiones

A la vista de los resultados anteriormente mencionados, se alcanzan diferentes conclusiones. En primer lugar, la necesaria regulación legislativa derivada de la falta de un criterio jurisprudencial común que ofrezca a los tribunales unos parámetros unánimes de resolución, y de la ratificación del Convenio nº190 de la OIT, que exige a sus miembros el desarrollo de una ley que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del

trabajo. Asimismo, en esta tesis se especifican los diferentes elementos que deben componer el acoso laboral, distinguiendo entre esenciales y accesorios, así como la forma en que deben interpretarse y las diferentes posibilidades en su concreción que deben tomarse en consideración. Por último, se detallan las modificaciones que la aplicación del Convenio nº190 puede llevar aparejada o resultaría idóneo que se produjera en la normativa actual española.

ABSTRACT OF THE DOCTORAL THESIS: "WORKPLACE BULLYING"

1. Introduction

The phenomenon of workplace bullying is as old as work itself, although it was not until the 1980s that experts from disciplines other than law, such as psychology or psychiatry, began to take a greater interest in studying and tackling this social problem. In the absence of labour legislation on the subject, it is essentially the High Courts of Justice in Spain that have been responsible for developing a concept of harassment and delimiting the elements that make up such conduct. From the 2000s onwards, the Labour Chamber of the High Courts of Justice began to hear these cases, and to draw up various lines of judicial doctrine, which have remained practically unchanged to the present day. In this context, the scientific doctrine began to consider the need to draft a rule regulating moral harassment at work. As a result, a second paragraph was introduced to article 173.1 of the Penal Code, but the labour legislation remained unchanged in this respect. In 2019, the International Labour Organisation published Convention 190 against violence and harassment in the world of work, which Spain is about to ratify. The convention requires ratifying states to develop legislation prohibiting violence and harassment in the world of work. In this context, this doctoral thesis analyses the current labour treatment of moral harassment at work in Spain, on the basis of the existing legislation that may be applicable, the decisions of the courts, the postulates of scientific doctrine, and studies the modifications that can or should be made in this area, especially in the light of the ratification of ILO Convention No. 190.

2. Aims and objectives

The main objective of this thesis is to study the labour treatment of the phenomenon of bullying at work in Spain at present and to elucidate whether it is necessary to develop a regulation in our country that defines the concept of bullying at work in accordance with the current needs of workers and the company or, on the contrary, it is more appropriate that the TSJs continue to be responsible for defining the concept and delimiting its treatment. As specific objectives aimed at achieving this general objective, it is proposed to analyse the regulation of harassment in the international, EU and comparative contexts, with particular emphasis on the repercussions of ILO Convention No. 190 and

Recommendation No. 206 on the Spanish labour law; to study the evolution in the definition of the phenomenon of mobbing carried out by the Labour Chambers of the TSJs and to examine the different mechanisms of protection that victims of mobbing at work can activate.

3. Results

As a result of the research carried out, the different psychosocial risks have been analysed in order to distinguish moral harassment at work as a specific phenomenon with its own characteristics. It has also studied the regulation of mobbing in the international and EU context, the evolution of instruments that specifically refer to mobbing at work (especially ILO Convention 190) and those that regulate related issues. A comparison has been made between Spanish and British and Italian labour law on moral harassment, and an exhaustive examination has been made of the different doctrinal lines of the Labour Chambers of the TSJs from the first judgements handed down to the most recent ones, in which the different elements that characterise the phenomenon of moral harassment at work are delimited, distinguishing the essential from the accessory elements, in accordance with judicial doctrine and also taking into account scientific. The legal assets protected in cases of mobbing at work have been specified and the different means of protection available to victims of mobbing, including criminal proceedings, have been detailed.

4. Conclusions

In view of the above-mentioned results, different conclusions can be drawn. Firstly, the necessary legislative regulation derived from the lack of a common jurisprudential criterion that would provide the courts with unanimous parameters of resolution, and from the ratification of ILO Convention No. 190, which requires its members to develop a law prohibiting violence and harassment in the world of work. Likewise, this thesis specifies the different elements that should make up workplace harassment, distinguishing between essential and accessory elements, as well as the way in which they should be interpreted and the different possibilities in their concretion that should be taken into consideration. Finally, it details the modifications that the application of Convention No 190 may entail or that it would be advisable to bring about in the current Spanish legislation.

RIASSUNTO DELLA TESI DI DOTTORATO: "MOLESTIE MORALI SUL LAVORO"

1. Introduzione

Il fenomeno del mobbing sul lavoro è vecchio come il lavoro stesso, anche se non è stato fino agli anni '80 che esperti di discipline diverse dal diritto, come la psicologia o la psichiatria, hanno iniziato a interessarsi maggiormente allo studio e alla soluzione di questo problema sociale. In assenza di una legislazione del lavoro in materia, sono state essenzialmente le TSJ in Spagna a sviluppare un concetto di molestia e a delimitare gli elementi che compongono tale condotta. A partire dagli anni 2000, le Camere Sociale dei TSJ hanno iniziato a trattare queste questioni, e ad elaborare varie linee di dottrina giudiziaria, che sono rimaste praticamente immutate fino ad oggi. In questo contesto, la dottrina scientifica ha iniziato a considerare la necessità di elaborare una norma che regoli le molestie morali sul lavoro. Di conseguenza, è stato introdotto un secondo comma all'articolo 173.1 del codice penale, ma la legislazione del lavoro è rimasta invariata a questo proposito. Nel 2019, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha pubblicato la Convenzione n. 190 contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, che la Spagna sta per ratificare. Questa convenzione richiede agli stati ratificanti di elaborare una legislazione che proibisca la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. In questo contesto, questa tesi di dottorato analizza l'attuale trattamento lavorativo delle molestie morali sul posto di lavoro in Spagna, sulla base della legislazione vigente eventualmente applicabile, delle decisioni giudiziarie, dei postulati della dottrina scientifica, e studia le modifiche che possono o devono essere apportate in questo ambito, soprattutto alla luce della ratifica della Convenzione n. 190 dell'OIL.

2. Obiettivi

L'obiettivo principale di questa tesi è quello di studiare il trattamento lavorativo del fenomeno del mobbing sul lavoro in Spagna attualmente e di chiarire se è necessario sviluppare una normativa nel nostro paese che definisca il concetto di mobbing sul lavoro in accordo con le attuali esigenze dei lavoratori e dell'impresa o, al contrario, è più opportuno che i TSJ continuino ad essere responsabili di definire il concetto e delimitare il suo trattamento. Come obiettivi specifici per raggiungere questo obiettivo generale, si

propone di analizzare la regolamentazione delle molestie nel contesto internazionale, comunitario e comparato, con particolare attenzione alle ripercussioni della Convenzione OIL n. 190 e della Raccomandazione n. 206 nel diritto del lavoro spagnolo; di studiare l'evoluzione nella definizione del fenomeno del mobbing effettuata dai Camera Sociali delle Corti Supreme e di esaminare i diversi meccanismi di protezione che possono attivare le vittime di mobbing sul lavoro.

3. Risultati

Come risultati ottenuti dalla ricerca effettuata, sono stati analizzati i diversi rischi psicosociali per distinguere il mobbing sul lavoro come un fenomeno specifico con caratteristiche proprie. Allo stesso modo, è stata studiata la regolamentazione del mobbing nel contesto internazionale e comunitario, così come l'evoluzione degli strumenti che si riferiscono specificamente al mobbing sul lavoro (in particolare la Convenzione ILO n. 190) e quelli che regolano le questioni correlate. È stata fatta una comparazione tra il diritto del lavoro spagnolo e quello britannico e italiano in materia di mobbing, ed è stato fatto un esame esaustivo delle diverse linee dottrinali dei Camere Sociale dei TSJ dalle prime sentenze emesse a quelle più recenti, in cui si delimitano i diversi elementi che caratterizzano il fenomeno del mobbing sul lavoro, distinguendo l'essenziale dall'accessorio, secondo la dottrina giudiziaria e tenendo conto anche della dottrina scientifica. Vengono specificati i beni giuridici protetti nei casi di mobbing sul lavoro e vengono dettagliati i diversi mezzi di protezione a disposizione delle vittime di mobbing, compreso il procedimento penale.

4. Conclusione

Alla luce dei risultati di cui sopra, si possono trarre diverse conclusioni. In primo luogo, la necessaria regolamentazione legislativa è derivata dalla mancanza di un criterio giurisprudenziale comune che offra ai tribunali parametri unanimi di risoluzione, e dalla ratifica della Convenzione n. 190 dell'OIL, che impone ai suoi membri di sviluppare una legge che vieti la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Allo stesso modo, questa tesi specifica i diversi elementi che dovrebbero costituire le molestie sul posto di lavoro, distinguendo tra elementi essenziali e accessori, così come il modo in cui dovrebbero essere interpretati e le diverse possibilità nella loro specificazione che dovrebbero essere

prese in considerazione. Infine, indica le modifiche che l'applicazione della Convenzione n. 190 può comportare o che sarebbe opportuno apportare all'attuale legislazione spagnola.

ABREVIATURAS

ACAS	Advisory, Conciliation and Arbitration Service
AECE	Authority empowered to conclude contracts of employment
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AFCC	Autoridad facultada para celebrar los contratos de trabajo
Art./arts.	Artículo/artículos
ASB	Adverse Social Behaviour
BEI	Banco Europeo de Inversiones
BOCG	Boletín Oficial de las Cortes Generales
BOE	Boletín Oficial del Estado
CAC	Central Arbitration Committee
cc	Codice Civile
CE	Constitución Española
CECA	Comunidad Europea del Carbón y del Acero
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CEE	Comunidad Económica Europea
CEEA	Comunidad Europea de la Energía Atómica
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CIE	Clasificación Internacional de Enfermedades
cit.	Obra citada
Coord./Coords.	Coordinador o Coordinadora/Coordinadores o Coordinadoras
CP	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
CSIH	Scotland Court of Session, Inner House
CSUE	Centro de Satélites de la Unión Europea
Dir./Dirs.	Director o Directora/Directores o Directoras
D.Lgs	Decreto Legislativo
EAT	Employment Appeal Tribunal
EBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

ECS	Encuesta europea de empresas
EHRC	The Certification Officer, The Equality and Human Rights Commission
EmT	Employment Tribunal
EQLS	Encuesta europea sobre calidad de vida
ERA	Employment Rights Act
EAT	Employment Appeal Tribunal
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de trabajo temporal
EURATOM	Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica
EWCA Civ	England and Wales Court of Appeal (Civil Division)
EWCS Admin	Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo
EWHC	England and Wales High Court (Administrative Court)
HSE	Equality and Human Rights Commission
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LGBTI	Lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LISOS	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
LOIMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 4 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
NIRC	National Industrial Relations Court

NTP	Nota Técnica de Prevención
núm.	Número
ODS	Objetivo de desarrollo sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
p./pp.	Página/páginas
RAE	Real Academia Española
RPIS	Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STFPUE	Sentencia del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea
STG	Sentencia del Tribunal General
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TCE	Tratado constitutivo de la Comunidad Europea
TFPUE	Tribunal de la Función Pública
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TG	Tribunal General
TIC	Tecnologías de la comunicación y de la información
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TUE	Tratado de la Unión Europea
TULRCA	Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act
UE	Unión Europea

UEAPME	Unión Europea de Artesanías y Pequeñas y Medianas Empresas
UK	United Kingdom
UKHL	House of Lords
UNDHR	Universal Declaration of Human Rights
Vol.	Volumen
VVAA	Varios Autores

INTRODUCCIÓN

1. El acoso moral es una forma de violencia o coacción en el trabajo. No es un fenómeno nuevo. Mucho menos, seguramente, en las situaciones de trabajo forzoso, con independencia de que se desarrollen en un contexto institucionalizado (como la esclavitud o las diversas modalidades de servidumbre) o de que tengan lugar en sistemas de libertad de trabajo (como ocurre muchas veces con la trata de personas en las sociedades modernas). Pero tampoco el trabajo por cuenta de otro libremente aceptado parece estar exento de ese tipo de riesgos, aunque adopten modos mucho más sutiles o sinuosos. Da la sensación incluso de que esa clase de conductas va creciendo en los últimos tiempos, tal vez por la pérdida de respeto hacia la dignidad de la persona, por el deterioro de ideas como la solidaridad en el ámbito profesional o por la prevalencia de los objetivos de competitividad y productividad sobre los valores genuinamente humanos.

Puede que hoy en día tengamos mayor grado de sensibilidad hacia ese tipo de comportamientos y que, por ello mismo, afloren y se comenten en mayor medida de lo que pudo suceder en otros momentos. Pero lo cierto es que las vejaciones en el trabajo, al igual que otros muchos actos de tono humillante o despectivo hacia el trabajador, forman parte de la realidad de nuestro tiempo. Naturalmente, son prácticas inaceptables, entre otras razones porque constituyen un ataque directo a la dignidad y la salud de las personas. Sus efectos en el ámbito de la intimidad o la autoestima personal pueden ser demoledores. También pueden causar estragos en el plano estrictamente profesional, hasta el punto de que en muchos casos el trabajador opta por alejarse de su trabajo o por renunciar a su empleo. Las consecuencias para el sistema social y el erario público, en forma de costes sanitarios, de absentismo o de desánimo generalizado, pueden ser asimismo muy considerables.

Se trata, pues, de un riesgo que debe ser afrontado por la propia sociedad a través de todos los instrumentos posibles. También debe ser abordado desde el Derecho y, en particular, desde el Derecho del Trabajo. Aunque sólo sea porque afecta a las condiciones de trabajo y al medio ambiente de la empresa. Si en otros momentos históricos hubo que enfrentarse sobre todo a los peligros que genera el trabajo para la vida o la integridad física de los trabajadores, ha llegado afortunadamente la hora de preocuparse también de estos nuevos factores de riesgo para las personas que viven o tienen que vivir de su trabajo. Que el

trabajador goce de una protección eficaz contra los riesgos del trabajo exige por definición que tenga la cobertura adecuada frente a estas nuevas amenazas. Que el trabajador goce en su trabajo de los derechos de la persona, y particularmente del derecho a la dignidad, exige a todas luces que se encuentre protegido en ese tipo de situaciones.

2. La primera dificultad del acoso moral en el trabajo reside en su propia definición. Ni es fácil identificarlo ni es sencillo describirlo. Sobre este fenómeno existe numerosa literatura, procedente de distintas disciplinas. De hecho, con carácter previo a su abordaje por el Derecho, el acoso moral fue tratado por la psicología y la psiquiatría, que avanzaron en su identificación fenomenológica. No obstante, no existe una definición común que permita afirmar con rotundidad cuáles son las características que debe revestir una conducta para ser calificada como acoso moral en el trabajo, ni existe uniformidad en la terminología empleada. La primera vez que se describió la conducta se calificó como "*mobbing*", por el etólogo Konrad Lorenz, en su estudio de los animales. El autor, al observar cómo un grupo de animales pequeños (cuervos) acechaban y hostigaban a uno más grande (un búho), consideró adecuado aplicar el verbo *to mob*, a este comportamiento, que puede traducirse como "maltratar, atacar, asediar por un grupo". Con total seguridad, es el término más empleado por la doctrina y por los tribunales.

Posteriormente, la calificación de *mobbing* fue empleada por el médico sueco Peter-Paul Heinemann para referirse a comportamientos hostiles que manifestaban algunos niños contra otros en la escuela y, en 1976, Carrol M. Brodsky, psiquiatra estadounidense, publicó su libro *"El trabajador hostigado",* centrado ya principalmente en la difícil situación del trabajador que sufría dicho acoso laboral, y en sus consecuencias, como el agotamiento físico y psíquico producido especialmente a causa de horarios y tareas excesivas y monótonas, pero sin estudiar en profundidad los casos. Estos factores mencionados se abordan actualmente a través de la investigación relativa al estrés, y no al *mobbing*.

Años más tarde, el psiquiatra Heinz Leymann utilizó el término *mobbing* para referirse al acoso sufrido por los trabajadores en sus centros de trabajo, y se publicó en 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo su estudio "*Psychological violence at workplace. Two exploratives studies*". Se considera que es el primer autor en ofrecer una definición relativa al *mobbing*, que entiende como un

fenómeno o situación en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo[1]. Esta definición ha sido ampliamente empleada por los jueces y tribunales de lo social de nuestro país en sus sentencias. Asimismo, Leymann elaboró el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization,* que recoge los comportamientos de *mobbing* en cuarenta y cinco puntos.

Por otra parte, han sido también relevantes la terminología utilizada y los estudios realizados por la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, cuyo trabajo influyó en gran medida en la regulación legislativa de este problema en el Derecho del Trabajo francés. Esta autora, denomina la conducta como "acoso moral en el trabajo". Añade el calificativo de "moral" al término de acoso al considerar que es imposible estudiar este fenómeno sin tener en cuenta la dimensión ética o moral de la agresión, ya que lo que impera en las víctimas es la sensación de haber sido maltratadas y humilladas injustamente[2]. Por otra parte, define el fenómeno *"como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo"*[3].

La palabra *"bullying"* también ha sido empleada, especialmente en los países anglosajones, que se refieren a este tipo de acoso como *"workplace bullying".* En nuestro caso, preferimos no utilizar esta terminología por la posibilidad de inducir a error, ya que, al menos en nuestro país, la palabra *bullying* es empleada comúnmente para hacer referencia al acoso escolar, sufrido por estudiantes a manos de otros estudiantes.

[1] LEYMANN, H., *Mobbing, la persécution au travail.*, Seuil, Paris, 1996.
[2] HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, Paidós, Barcelona, 2014., p.17.
[3]HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.*, Paidós contextos., 1999.

En España, Piñuel y Zabala se refiere al *mobbing* como el *"continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana"*[4]. Por su parte, González de Rivera y Revuelta define el acoso moral como *"proceso activo por el cual una persona inflige daño psicológico a otra de manera intencionada, persistente y deliberada, mediante comentarios, actitudes y manipulaciones ambientales y psicosociales, sin recurrir a medios de agresión física"*[5]. Asimismo, varios autores y, con ellos, muchos de nuestros tribunales en sus sentencias, han empleado la expresión de "presión laboral tendenciosa" para referirse a este fenómeno.

Por último, pero no por ello menos importante, el Diccionario de la Real Academia Española[6] define acoso como "acción y efecto de acosar", y recoge diferentes acepciones, de las que interesan especialmente dos. Por una parte, el acoso laboral como "práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación"; y acoso moral, que identifica con acoso psicológico y define como "práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente". Podría parecer que se trata de dos comportamientos distintos y ajenos, pero, en mi opinión, que se haya querido incluir una acepción de acoso laboral como fenómeno extendido en el mundo del trabajo, no significa que el acoso psicológico no se produzca también en este ambiente, con idéntico contenido y resultado[7].

En este orden de cosas, en este trabajo de investigación se emplean como sinónimos los términos de acoso moral en el trabajo, acoso laboral y *mobbing*, por ser los que más se ajustan al concepto que sirve de objeto de estudio de esta tesis y sobre cuyo contenido y tratamiento jurídico se basa la misma. También puede resultar de aplicación la expresión

[4] PIÑUEL Y ZABALA, I. ; OÑATE CANTERO, A., *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.,* Sal Terrae, 2001.
[5] GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L., *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso.*, Espasa, 2002., p.31.
[6] RAE versión online de 2021.
[7] En este sentido ver ALCALE SÁNCHEZ, M., "El concepto poliédrico de acoso en el trabajo en el Código Penal: luces y sombras.", *Revista de Derecho Social*, vol. 79, 2017., p.63.

acoso psicológico u hostigamiento psicológico, cuyo contenido se entiende equivalente a los anteriores términos.

3. Ante la ausencia de una legislación específica sobre acoso moral en el trabajo, el papel para regular esta cuestión ha recaído sobre los jueces y tribunales de lo social de nuestro país, especialmente, sobre los Tribunales Superiores de Justicia. Desde los últimos años del siglo XX, y especialmente a partir de la primera década del siglo XXI, las Salas de lo Social de los TSJ comenzaron a conocer de un cada vez mayor número de casos de acoso laboral, que, con anterioridad, ante la falta de conocimiento sobre este fenómeno, habían sido conocidos por la jurisdicción civil, en materia de indemnización por daños y perjuicios. En este orden de cosas, desde los años 2000 hasta nuestros días, las Salas de lo Social de los TSJ han ido elaborando una intensa doctrina judicial respecto del *mobbing*,

A la vista de la indeterminación todavía existente en esta materia y ante la inseguridad jurídica derivada de la falta de una respuesta unitaria por parte de los tribunales, el objeto de esta tesis doctoral es estudiar el concepto jurídico laboral actual del acoso moral en el trabajo en España, con el fin de revisarlo y actualizarlo a las necesidades actuales de trabajadores y empresarios derivadas del estado actual del Derecho del Trabajo. Asimismo, sobre la base de la ratificación del Convenio nº190 de la OIT que exige la elaboración de una norma que regule la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, esta investigación trata de analizar cuáles son las ventajas e inconvenientes de desarrollar una legislación sobre este fenómeno, o de mantener la autonomía de los jueces en el tratamiento de esta cuestión.

En definitiva, se trata de considerar si una norma que regule el acoso moral en el trabajo puede resultar definitivamente eficaz para abordar este problema o si, por el contrario, una acotación excesiva de los términos o una formulación demasiado laxa implicarían un retroceso en el actual tratamiento de la cuestión. Al fin y al cabo, el *mobbing* es un problema esencialmente casuístico, respecto del que, a pesar de que han podido extraerse una serie de notas comunes a partir de la práctica, no pueden establecerse unos parámetros rígidos en su determinación. Por ello, es necesario evaluar si finalmente la mejor solución en la regulación de este problema sería continuar dejando un amplio margen de libertad a los tribunales en su valoración de cada supuesto, de una forma semejante al

funcionamiento de la jurisprudencia en los países del *common law* o si, por el contrario, la inseguridad jurídica que ello genera resulta demasiado perjudicial.

4. Para alcanzar estos objetivos, este trabajo de investigación ha sido estructurado en tres títulos, que contienen nueve capítulos en total, sin contar con la introducción ahora expuesta. Con respecto del primer título, en el cual se integra el primer capítulo, se ha considerado preciso comenzar delimitando el acoso moral en el trabajo respecto de otro tipo de riesgos. No es objeto de esta tesis profundizar en el estudio del acoso discriminatorio y del acoso sexual; sin embargo, no parece posible acotar el concepto de acoso moral sin deslindarlo de otros semejantes, que, además, sí cuentan con una definición legislativa propia, tanto en el marco jurídico nacional como en el internacional. Asimismo, es necesario diferenciar el acoso moral de otros riesgos psicosociales, como el estrés o el síndrome del quemado, cuyas consecuencias pueden ser parecidas, pero su origen es muy distinto, así como su tratamiento jurídico.

Siguiendo una metodología analítica y descriptiva, se parte en esta investigación de lo general hacia lo concreto. Por ello, en el título segundo, compuesto de los capítulos segundo, tercero, cuarto y quinto, se realiza un estudio de la regulación del acoso moral en el panorama del derecho internacional y del derecho comunitario, junto con otros dos ordenamientos jurídicos de países de nuestro entorno, para, más adelante, analizar la cuestión en el ordenamiento jurídico español y poder compararlo. Desde la perspectiva internacional y de las instituciones de la Unión Europea, tradicionalmente se ha puesto el foco de atención en los derechos de igualdad y no discriminación, por lo que la regulación legislativa se ha centrado esencialmente en el acoso discriminatorio. En este orden de cosas y sobre el argumento comentado en el párrafo anterior, se ha entendido preciso estudiar dicho tipo de acoso, en aras de diferenciarlo del acoso moral. El *mobbing*, por su parte, se remitió a instrumentos de carácter no vinculante, tales como Recomendaciones del Parlamento Europeo. Ante la ausencia de una norma internacional vinculante al respecto, la materia más próxima (sobre la que existe regulación legislativa) en la que podía encontrar cabida el *mobbing* era la prevención y la defensa del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Por ello, se han analizado los diferentes convenios de la OIT y directivas de la UE desarrolladas al respecto.

No obstante, en el marco jurídico internacional esta dinámica cambia, y la OIT publica en el año 2019 el Convenio nº190 y la Recomendación nº206 contra toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Se trata así del primer instrumento internacional de carácter vinculante que se elabora en esta materia. Dicho Convenio es examinado en profundidad en esta tesis, dado que su ratificación implica la elaboración por parte de los Estados de una normativa nacional sobre la violencia y el acoso laboral. Con respecto al derecho comunitario, al que se refiere el Capítulo tercero, continúa sin desarrollarse una directiva sobre la cuestión (a pesar de la insistencia por parte del Parlamento Europeo en sus Recomendaciones). No obstante, en los últimos años, han salido a la luz numerosos casos de acoso moral en el seno de las instituciones comunitarias, padecidos por los funcionarios de la UE. A raíz de esta situación, el Tribunal General ha desarrollado una importante jurisprudencia al respecto, analizando múltiples aspectos del *mobbing* en detalle. Estas sentencias parecen sentar un concepto comunitario de acoso moral en el trabajo, por lo que son estudiadas en profundidad en esta tesis doctoral.

Con el fin de continuar un examen internacional de la materia, se ha analizado la legislación desarrollada sobre el acoso moral en el trabajo en distintos países del mundo, y se han realizado dos estancias de investigación, que han culminado en dos capítulos de derecho comparado. Por una parte, con Reino Unido, en aras de comprobar como aborda el sistema de *common law* este fenómeno, para lo cual se ha analizado la legislación vigente relacionada y la jurisprudencia, como fuente de derecho. El objetivo es observar si otorgar un mayor peso a las decisiones de los tribunales en un tema como el acoso moral en el trabajo, tal y como sucede en los sistemas de derecho anglosajón, podría resultar más eficaz en nuestro país en la regulación de este problema. Para alcanzar este propósito, el Capítulo cuarto se ha dividido en dos partes. En la primera de ellas, se efectúa un minucioso análisis de las fuentes del derecho en este país, ya que no resultaría posible realizar una comparación entre dos sistemas jurídicos cuya principal diferencia es, precisamente, el sistema de fuentes del derecho, sin conocer en profundidad éstas. Además, en esta investigación, se ha examinado la legislación pertinente sobre igualdad, dada la falta de una normativa específica sobre el *mobbing*, y la jurisprudencia emanada de los distintos tribunales sobre esta materia.

Por otra parte, se ha comparado el derecho español con el derecho italiano, con el fin de conocer el tratamiento de este fenómeno en otro país perteneciente también al sistema de *civil law*, donde la ley ocupa el papel preeminente y que carece asimismo de una legislación específica sobre el acoso moral en el trabajo. En estos términos se ha explicado el sistema de fuentes del derecho laboral de Italia, y su organización judicial, además de las distintas normas relacionadas con el acoso y el tratamiento por parte de los jueces de este problema socio-laboral.

Tras el estudio de la regulación sobre el acoso moral en el contexto internacional, ha procedido analizar el estado de la cuestión en el ordenamiento jurídico laboral español. En este punto, nos adentramos en el Título tercero de la tesis. A pesar de las diferentes propuestas legislativas que se han ido efectuando con los años, ninguna ley específica sobre el acoso moral en el trabajo ha llegado a lograrse. Esta situación ha conducido a la elaboración por parte de los jueces y tribunales, especialmente los TSJ, de diferentes líneas de doctrina judicial sobre el acoso moral en el trabajo y los elementos que lo configuran. Al tratarse de un problema, se ha dicho, esencialmente casuístico, la posibilidad de que concurran los requisitos necesarios para que el Tribunal Supremo dicte sentencia en unificación de doctrina es escasa.

Por ello, esta investigación ha analizado qué concepto de acoso moral manejan actualmente los TSJ y qué elementos consideran necesarios o accesorios para calificar una determinada conducta como *mobbing*. Para llevar a cabo este cometido, se ha analizado la doctrina judicial de las Salas de lo Social de los TSJ desde principios de los años 2000, época en que comenzaron a conocer de este tipo de casos y a desarrollar conceptos sólidos sobre el acoso moral en el trabajo, hasta nuestros días. Esta tarea se ha realizado dividiendo las sentencias de estas salas en función del aspecto del acoso que tratasen, esto es, en: proporción de una definición de acoso moral, delimitación de las conductas en que puede constituir dicho acoso, el elemento temporal del *mobbing*, elemento contextual, sujetos intervinientes en el acoso, intencionalidad del acosador, producción efectiva de un daño y el bien jurídico protegido. Dentro de cada uno de estos apartados se hace referencia a la influencia que han tenido en estos aspectos del acoso la introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo y el surgimiento del fenómeno del ciberacoso.

De tales cuestiones se han podido determinar qué elementos resultan esenciales para considerar que el comportamiento conflictivo es constitutivo de acoso, y cuáles son accesorios. Dentro de los elementos imprescindibles se encuentra, en primer lugar, y como resulta lógico, que se produzca una conducta hostil. De la doctrina judicial y científica analizada se han podido extraer una serie de comportamientos que suelen resultar habituales en los supuestos de acoso moral en el trabajo. Por otra parte, también es esencial que dichos comportamientos sean reiterados en el tiempo. De esta cuestión, se han extraído una serie de conclusiones acerca de qué entienden los tribunales por reiteración y sistematicidad, así como los diferentes parámetros que toman en consideración. Asimismo, es necesario que exista un elemento contextual en el acoso moral. Sobre este punto, se han estudiado los criterios de los TSJ y de la doctrina científica respecto del lugar y tiempo en que debe producirse el acoso, qué se entiende por que el acoso se realice con motivo del trabajo y qué influencia han tenido las nuevas tecnologías en esta cuestión. Los sujetos intervinientes en el acoso son imprescindibles también. Para ello, se han expuesto qué sujetos pueden ser acosadores y cuáles acosados, qué relación debe mediar entre ellos y entre ellos y la empresa, para lo cual se ha valorado el papel de terceras personas intervinientes en esta situación. Los elementos accidentales del acoso moral se refieren a la intencionalidad que mueve al sujeto activo del *mobbing* a actuar de tal forma, cuestión en la que existe una gran controversia tanto en la doctrina científica como en la judicial, y la efectiva producción de un daño en la salud del sujeto pasivo del acoso, para cuya determinación se ha analizado también la doctrina constitucional relativa al riesgo sentada por el TC.

En cuanto a los bienes jurídicos afectados por una conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, se ha dedicado el capítulo séptimo a diferenciar entre aquellos que siempre son dañados (la dignidad de la persona y su integridad moral) y aquellos que son potencialmente vulnerados. Para ello se han estudiado diferentes sentencias en las cuales se encontraban afectados distintos derechos en función de las circunstancias que rodeaban a cada caso concreto.

En el capítulo octavo se analizan las diferentes vías de tutela que el ordenamiento jurídico laboral proporciona frente al acoso moral. Para ello se han diferenciado tres estadios posibles. En primer lugar, los deberes del empresario, tanto en materia preventiva como disciplinaria en el caso de que el acoso moral en el trabajo no haya podido evitarse. Por

otra parte, la tutela proporcionada por los jueces y tribunales, y los diferentes procesos con los que cuenta el trabajador, y que impliquen o no la extinción de su relación laboral con la empresa. Por último, se ha hecho referencia también a la tutela del sistema público de protección social.

El capítulo final de la tesis versa sobre el acoso moral en el trabajo desde la perspectiva del derecho penal y su calificación, por tanto, como delito. Para ello, se ha diferenciado el acoso moral de otras modalidades de acoso también constitutivas de delito y recogidas en el Código Penal, como el acoso escolar o el acoso inmobiliario. Asimismo, se ha delimitado el *mobbing* respecto de otros delitos con los que puede coexistir, como las amenazas o las coacciones, y se ha incidido en la valoración de la prueba en el proceso penal y en la posibilidad de la víctima de exigir la responsabilidad civil de la persona acosadora. Ha resultado preciso, como en apartados anteriores, analizar el fenómeno del ciberacoso, esta vez desde su perspectiva delictiva. Por último, se ha considerado pertinente referirse de nuevo a la jurisdicción social para, de un lado contemplar el principio non bis in ídem entre la sanción penal y la administrativa en el ámbito social, y con el fin de puntualizar las diferencias existentes entre la regulación de este fenómeno por el Derecho Penal y por el Derecho del Trabajo en España.

En la última parte de esta tesis doctoral se recogen las conclusiones que este profundo estudio jurídico del acoso moral en el trabajo en España ha permitido alcanzar, en aras de proporcionar una visión actualizada del concepto, de la situación jurídica actual en nuestro país al respecto y de los cambios que, con total probabilidad, se producirán en la materia.

TÍTULO I. – El acoso moral como riesgo psicosocial

CAPÍTULO I. – El acoso en el trabajo: caracterización, tipología y distinción de figuras próximas

1. El nuevo entorno productivo y sus implicaciones para el trabajo

El mundo del trabajo ha cambiado. Durante el siglo XX y más aún durante las primeras décadas del siglo XXI, las transformaciones económicas, sociales, tecnológicas y políticas han sido tan aceleradas y profundas que han modificado todo nuestro entorno. El cambio se ha notado en muy numerosas facetas de la vida y de las relaciones sociales, pero se ha dejado sentir en especial dentro del sistema productivo y de la organización del trabajo. Si bien el Derecho en su conjunto se ha visto afectado, parece que su influencia en el Derecho del Trabajo ha sido más pronunciada si cabe.

Los avances técnicos y tecnológicos en esta rama del ordenamiento se han producido continuamente a lo largo de la Historia. Así, la incorporación de nuevas herramientas que aumentasen la productividad es una constante unida de manera inevitable al desarrollo humano. Cabría decir que incluso es obligada, ya que el sistema productivo siempre demanda de innovaciones y mejoras, lo que conlleva que surja entre ambos una relación de mutua dependencia, al deber adaptarse, a su vez, el sistema productivo a estas novedades[8].

Estas "mejoras" en la realización del trabajo no siempre gozan de buena acogida, ya que en muchas ocasiones, suponen una automatización de tareas que implica pérdidas de puestos de trabajo. Ya a principios del siglo XIX se produjeron revueltas de los obreros contra las máquinas que les iban a sustituir en su trabajo, especialmente contra los telares industriales desarrollados durante la Revolución Industrial, que propiciaron la aparición

[8] GARCÍA MURCIA, J., "Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio.", VV.AA. (MONREAL BRINGSVAERD, E., THIBAULT ARANDA, X., JURADO SEGOVIA, Á., Coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25ª aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo blanch, Valencia, 2020, p.32. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., "Concepto de trabajador y economía digital. Respuesta en el contexto internacional en el derecho de la UE.", *Revista Derecho Social y Empresa*, vol. 14, 2021.; LÓPEZ SÁNCHEZ, J.I.; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., "The impact of robotics and computerization on the labour market inclusive insight from a Law and Economics perspective.", *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review*, vol. 3, 2019.

de campañas y acciones de protesta y oposición entre los trabajadores, como el "antimaquinismo" o el denominado "movimiento luddita"[9].

Si bien es cierto que la mayoría de las innovaciones en el campo laboral se producen con el fin de reducir aquellos trabajos más pesados o que suponen un mayor riesgo para la salud de las personas trabajadoras, su introducción suele implicar que dichos empleos desaparezcan. Sin embargo, el manejo de las nuevas máquinas requiere de trabajadores que conozcan cómo utilizarlas, lo que conlleva la creación de nuevos puestos de trabajo con formación especializada. El problema que surge es fácilmente identificable, los empleos que se destruyen no son tan cualificados como los que se crean, por lo que aquellos trabajadores cuyo trabajo haya desaparecido no tienen la formación necesaria para ocupar uno de los nuevos puestos creados. Se trata de movimientos contradictorios de creación y destrucción de empleo, que sólo pueden ser reabsorbidos a la larga[10]. Esta situación fue definida por Schumpeter como la "teoría de la destrucción creativa"[11].

Reconduciendo la cuestión, los cambios en el mundo laboral se han producido siempre a lo largo de la Historia y seguirán haciéndolo. No obstante, no puede negarse que en las últimas décadas la celeridad del progreso tecnológico no tiene comparación posible.

Son múltiples las implicaciones que ha supuesto la incorporación de la informática y la digitalización al mundo del trabajo. Nuevas formas de trabajo, nuevos lugares y tiempos, así como nuevos riesgos en la salud e integridad de las personas trabajadoras son solo algunos de los ejemplos de esta nueva era. En este sentido, uno de los principales problemas que han surgido en el marco de la regulación jurídica de las relaciones de trabajo es la categorización de los nuevos trabajos desarrollados a través de plataformas digitales. Así, su inclusión como trabajo por cuenta ajena es objeto de amplio debate, a pesar de los recientes pronunciamientos a su favor por parte de los tribunales y de los legisladores en España.

[9] PEEL, F., *The risings of the Luddites*, Heckmondwike, T.W. Senior, Printer, «Herald» Office, 1880.; ALARCÓN CARACUEL, M.R., *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*, Revista del Trabajo, Madrid, 1975.
[10] ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 7ª edición, Civitas, Thomson Reuters, 2013., p.437.
[11] SCHUMPETER, J. A., *Capitalismo, Socialismo y Democracia.*, Año de edición 2015, Página Indómita, 1942.

El mercado de trabajo también ha notado la repercusión de la digitalización. Las personas trabajadoras disponen de nuevas vías para poder acceder a los procesos de selección de las empresas y obtener una mayor información acerca del perfil requerido, al existir plataformas destinadas a comunicar ofertas de trabajo a los postulantes de empleo con datos sobre las necesidades y requerimientos de las empresas, además de ponerles en conexión con éstas. Estas facilidades también se producen a nivel global, y permiten que cualquier demandante de empleo pueda acceder a las ofertas de trabajo sea cual sea su ubicación geográfica.

Una vez publicada la oferta, los propios procesos de selección están sufriendo modificaciones, al contar con algoritmos y herramientas digitales de reclutamiento que permiten la selección inmediata de candidatos para los puestos de trabajo ofertados. El uso de estas herramientas facilita en gran medida el cribado de solicitudes para escoger, finalmente, aquellas que más se ajusten al puesto requerido. No obstante, surgen dudas acerca de las restricciones fijadas por dichos algoritmos para efectuar la selección de candidatos, esencialmente en materia antidiscriminatoria. Actualmente, las empresas suelen valerse de intermediarios laborales digitales en su labor de búsqueda y selección de trabajadores para un determinado puesto de trabajo.

Algunos autores[12] afirman que dichas herramientas digitales pueden ser discriminatorias en sí mismas, además de, por supuesto, facilitar la conducta discriminatoria del empresario. Las fórmulas más comunes empleadas para reclutar los trabajadores son[13], de un lado, los filtros, que permiten localizar a los postulantes de empleo en base a una serie de parámetros, tales como su sexo, edad, etc., y permiten descartar con facilidad si cumplen o no con determinados requisitos. Por otra parte, las *"killer questions"*, recogidas en determinados formularios que deben ser cumplimentados de forma obligatoria si el candidato desea acceder a la oferta de empleo. Estas preguntas pueden versar sobre temas que den lugar a discriminación por motivos, por ejemplo, ideológicos, políticos, religiosos, relativos a la maternidad, etc., respecto de las cuales, si el postulante de empleo no contesta la respuesta considerada correcta por la empresa, queda descartado

[12] FERNÁNDEZ GARCÍA, A., "Intermediación laboral digital y discriminación", en VV.AA. (ROMERO BURILLO, A.M., Dir., BANDINA MARTÍN, Y., ROMERO BURILLO, A.M., Coords.) *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las Nuevas Tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género.*, Aranzadi, 2021., p.41.
[13] Seguimos en este punto a *Ibid.*, pp.42-44.

del proceso de selección. Otra de las herramientas empleadas son los sistemas reputacionales, que permiten al empresario o a sus clientes puntuar al trabajador en función de los servicios que haya prestado e, incluso, añadir comentarios al respecto. Las puntuaciones otorgadas pueden variar en función de criterios discriminatorios, además de que los comentarios pueden contener insultos u ofensas en este sentido. Algunas aplicaciones permiten que dichas evaluaciones puedan ser efectuadas también por el trabajador respecto del empresario. Los procesos de selección pueden llevarse a cabo a través de chats, en los cuales, gracias a la mensajería instantánea, la entrevista queda registrada por escrito en la herramienta, lo que puede facilitar a las personas trabajadoras demostrar si ha sido víctima de algún tipo de discriminación. Asimismo, la mayoría de las aplicaciones cuenta con un canal de denuncias de aquellas ofertas que pueden resultar contrarias a la legalidad, que pueden llegar a ser eliminadas del portal digital. Por último, algunas aplicaciones digitales de reclutamiento de trabajadores tienen la opción de descartar indefinidamente a los candidatos que no cumplan alguno de los requisitos exigidos.

Los algoritmos permiten, en el proceso de intermediación laboral, cruzar las características del postulante de empleo con las de la oferta de trabajo en cuestión. La posible discriminación en estos casos es doble. Por una parte, el empresario puede introducir una serie de parámetros discriminatorios que el algoritmo aplica, en cuyo caso, la discriminación procedería de la decisión del empresario. No obstante, parece que el propio algoritmo, puede seleccionar de manera discriminatoria e inferir determinadas características personales a partir de otros datos que haya obtenido en otro proceso, y no de ningún parámetro que haya introducido el empresario. Por tanto, aunque se le prohíba obtener datos especialmente protegidos que puedan vulnerar derechos fundamentales, el algoritmo puede recabar dicha información a través de otros datos a los que ha tenido acceso[14]. Asimismo, no puede perderse de vista que el algoritmo se basa en datos obtenidos de la realidad, que a su vez puede ser discriminatoria, como el hecho de que en

[14] TODOLÍ SIGNES, A., "La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos.", *Revista de Derecho Social*, vol. 84, 2018., p.73 y ss: *"por ejemplo, la religión o la raza puede estar estadísticamente muy relacionadas con el código postal o el barrio dónde la persona vive. Así pues, tomar decisiones basadas en la ubicación de la vivienda resultará en el fondo una decisión basada en la raza o, incluso, conforme al tiempo dedicado a leer unas noticias en Facebook o Google –y no otras– se puede predecir la afiliación política o sindical. De hecho, en muchos casos, se desconocen las capacidades de un algoritmo a la hora de hacer inferencias estadísticas, lo que supone la "imposibilidad" de conocer si el propio algoritmo está tomando decisiones fundamentadas en información discriminatoria o no".*

puestos directivos haya un porcentaje muy superior de hombres que de mujeres, lo que le conducirá a determinar que los hombres son más idóneos para ese tipo de puestos. Igualmente, las minorías se verán perjudicadas al existir menos datos de sus componentes que permitan al algoritmo realizar predicciones con un menor riesgo. Por tanto, el algoritmo mostrará una tendencia a tomar en consideración los datos procedentes de colectivos mayoritarios que le ofrezcan una mayor seguridad[15].

En esta línea, el 5 de febrero de 2020 el Tribunal de la Haya dictó sentencia[16] declarando que el sistema del gobierno de Países Bajos, mediante el cual recopilaba datos y elaboraba perfiles de riesgo de defraudación a la Seguridad Social y a Hacienda de sus ciudadanos, era contrario al derecho al respeto a la vida privada y familiar del artículo 8.2 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), por no cumplir con la exigencia de proporcionalidad entre el interés social al que sirve la normativa cuestionada y dicho derecho y por falta de transparencia, al no haber hecho público el gobierno holandés el tipo de algoritmos utilizados ni haber proporcionado información sobre el método de análisis de riesgos utilizado. Esta falta de transparencia se traduce en una imposibilidad de verificar cómo está diseñado el árbol de decisión que utiliza el algoritmo y en qué pasos consiste, por lo que dificulta que una persona que se haya visto afectada por el uso de dicho algoritmo pueda defenderse[17].

Del uso de los resultados obtenidos por el algoritmo y por las herramientas digitales tan sólo es responsable el empresario o en quien éste haya delegado (departamento de recursos humanos). No obstante, no puede perderse de vista el amplio margen que la utilización de estos medios ofrece a la discriminación en el empleo. Esta situación se considera una de las más apremiantes por regular por el Derecho del Trabajo.

Por otro lado, la incidencia de las nuevas tecnologías en el mercado de trabajo ha podido apreciarse en la mayoría de sectores económicos, hasta el punto de cambiar la clase y contenido de los trabajos solicitados, destacando especialmente el incremento de demanda de empleos con un componente tecnológico.

---

[15] *Ibid.*
[16] Sentencia del Tribunal de la Haya de 5 de febrero de 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:865
[17] Puede consultarse la sentencia en el siguiente enlace: https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBDHA:2020:865

Esta revolución tecnológica genera, a su vez, nuevos derechos y obligaciones para las partes implicadas en el contrato de trabajo. Por un lado, en relación con las funciones desarrolladas por el empresario, las nuevas tecnologías le ofrecen una serie de ventajas a la hora de comenzar su proyecto empresarial (caben destacar las facilidades de las start-ups por ejemplo) y de desarrollarlo (mayor flexibilidad y adaptabilidad gracias el uso de dispositivos electrónicos, mejores posibilidades de planificación del trabajo, menores costes, etc.). Además, el empresario tiene a su disposición herramientas que le permitan obtener una inmensa cantidad de datos, que podrá aplicar de cara a la realización de su objetivo empresarial. No obstante, dichos datos proceden tanto de terceros como de sus propios trabajadores, y su magnitud implica que el empresario deba extremar precauciones en su uso y tratamiento, así como en relación con el uso de dispositivos de geolocalización o instrumentos de registro de imagen, que pueden acceder a la información más privada de sus trabajadores, vulnerando su derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos personales.

De otro lado, la persona trabajadora goza del correspondiente derecho a la protección de su vida privada derivado del uso de tales herramientas (relativamente invasivas) por parte del empresario, así como del derecho a la seguridad y salud, que puede verse afectado por la revolución digital, debido al surgimiento de nuevos riesgos y a la intensificación o el cambio en otros preexistentes, que deberán ser tomados en consideración por el empresario en sus políticas de prevención.

2. La salud del trabajador y los riesgos psicosociales

La posible provocación de un daño en la salud de los trabajadores es una cuestión inherente a la mayoría de profesiones. En este sentido, la protección frente a los riesgos derivados del desarrollo del trabajo se ha erigido como una cuestión fundamental en el seno del Derecho del Trabajo, si bien la preocupación sobre ésta es relativamente reciente. Así, no es hasta finales del siglo XIX y principios del XX cuando comienza a prestarse atención a los peligros que las personas trabajadoras podían correr en el desempeño de su profesión, especialmente a raíz de las penosas condiciones de trabajo extendidas durante la Revolución Industrial.

Los riesgos en el trabajo pueden ser de diferentes tipos. Por una parte, podríamos diferenciar entre aquellos que afectan principalmente a la salud física del trabajador y, por otra, los que vulneran su salud mental. Dentro de los primeros existen numerosas modalidades de riesgos: físicos, como ruidos, iluminación, temperatura, vibraciones, etc.; riesgos químicos, causados por diferentes causas contaminantes del entorno o riesgos biológicos, como virus, bacterias; riesgos mecánicos, derivados del uso de maquinaria o herramientas; riesgos ambientales, producidos por la acción humana o de la naturaleza, y riesgos ergonómicos, causados por las malas posturas, movimientos repetitivos, o manipulación manual de peso. El interés y las regulaciones normativas han recaído tradicionalmente sobre este conjunto de riesgos.

De otro lado, en el seno de la empresa pueden surgir los denominados riesgos psicosociales, esto es, los relacionados en mayor medida con el entorno humano y la organización empresarial. La preocupación por este tipo de riesgos toma cada vez más fuerza dentro del sistema general de prevención de riesgos laborales, debido, en gran parte, a que las consecuencias que derivan de ellos se están convirtiendo en uno de los principales problemas de salud laboral de los Estados desarrollados[18].

Dentro de este segundo grupo de riesgos, es necesario diferenciar dos conceptos: riesgos psicosociales y factores de riesgo psicosocial. Los riesgos psicosociales encuentran varias definiciones, todas ellas con las mismas características. Así, se han definido como aquellos que *"derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión"*[19]. Otros autores[20] se han referido a ellos como *"la relación de probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud física y psíquica derivado de la interacción entre la organización del trabajo -condiciones de trabajo, sistemas productivos y contenido de su tarea-, su ambiente o entorno , interno -relaciones sociales*

[18] Puede consultarse a tal efecto en la página o dirección web https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress

[19] Definición ofrecida por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Comprobar en https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n.

[20] MOLINA NAVARRETE, C., "El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace «justicia disuasoria». Comentario a la STSJ, Sala Social, Cataluña, 14 de septiembre de 2010.", *Aranzadi Social*, vol. 22, 2011.

entre el personal de las empresas (dirección, compañeros)- y externo -relaciones del personal con terceras personas implicadas en su actividad (clientes, usuarios...)- y sus características personales»".

El reciente Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS sobre riesgos psicosociales, aborda de manera exhaustiva esta cuestión, aunque mantiene en vigor el Criterio Técnico 69/2009 en lo que respecte al acoso y no se oponga a sus postulados. Según el Criterio Técnico 104/2021, los factores psicosociales son *"condiciones de trabajo [art.4.7.d) LPRL] o características del mismo relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (NTP 443/1997)"* [21].

Los factores de riesgo psicosocial se definen en este instrumento como *"las condiciones de trabajo (factores psicosociales) que, por una configuración deficiente o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador"*. Los riesgos psicosociales, por su parte, son *"aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y tienen una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajado".* El Criterio 104 matiza que los riesgos psicosociales más reconocidos son el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo.

Los riesgos psicosociales presentan un fuerte componente de género, edad, y profesión, afectando más a determinados colectivos. Con carácter general, las mujeres son las principales víctimas de estos riesgos, a lo que se suma que muchas de las principales profesiones afectadas por ellos se encuentran fuertemente feminizadas[22]. Las profesiones que se ven más castigadas por los riesgos psicosociales son las relacionadas con la prestación de servicios asistenciales de cara al público, especialmente los sanitarios, docentes, o personal de defensa, entre otros. Se trata de trabajos con un alto nivel de autoexigencia que implican un importante desgaste emocional, y una mayor exposición a comportamientos violentos por parte de terceros.

[21] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO., *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1997.

[22] GRAU PINEDA, C., "Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales.", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 408, 2017.

3. El impacto de la nueva tecnología en los riesgos del trabajo

La revolución 4.0 ha afectado de manera especial a los riesgos laborales sufridos por las personas trabajadoras. Si atendemos a los riesgos que anteriormente hemos agrupado como generadores de daños "físicos", a pesar de que muchos de los avances tecnológicos se dirigen precisamente a reducirlos o eliminarlos, lo cierto es que el uso de algunas nuevas herramientas y tecnologías ha comenzado a provocar lesiones en la salud de los trabajadores. Puede decirse que las nuevas tecnologías tienen efectos ambivalentes en el trabajo[23].

A modo de ejemplo, a pesar de que se han reducido determinados efectos contaminantes en distintas profesiones, en otras, el uso de nuevos materiales ha producido que surjan otro tipo de sustancias tóxicas. De igual manera sucede con los riesgos ergonómicos o mecánicos, ya que, el desuso de determinada maquinaria ha eliminado los daños derivados de ella, pero las nuevas herramientas han provocado la aparición de otros riesgos de lesiones.

Nuevos riesgos han surgido también de la exposición prolongada a las pantallas de ordenadores, tablets o teléfonos móviles, que provoca fatiga visual y diferentes daños musculares. El riesgo más llamativo, quizás, o al menos el que mayor repercusión legislativa ha encontrado, es el derivado de la permanente situación de conexión digital que nos permite hoy en día la tecnología. El uso masivo de internet y de los medios tecnológicos ofrecen la continua posibilidad de que las personas trabajadoras se mantengan conectadas al trabajo, a cualquier hora del día y en cualquier lugar del mundo, lo que conlleva un incremento de su productividad (si bien a corto plazo) y mayores facilidades de conciliación gracias a la flexibilidad que permite en el desempeño del trabajo.

No obstante, existen diversos inconvenientes en relación con el impacto que este nuevo modelo de trabajo tiene sobre la salud. Por una parte, la conectividad permanente implica,

[23] GOERLICH PESET, J.M., "La prevención de riesgos laborales ante la digitalización y la robotización", VV.AA., *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25ª aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo blanch, Valencia, 2020, p.651.

en determinados casos, una vulneración del derecho a la limitación de la jornada, cuyo origen es, precisamente, la protección de la salud de los trabajadores, debido a que, conocida la posibilidad de continuar desarrollando el trabajo una vez finalizada la jornada laboral, las empresas encomiendan a los trabajadores una mayor carga de trabajo, desapareciendo así los límites horarios.

De otro lado, con el teletrabajo, los límites entre la vida privada y la vida laboral se diluyen, ya que, en la mayoría de las ocasiones, el trabajador presta sus servicios desde su vivienda, y en muchos casos, con sus propias herramientas (ordenador, teléfono móvil, etc., privados). Por tanto, se puede producir una vulneración de su derecho a la intimidad personal y familiar.

El agotamiento, el estrés ocasionado por la falta de descanso, y el miedo en muchos casos a la pérdida del empleo, generan una serie de daños en la salud del trabajador, que pretenden ser paliados con el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en la ley. El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) recoge este derecho por remisión del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, aunque, no lo define, sino que remite su delimitación a la negociación colectiva. En cualquier caso, el derecho a la desconexión digital engloba el derecho a no contestar información procedente del trabajo fuera del horario laboral, y también el derecho a no recibirla ya que, en caso contrario la desconexión real del trabajo no llega a producirse[24]. De esta forma, el ejercicio de este derecho no puede recaer exclusivamente en el trabajador, sino que el empresario debe abstenerse de enviar comunicaciones fuera del horario laboral.

La hiperconectividad y el uso de las nuevas tecnologías han provocado que riesgos psicosociales tradicionales sufran modificaciones. Así, se ha denominado tecnoestrés al estrés sufrido por los trabajadores como consecuencia de un uso excesivo e inadecuado de las herramientas digitales en el ámbito laboral, que conducen a problemas de sueño, dolores musculares, ansiedad, problemas gastrointestinales, etc. Incluso, cabe la posibilidad de que, personas que no hubieran desarrollado estrés, o lo hubieran hecho en

[24] ÁNGEL QUIROGA, M., "Desconexión digital y tiempo de trabajo: conflictos entre negociación colectiva y políticas de empresa.", vol. 24, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones., Granada, 2020.

niveles bajos, o no se hubieran sentido quemadas en el trabajo en un desarrollo normal de sus tareas, se sientan sobrepasadas y agotadas debido al empleo de estas tecnologías.

Por su parte, la violencia y el acoso en el trabajo han sufrido un incremento exponencial gracias al uso masivo de las redes sociales. De un lado, el riesgo de sufrir este tipo de conductas es constante, y su víctima no tiene posibilidades de alejarse de ellas como podría hacer en el caso de que se produjeran exclusivamente en el tiempo y lugar de trabajo tradicionales; de otro, las redes sociales permiten a los hostigadores un anonimato casi total, por lo que la dificultad de averiguar quién se esconde tras el perfil del acosador sitúa a las víctimas en una posición de vulnerabilidad y ofrece al sujeto activo del acoso una sensación de impunidad[25]. Además, la rapidez con que pueden enviarse mensajes y contactar con las personas aumenta las conductas irreflexivas y, por consecuencia, los comportamientos violentos en el entorno de internet.

En este contexto se produce el llamado ciberacoso, que consiste en que cualquiera de las modalidades de acoso, ya sea sexual, discriminatorio, moral, escolar o el acoso simple, se lleva a cabo a través de estos medios tecnológicos y digitales analizados. Cada tipo de acoso (moral, sexual o discrimnatorio) revestirá sus características principales cambiando, exclusivamente, el canal mediante el cual se produce. No obstante, el ciberacoso dista del acoso tradicional en las facilidades que ofrece de rápida difusión del contenido violento (ya sean imágenes, videos, mensajes, etc.), del mayor alcance del mismo, y de las importantes dificultades de su eliminación de internet, por lo que resulta, si cabe, más peligroso para sus víctimas, si contamos además el importante desajuste que existe entre esta realidad y la normativa de prevención actual.

4. El acoso moral en el trabajo como riesgo psicosocial y su relación con la violencia

El acoso moral en el trabajo se configura como un riesgo psicosocial, derivado de las relaciones humanas que se producen en el ámbito laboral. No obstante, existen múltiples situaciones de características semejantes que pueden producirse en el trabajo que también

[25] MIÑARRO YANINI, M., "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención.", *Documentación Laboral. Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Cinca.*, vol. 1, 119, 2020., p.22.

constituyen este tipo de riesgos, pero que se diferencian del *mobbing* en determinados aspectos.

En primer lugar, hemos de plantearnos si el acoso forma parte de la violencia, como una modalidad más[26], o si se trata de un fenómeno independiente a ella. Como la mayoría de la doctrina, entiendo que la primera opción es la correcta. La violencia constituye el género, dentro del cual se integran distintos comportamientos con sus características propias, cuyo patrón común es su carácter inaceptable y la provocación de un riesgo en la integridad y salud de la víctima. La violencia se divide en dos subtipos, violencia física y violencia psicológica, que a su vez se ramifican en diferentes comportamientos.

En la violencia física se comprenden todo tipo de agresiones físicas, ya sean de carácter sexual o no, siempre que produzcan una lesión directa en la integridad física de la víctima. También se integran en este tipo de violencia, aquellas conductas que manifiesten una intención o una amenaza de provocar daños de este carácter[27].

Dentro de la violencia psicológica, por su parte, caben comportamientos verbales, no verbales, acoso moral, acoso sexual o acoso discriminatorio, siempre que no constituyan agresiones físicas o amenazas de ellas. Este tipo de conductas pueden producirse contra un trabajador o contra alguien con quien la persona trabajadora mantenga una relación estrecha.

Tanto la violencia física como la violencia psicológica en el trabajo pueden ser internas o externas. El agresor puede ser un trabajador de la misma empresa que la víctima en el primer caso, o de una empresa vinculada o un tercero ajeno a aquella en el segundo. Por tanto, lo realmente relevante es que dicha violencia se produzca con ocasión o motivo del trabajo, sin necesidad de que se desarrolle durante la jornada laboral, en el concreto lugar de trabajo o por personal de la empresa.

[26] POMARES CINTAS, E., "Problemática regulación separada de las modalidades de acoso laboral vertical (descendente) previstas en el Código Penal español.", en VV.AA. (LAFONT NICUESA, L. Coord.) *Los delitos de acoso moral Mobbing, acoso inmobiliario, bullying, stalking, escraches y ciberacoso. Adaptado a la ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017., p. 55.
[27] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P., *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales.*, Gestión 2000, 2005., p.32.

En el concepto de violencia psicológica se comprende el acoso, como un tipo conceptual propio de la misma, que, a su vez, se divide en diferentes categorías. Existe un tronco común a todas las modalidades de acoso, consistente en un comportamiento hostil no deseado que sufre una persona en relación con el trabajo. Dicha conducta ha de revestir una serie de notas características que permiten distinguir diferentes tipos de acoso: acoso moral, acoso sexual y acoso discriminatorio; que serán estudiados por distintas ramas del ordenamiento: penal, social, administrativa; y, en cualquier caso, separan el acoso de otros fenómenos psicosociales en el trabajo.

5. La relación del acoso en el trabajo con otros riesgos psicosociales como el estrés o el "síndrome del quemado"

Acabamos de analizar el acoso moral desde la perspectiva particular de los actos de violencia. También conviene contrastarlo con otros riesgos psicosociales como el estrés o "síndrome del quemado", conocido habitualmente como *burnout*, que, si bien pueden asemejarse en determinados aspectos al acoso moral, distan del mismo en cuanto a sus elementos esenciales.

5.1. Estrés en el trabajo

El estrés y sus consecuencias, tanto físicas como psicológicas, se manifiestan actualmente como uno de los principales problemas de salud derivados del trabajo[28]. Algunos autores definen el estrés como "*una reacción de adaptación del organismo para mantener el equilibro del estado interno. Desde una perspectiva biológica, es la respuesta del organismo ante una demanda*"[29].

Aunque en muchas ocasiones se ha considerado beneficiosa la presencia de cierto grado de estrés en el trabajo, como circunstancia favorecedora de una mayor productividad laboral, el mantenimiento de un nivel de atención más alto, y el incremento de la creatividad y la toma de decisiones, lo cierto es que, sobrepasado ese límite, las consecuencias pueden ser nefastas.

[28] COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO., *Trabajar para un futuro más prometedor.*, OIT, Ginebra, 2019., p.21.
[29] HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, Paidós, Barcelona, 2014., p.36.

La preocupación por sus repercusiones tanto en la salud como en el trabajo se ha visto plasmada en diferentes instrumentos. En el ordenamiento de la Unión Europea, el Acuerdo Marco sobre estrés laboral[30] define este fenómeno como un estado, que se acompaña de malestar y disfunción física, psicológico o social, y que se deriva del hecho de que las personas no se sienten capaces de superar la brecha que se produce en los requisitos o expectativas existentes hacia ellos.

El objetivo de este Acuerdo Marco es mejorar el conocimiento y la comprensión de empresarios, trabajadores y sus representantes sobre el concepto de estrés laboral y de sus síntomas, además de proporcionarles un modelo que les permita identificar el problema, prevenirlo y hacerlo frente. Así, el estrés es un fenómeno que afecta tanto a trabajadores como a empresarios y que se produce en cualquier lugar de trabajo, empresa, actividad, o tipo de contrato.

Es importante destacar que este instrumento convencional europeo reconoce que el acoso y la violencia en el trabajo son causas generadoras de estrés, con todas sus consecuencias negativas para la salud física y mental de las víctimas, para su productividad y rendimiento en el trabajo. A pesar de ello, pospone la regulación de la violencia y acoso en el lugar de trabajo al posterior Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de 2007.

El sometimiento de una persona a una situación de hostigamiento como es el acoso moral en el trabajo, tiene como consecuencia la generación de un estado de estrés en la víctima, que puede llegar a perjudicar seriamente su salud. El estrés no constituye una enfermedad, pero una exposición prolongada al mismo puede producir una reducción en la productividad del trabajador y causarle graves problemas de salud. Sobre esta cuestión, la sintomatología derivada del estrés laboral es variada[31]. Por una parte, a nivel personal del trabajador, puede sufrir daños físicos, como problemas de sueño, dermatológicos, digestivos, musculares, etc.; daños psicológicos: ansiedad, irritabilidad, falta de concentración, etc.; por otra parte, a nivel relacional de la persona trabajadora con su

[30] Firmado el 8 de octubre de 2004 por los interlocutores sociales del marco comunitario y traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del Acuerdo de Negociación Colectiva 2005-2006.
[31] RAMOS QUINTANA, M.I., "Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación.", en VV.AA. (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir.)*Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Thomson Reuters, 2017., p.48.

entorno, quien sufre estrés suele mostrar comportamientos más huraños, susceptibilidad, aislamiento, entre otras conductas.

Para poder prever una posible situación de estrés en el trabajo y, con ello, prevenirla, existen algunos indicadores potenciales de este fenómeno, como el alto nivel de absentismo laboral, la rotación de personal, la disminución del rendimiento, los conflictos internos, las quejas y la litigiosidad, entre otros.
Cabe puntualizar que en el estrés derivado del trabajo no solo influyen los factores organizacionales del mismo, sino también otras variables como el ruido, la temperatura o las vibraciones[32].

5.2. *Burnout*

El *burnout* (traducido literalmente como síndrome del quemado), surge como un concepto extrajurídico (al igual que sucede con el acoso moral en el trabajo), estudiado en primer lugar por las disciplinas de la psicología o la psiquiatría. El término fue empleado en diferentes momentos. En 1969, por H. B. Bradley, al investigar los niveles de estrés de oficiales de policía, y en el año 1974 el psiquiatra Herbert Freudenberger, al referirse a este concepto tras observar el agotamiento progresivo experimentado por voluntarios tras un año de trabajo en un centro de ayuda a toxicómanos[33]. Lo definió como *"una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador"*[34].

Más adelante, en 1976, Cristina Maslach[35] consideró que este fenómeno tan solo podía darse en las profesiones de ayuda, por ejemplo, en las que debe mantenerse un contacto con terceras personas (sanitarios, etc.), debido a las demandas emocionales tanto externas como internas que manifiestan de manera excesiva este tipo de profesiones. Años más tarde, definió el *burnout* junto con Jackson como *"un síndrome de agotamiento*

[32] DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales.*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012., p.13.
[33] SÁNCHEZ PÉREZ, J., "El síndrome del trabajador quemado (burn out): su contenido y su polémico encuadramiento jurídico-laboral.", *Revista de Información Laboral*, vol. 5, 2016.
[34] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO., *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (I): definición y proceso de generación.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.
[35] MASLACH, C., "Burned-out", *Human Behaviour*, vol. 5, 1976.

emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas".

En el año 2019 el *burnout* ha sido reconocido por primera vez como enfermedad profesional por la OMS. En este sentido, ha sido definido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) como "un síndrome conceptualizado como resultado de estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres elementos o dimensiones: 1) sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; 2) aumento de la distancia mental del trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y 3) eficacia profesional reducida. El agotamiento se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida"[36].

El *burnout* ha sido considerado como "la fase última y catastrófica del estrés", sin mencionar el *"karôshi"*, término japonés que se refiere a la muerte por exceso de trabajo[37]. En el síndrome del quemado influyen numerosas variables que se configuran como factores de riesgo psicosocial. Así, se trata de circunstancias que exigen de la persona trabajadora un esfuerzo psicológico continuado, que termina desgastándola tanto física como mentalmente. Los expertos concretan estos factores en el uso de las nuevas tecnologías, la sobrecarga laboral, características personales, o los aspectos organizativos de la empresa.

También, existe un importante factor de edad en el sufrimiento del *burnout*. Al contrario de lo que sucedía con el estrés en el trabajo, son las personas de mayor edad las más afectadas por este síndrome[38], debido a una exposición más prolongada a determinados factores de riesgo.

A lo largo del tiempo, se han elaborado diferentes instrumentos para medir el nivel de agotamiento de los trabajadores y determinar si éstos sufren un síndrome del quemado[39].

[36] Versión CIE-11 aprobada en 2019, cuya entrada en vigor se produce a partir del 1 de enero de 2022.
[37] HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, cit., p.39.
[38] RAMOS QUINTANA, M.I., "Estrés crónico por causa del trabajo.", *Trabajo y Derecho*, 22, 2016.
[39] Para más información, consultar GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El síndrome del trabajador quemado (o burnout): dimensión jurídica laboral, preventiva y de seguridad social.*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021., pp.71-85.

Sin ánimo de exhaustividad, de entre ellos podemos destacar el *Maslach Burnout Inventory* (muy utilizado en general por los investigadores y por los tribunales, e inventado por la autora antes mencionada, Cristina Maslach), que mide los tres factores en que consiste el síndrome de *burnout*: agotamiento emocional, (A.E.), despersonalización (D.D.) y baja realización personal, (R.P.)[40]; el *Cuestionario Breve de Burnout*, publicado en 1997; el *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)*; el *Cuestionario de Burnout Measure*; y *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), además de otros instrumentos especializados en profesiones concretas.

De manera casi idéntica a la forma en que se ha desarrollado el tratamiento jurídico del *mobbing* en nuestro país, los tribunales de lo social han sido los responsables de ofrecer una respuesta a la problemática del *burnout* ante la ausencia de regulación legal en la materia. A modo de ejemplo, el TSJ de Murcia[41] define este fenómeno como una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento físico o psíquico, actitud fría y despersonalización en la relación hacia los demás y sentimiento de insatisfacción personal con las tareas que la persona trabajadora ha de realizar. Afirma el Tribunal, que se trata de una respuesta al estrés que presenta una serie de consecuencias propias de carácter psicosomático (dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras…), emocional (impaciencia, distanciamiento afectivo…), conductual (absentismo laboral, uso de drogas…), laboral (detrimento de la capacidad de trabajo, aumento de interacciones hostiles…).

Para el TSJ de Cataluña[42], entre otros TSJ[43], el *burnout* consiste también en un agotamiento de carácter psíquico, en este caso ante un eventual exceso de trabajo, las dificultades del mismo, la falta de expectativas o de reconocimiento profesional o, incluso, de la percepción subjetiva que pueda tener la propia persona trabajadora, en la que pueden influir determinados rasgos o características de su personalidad, de que está siendo objeto de acoso o persecución.

[40] STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1024/2004 de 5 abril. JUR 2005\11897.
[41] STSJ de Murcia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 618/2004 de 24 mayo. AS 2004\1571.
[42] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 7822/2006 de 10 noviembre. AS 2007\1181.
[43] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 5 febrero 2008. JUR 2008\167560.

Las consecuencias del *burnout* pueden ser consideradas accidente de trabajo. En este sentido se pronunció el TSJ de Castilla-la Mancha[44], al entender que el *burnout* es una afectación psicológica causada por y en el trabajo (ya sea producida o no como consecuencia de un supuesto de acoso). Así, conforme al artículo 115.1 LGSS (actual 156.1 LGSS), se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Ese concepto incluye también las lesiones psicológicas, si se acredita que están las mismas producidas por y/o en el trabajo, tomando además en consideración el punto 2.e) de dicho precepto, que entiende como tal accidente de trabajo las enfermedades no incluidas dentro del listado de las enfermedades profesionales a que se refiere el artículo 116 de la citada LGSS, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
El hecho de que la víctima de este riesgo psicosocial tenga una determinada personalidad que la contraparte pueda alegar como conflictiva, en nada influye para que los padecimientos puedan calificarse como accidente de trabajo[45].

6. Los elementos diferenciales del acoso moral en el trabajo respecto de otros riesgos psicosociales

El acoso moral en el trabajo como riesgo psicosocial, presenta puntos coincidentes y discordantes con el resto de riesgos psicosociales y conflictos laborales que pueden surgir en el seno de la empresa.

Por una parte, las consecuencias del acoso moral y del resto de riesgos son muy semejantes, ya que tanto la salud física como mental del trabajador pueden verse lesionadas. No obstante, en los casos de estrés y de *burnout* resulta indispensable que se produzcan tales daños, ya que, con ellos, el bien jurídico a proteger es la salud del trabajador, y los mismos suelen ser diagnosticados tras una evaluación médica de las secuelas. Por el contrario, en el acoso moral en el trabajo no es necesario que se produzcan tales lesiones, sino que basta con que el comportamiento sufrido por la persona trabajadora pueda ser objetivamente considerado como vulnerador de su dignidad e

[44] STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1844/2005 de 30 diciembre. AS 2005\3712.
[45] STSJ del País Vasco, (Sala de lo Social), núm. 2662/1999, de 2 de noviembre AS 1999\4212; STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), núm. 477/2005, de 20 de enero, AS 2005\31.

integridad moral. Así, mientras que en los riesgos psicosociales de estrés y *burnout*, el elemento diferenciador recae sobre las secuelas sufridas en la salud, en el *mobbing*, recae sobre el comportamiento de los acosadores hacia la víctima.

En cualquiera de los casos, el padecimiento de la víctima ha de ser prolongado en el tiempo. Sin embargo, de nuevo, en el acoso moral en el trabajo resulta más importante la intensidad de los actos hostiles sufridos por la víctima que su continua repetición, mientras que los otros riesgos sí deben ser resultado de un largo proceso de sometimiento a condiciones de trabajo no idóneas.

Para algunos tribunales[46], la diferencia entre el acoso y el estrés y *burnout* se refleja en la existencia de una intencionalidad de dañar en el primer fenómeno y su ausencia en los segundos[47]. En mi opinión, como tendré ocasión de razonar, la intencionalidad no es un requisito indispensable del *mobbing*, por lo que no puede suponer el criterio de distinción de una conducta de otra. Bien es cierto que tanto en el *burnout* como en el caso de estrés laboral, el malestar que sufre el trabajador no deriva de una conducta hostil dirigida contra él, como sí ocurre en el acoso moral, sino de una serie de factores organizacionales y personales mal gestionados. Sin embargo, ello no significa que los sujetos activos del acoso tengan una intencionalidad de dañar a su víctima, sino que sus actos dañan efectivamente su dignidad e integridad moral, cosa que no sucede en el resto de riesgos psicosociales.

Por tanto, los bienes jurídicos protegidos en el acoso moral y en el estrés laboral y *burnout* son diferentes. En el primer caso, la dignidad y la integridad moral son los bienes dañados, mientras que, en los otros dos, es el derecho a la salud el que se ve en peligro. Esta cuestión resulta de especial trascendencia a la hora de determinar los mecanismos de tutela para unos casos y otros. Por una parte, en materia preventiva, las medidas a adoptar serán muy semejantes en todos los supuestos, ya que se trata de instaurar herramientas de

[46] STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 475/2017 de 12 junio. JUR 2017\185633.
[47] STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) número 29/2007 de 10 de enero, AS 2008\53: *"aun cuando ambas patologías psicosociales coinciden en el resultado, esto es, los graves daños que producen en la salud del trabajador, el acoso moral o mobbing se integra por un elemento intencional lesivo, ya proceda del empleador o superiores jerárquicos ( ) o por compañeros (mobbing horizontal), sin embargo el Burn Out, ese elemento intencional está, en principio, ausente."*

prevención de riesgos psicosociales. No obstante, la situación cambiará en relación con la tutela sancionadora y reparadora.

7. Otras conductas no constitutivas de acoso

Probablemente la zona más próxima al acoso moral en el trabajo sean otros riesgos psicosociales como el estrés o el *burnout* estudiados. No obstante, también vale la pena traer a colación otros fenómenos que igualmente han de separarse del acoso en el trabajo. Se trata de determinados comportamientos que producen un ambiente incómodo respecto de la persona trabajadora y constituyen una conducta inadecuada por parte del empresario o de sus compañeros; no obstante, no pueden considerarse integrados en el concepto de *mobbing*, por no presentar los elementos característicos del mismo[48].

Las decisiones llevadas a cabo por el empresario pueden ser constitutivas de conductas abusivas, que deberán ser corregidas a través de las acciones oportunas y pueden ser condenadas por parte de los tribunales. En este orden de cosas, la doctrina judicial ha entendido que estas conductas no son vulneradoras de los derechos fundamentales de los trabajadores[49], sino de derechos laborales[50], y no todas ellas constituyen acoso moral en el trabajo[51].

Como bien afirman algunos tribunales *"el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas. Por un lado, todo conflicto no es manifestación de un acoso moral, de donde se desprende que la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto. Por otro lado, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral, al resultar factible su manifestación externa en un conflicto larvado, aunque unido a otros indicios; y por último la existencia de un conflicto explícito puede ser un indicio de la existencia de acoso moral"*[52].

[48] STSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 5/2016 de 14 enero. JUR 2016\38566; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2357/2017 de 7 abril. JUR 2017\142499; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985.
[49] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 7271/2005 de 29 septiembre. AS 2005\3645; núm. 7822/2006 de 10 noviembre. AS 2007\1181.
[50] STSJ de Galicia, (Sala de lo Social) de 12 septiembre 2002. AS 2002\2603.
[51] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección3ª) núm. 429/2003 de 20 marzo. AS 2003\3244.
[52] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4046/2017 de 22 junio. AS 2017\1779.

En muchos casos, el elemento de reiteración en el tiempo es el que no se cumple e impide considerar los actos como acoso moral en el trabajo. Por tanto, se trata de actos hostiles aislados, de violencia física o psicológica, que deberán ser enjuiciados de esta forma, pero no como *mobbing*. Así, el TSJ de Cataluña[53] considera que *"ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación laboral, son equiparables al propio y verdadero acoso moral".*

En otras ocasiones, se ha considerado que, el hecho de que la conducta hostil no estuviera dirigida en exclusiva contra el denunciante, sino hacia otras personas también, resulta determinante para entender que no se trata de un supuesto de acoso moral laboral[54].

A la vista de lo anterior, cabría plantearse si, una situación laboral de violencia generalizada en la que los trabajadores se ven sometidos a comportamientos despóticos por parte del empresario y a conductas abusivas, pero no actúan por miedo a sufrir represalias, como la pérdida de funciones, de ascensos, o incluso el despido, puede calificarse como acoso laboral. En mi opinión, si las conductas pueden individualizarse en cada uno de los trabajadores, y se manifiestan todos los elementos del acoso, podrá la conducta calificarse de esta manera respecto de cada persona trabajadora, con independencia de que la situación de maltrato sea generalizada. Este es el ejemplo de lo que sucedió con la compañía France Télécom, cuyos directivos fueron condenados penalmente por acoso moral en 2019, tras haber llevado a cabo una campaña de terror en el ambiente de trabajo entre 2007 y 2010 con el objetivo de lograr la salida voluntaria de 22.000 trabajadores.

No obstante, aunque el ambiente de psicoterror generalizado no pueda individualizarse en acciones concretas de acoso contra uno o varios trabajadores, continúa constituyendo una situación de violencia en el trabajo que debe atajarse, y estar recogida en la regulación que se promulgue a raíz de la ratificación del Convenio nº190 de la OIT.

En cualquier caso, todas estas situaciones deben contemplarse desde una perspectiva objetiva, atendiendo a las circunstancias concurrentes, y no sólo sobre la base de la

[53] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4046/2017 de 22 junio. AS 2017\1779.
[54] STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 130/2006 de 31 enero. AS 2006\1023.

percepción que pueda tener la víctima, ya que cada persona puede reaccionar de una manera distinta frente a unos mismos hechos, y no puede dejarse la condena de una conducta a la sensibilidad humana. Este tipo de acoso que sólo es apreciado por la víctima y no se ajusta a los parámetros objetivos, se denomina "*mobbing* subjetivo"[55].

8. Acoso moral y acoso discriminatorio en el trabajo

El acoso supone el padecimiento de una conducta hostil, humillante, degradante, dirigida contra una persona en relación con su trabajo. La nota característica del acoso discriminatorio reside en que dicho comportamiento se producirá contra una persona trabajadora por formar parte de un determinado colectivo que, por regla general, ha sufrido tradicionalmente discriminación.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, la norma suprema defiende la igualdad y prohíbe la discriminación en su artículo 14 como derechos fundamentales: *"los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".*

Asimismo, tanto la discriminación como el acoso discriminatorio están prohibidos en el ET, en letras c) y e) de su artículo 4.2. La primera de ellas establece que los trabajadores tienen derecho a *"no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español".* La segunda prevé el derecho de los trabajadores *"al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"*.

La legislación de nuestro país en esta materia se ha visto muy influida por el desarrollo que de esta cuestión ha efectuado el ordenamiento comunitario, cuyo interés por el acoso

[55] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3033/2009 de 15 septiembre. AS 2009\2467.

discriminatorio se ha manifestado muy superior al del acoso moral. Así, son múltiples las directivas que han regulado este problema, y que recogen un conjunto de causas casi idénticas a las enumeradas en la legislación española.

Por otra parte, no debemos confundir discriminación con acoso discriminatorio. En mi opinión, el primer término se conecta con un perjuicio que se genera a la víctima al sufrir un trato diferente en alguna situación laboral por una de las causas mencionadas, como la pérdida de una oportunidad, ya sea de ascenso, de participación en alguna cuestión de la empresa, etc. Mientras que, el acoso discriminatorio, se refiere al sometimiento de dicha persona a ataques o incluso un comportamiento hostil, por formar parte de alguno de los colectivos enumerados en la norma o por la jurisprudencia. Cuestión distinta es que diferentes actos de discriminación puedan constituir en su conjunto un supuesto de acoso discriminatorio.

La discriminación puede ser directa o indirecta. La primera de ellas, sobre la base de las definiciones ofrecidas por las Directivas de la Unión Europea y las normas nacionales, se entiende que existe cuando por motivos de origen racial o étnico, sexo, religión, creencias, edad, orientación sexual, o cualquiera otra característica equiparable, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable.

La discriminación indirecta, por su parte, hace referencia a una situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo, origen racial o étnico, religión, creencias edad, orientación sexual, o cualquiera otra característica equiparable determinada, en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, proporcionales a su fin.

Existe, además, otro tipo de discriminación a tener en cuenta, que ha sido reconocida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional, y denominada como discriminación refleja. Estos tribunales han admitido que se incurre en discriminación refleja cuando una persona es tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno

de los rasgos o características protegidas (o las causas de discriminación prohibidas), pese a no poseer dicha característica quien alega el trato discriminatorio. La protección frente a este tipo de situaciones deriva de la interpretación amplia del alcance de los supuestos protegidos por la Directiva 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, llevada a cabo por el TJUE en su sentencia de 17 de julio de 2008 (asunto C-303/06, Coleman[56]).

Centrándonos en las causas enumeradas en las normas, como puede observarse, no se trata de cualquier tipo de colectivo o grupo, sino de aquellos que han sufrido una discriminación o maltrato histórico. Muchas de ellas cuentan con un desarrollo legislativo propio. Así, por ejemplo, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, recoge en su artículo 2 letra f) una definición de acoso como toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Además, dicho acoso se considerará en todo caso discriminatorio (artículo 35.6).

Por otro lado, el acoso por razón de sexo se ha entendido en muchas ocasiones como una categoría aparte; sin embargo, en mi opinión se configura como otra forma más de acoso discriminatorio, ya que, en este caso, a quien se discrimina es a la mujer por el hecho de serlo. A diferencia de lo que sucede en el acoso sexual, en el cual la víctima puede ser tanto un hombre como una mujer (aunque estadísticamente sean muchas más mujeres que hombres quienes lo sufren[57]), en este tipo de acoso, el colectivo que se ha visto tradicionalmente discriminado es el de las mujeres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de

[56] STC núm. 71/2020 de 29 junio. RTC 2020\71.

[57] Según la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)), *"aproximadamente el 90 % de las víctimas son mujeres y en torno al 10 %, hombres; que, según el estudio de la FRA realizado a escala de la Unión en 2014 titulado «Violencia de género contra las mujeres», una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual durante su vida adulta; que, en la Unión, hasta un 55 % de las mujeres han sido objeto de acoso sexual; que el 32 % de todas las víctimas en la Unión señalaron que el agresor había sido un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente; que el 75 % de las mujeres que ejercen profesiones que requieren una cualificación específica u ocupan un puesto directivo han sido víctimas de acoso sexual; que el 61 % de las mujeres empleadas en el sector de los servicios han sufrido acoso sexual; que, en conjunto, entre el 5 y el 10 % de los trabajadores europeos son víctimas, en algún momento, de acoso psicológico en el lugar de trabajo".*

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7.2 el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. No obstante, cabe apuntar el que el TJUE ha considerado existente una causa de discriminación por razón de sexo de los hombres en determinadas ocasiones. Tal es el caso de la sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019[58], que consideró discriminatoria la ley española de Seguridad Social por prever un complemento de pensión para las mujeres que hubieran tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y fueran beneficiarias de pensiones contributivas de incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social nacional, pero no prever dicho complemento para los hombres que se encontrasen en una situación idéntica.

Algunos autores[59] critican la terminología "acoso por razón de sexo" y defienden que el concepto correcto debería ser "acoso por razón de género", por haber resultado discriminada la mujer en el seno de las relaciones laborales con mayor frecuencia por su rol socialmente impuesto, como su función reproductiva o todas las tareas del cuidado del hogar que se le atribuyen, que por sus condiciones biológicas.

En este orden de cosas, podemos afirmar que la cuestión principal que diferencia el acoso moral en el trabajo del acoso discriminatorio es la existencia de una causa que lo motiva, consistente en la pertenencia de la víctima a un determinado colectivo. La gravedad de estos ataques reside en que su motivación es especialmente odiosa, por lo que sus elementos constitutivos distan de los del *mobbing*.

En primer lugar, en relación con el bien jurídico protegido, si bien tanto en en el acoso moral como en el discriminatorio la dignidad de la persona y su integridad moral se ven vulneradas, solo en este último se produce una lesión al derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

Esta modalidad de acoso reviste una especial gravedad por hallarse en su trasfondo una causa especialmente odiosa, por lo que bastaría con una sola actuación para entender que

[58] STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18).
[59] FABREGAT MONFORT, G., *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa.*, Bomarzo, Albacete, 2011., p.34.

se ha producido, sin que resulte necesaria una repetición de actos discriminatorios en el tiempo.

Por otra parte, en relación con la generación de un perjuicio, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado que no resulta necesario, por lo que una disposición nacional que prevea que, para poder constatar la existencia de una discriminación directa o de una discriminación indirecta basada en el origen racial o étnico, el trato menos favorable o la desventaja deben consistir en un perjuicio para derechos o intereses legítimos, es contraria al sentido de la presente Directiva[60]. Aunque el Tribunal en su sentencia se refiere a la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, consideramos que la respuesta sobre la necesaria o no de existencia de un perjuicio debe ser la misma para cualquier tipo de discriminación.

La cuestión puede ser problemática a la hora de determinar la existencia de un elemento intencional en este comportamiento. Así, es posible que el sujeto activo del acoso no sea consciente de que la razón subyacente de su actitud sea un afán discriminatorio, pero a ello se deba realmente su conducta. Puede tratarse, por tanto, de un acoso discriminatorio involuntario, que se produzca por razones culturales inherentes al acosador, de las que él mismo no es consciente. En mi opinión, la intencionalidad no supone un elemento esencial ni en el acoso discriminatorio ni en el moral. En ambos casos, lo realmente relevante es el resultado obtenido. En el primer tipo de acoso, la situación de desigualdad o de perjuicio creada y, en el segundo, el ambiente hostil y la denigración de la persona trabajadora, con independencia de la voluntad de producir este resultado en la motivación que mueve al sujeto acosador.

En cualquier caso, ni el concepto internacional ni el concepto comunitario del acoso discriminatorio requieren que se demuestre una determinada intención del sujeto activo del acoso para actuar así.

[60] Sentencia del TJUE de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, párr. 69.

9. Acoso moral y acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual ha sido recogido en algunos instrumentos internacionales[61], y también en el ordenamiento jurídico comunitario, destacando especialmente 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, que analizaremos más adelante.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge el concepto acoso sexual de esta directiva y ofrece una definición propia que se asemeja mucho a la misma. Así establece en su artículo 7.1 que, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La diferencia entre la definición de la Directiva comunitaria y la de la legislación española radica en que la primera recoge una cláusula según la cual el comportamiento debe no ser deseado por la víctima, cláusula que se elimina en la LO 3/2007. En mi opinión, ello no significa que las conductas deseadas por la víctima puedan ser condenadas como acoso sexual, sino que no resulta necesario que la víctima manifieste su negativa de manera expresa y rotunda, ya que, por miedo podría no hacerlo, pero sí se inferiría de su comportamiento[62].

En el ordenamiento jurídico español, el acoso sexual en el trabajo se encuentra prohibido por el orden laboral y por el orden penal. El ET recoge en su artículo 4.2.e) el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Asimismo, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

[61] A modo de ejemplo, el Convenio nº 190 OIT, establece que *"la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".*

[62] ARBONÉS LAPENA, H.I., *Violencia en el trabajo: el acoso sexual.*, Bomarzo, 2019., p.27.

(LISOS), considera infracción muy grave el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (artículo 8.13).

En el orden penal, el acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 184 del Código Penal, que condena a una pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses a quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. La pena será de cinco a siete meses de prisión o multa de diez a catorce meses si el acoso sexual se hubiera cometido prevaliéndose el autor de su situación de superioridad, o en el caso de que la víctima sea especialmente vulnerable. Si se producen estas dos últimas circunstancias, la pena de prisión será de seis meses a un año.

Tras esta regulación penal del acoso sexual, se tipificó el acoso laboral como delito propio dentro del Código Penal, con una pena superior a la establecida para el acoso sexual. Ello, como es lógico, generó un amplio debate. Por una parte, se planteó la cuestión acerca de si el acoso sexual es menos importante que el laboral (al ser la sanción menor), cuando parece que interfiere en una esfera más privada e íntima de la persona, y reviste una especial gravedad, al bastar con un solo acto para que la conducta sea sancionable. Por otra parte, también se planteó la posibilidad de que el acoso sexual sea una modalidad más dentro del acoso laboral[63], por lo que no tendría sentido que la pena por su comisión sea inferior a la del tipo general. Por ello, algunos autores han solicitado que se eleven las penas del acoso sexual y se equiparen así a las del acoso laboral[64].

También el Tribunal Constitucional se ha referido al acoso sexual, especialmente en su sentencia de 13 de diciembre de 1999[65], en la cual consideró que *"para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como*

[63] OTERO GONZÁLEZ, P.; POMARES CINTAS, E., "El acoso laboral (mobbing)", en *Comentarios a la reforma penal de 2010.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010., p.202.
[64] *Ibid.*, p..202-203.
[65] STC núm. 224/1999 de 13 diciembre. RTC 1999\224.

indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas." Los elementos marcados en esta sentencia han sido seguidos por la mayoría de las Salas de lo Social de los TSJ[66] para determinar la existencia del acoso sexual.

De la legislación y la doctrina constitucional y judicial pueden extraerse los elementos que constituyen el acoso sexual en el trabajo, su delimitación para que se considere o no delito, y su distinción con respecto del acoso moral laboral. Con respecto a las conductas que configuran el acoso sexual, es indiscutido que pueden ser de cualquier índole, ya sean verbales (comentarios, bromas, invitaciones o solicitud de favores sexuales, etc.), no verbales (gestos, envío de imágenes, etc.) o físicas (tocamientos, acorralamiento de la víctima, etc.), siempre que sean de carácter sexual. Este tipo de comportamientos, para poder ser entendidos como acoso sexual, no deben ser deseados por la víctima. Ello no significa que se exija de la víctima una negativa y condena rotunda ya que, en muchas ocasiones, puede verse coaccionada y tener miedo de sufrir represalias en caso de

[66] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 341/2004 de 29 enero. AS 2005\462; STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social) núm. 534/2004 de 19 febrero. AS 2004\1850; STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 306/2006 de 27 marzo. AS 2006\1687; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 246/2018 de 6 marzo. AS 2019\253, entre muchas otras.

rebelarse. Por tanto, su negativa puede ser expresa o tácita si puede inferirse de su actitud su disconformidad.

Asimismo, el comportamiento debe poder ser calificado como acoso sexual con base en criterios objetivos, no sólo en función de la apreciación de la posible víctima. No obstante, es necesario ser cauteloso en este punto, ya que la percepción objetiva que pueda tenerse de una situación de esta índole puede variar en función de baremos culturales, en los que el lugar o la época en que se produzca tienen una gran influencia, por lo que un verdadero supuesto de acoso sexual puede ser considerado una mera broma o un comentario desafortunado, sin tener en cuenta que no es deseado por la víctima.

En cualquier caso, la intensidad de la conducta enjuiciada se manifiesta como criterio prevalente para determinar si el acto es o no acoso sexual, y no su reiteración en el tiempo. En este sentido, a pesar de que la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo a que se refiere el artículo 7.1 LOIMH pueda parecer que indique una cierta continuidad en el tiempo, en mi opinión el acoso sexual se puede producir con una única acción contra la víctima. Así, basta con que un solo acto de índole sexual sea lo suficientemente grave para crear un ambiente de trabajo hostil y poner en peligro la integridad moral de la víctima para poder afirmar que se trata de un supuesto de acoso sexual. Por tanto, no resulta necesario que se someta a la víctima a una reiteración de proposiciones de esta índole para entender existente el acoso.

Para algunos autores, esta conducta debe ser reiterada, ya que es ello lo que la caracteriza a todas las figuras de acoso[67]. No deberían enjuiciarse actos aislados, sino comportamientos de maltrato persistente. En mi opinión, la reiteración en el tiempo de la conducta será relevante a la hora de graduar la gravedad de la conducta, por tanto, si la misma se ha producido, el acoso sexual será más grave todavía, lo que permitirá poder considerarlo delito, por ejemplo, y así ser enjuiciado por los jueces y tribunales del orden penal. Asimismo, será relevante en el caso de que se trate de ofensas leves pero continuadas en el tiempo. No obstante, si se produce un solo acto de índole sexual grave, podrá ser calificado como acoso sexual.

[67] POMARES CINTAS, E., "Problemática regulación separada de las modalidades de acoso laboral vertical (descendente) previstas en el Código Penal español.", cit.,p.53.

En relación con los sujetos intervinientes en este tipo de acoso, puede ser tanto horizontal (es decir, entre compañeros de trabajo), como vertical descendente (procedente de un superior jerárquico) o ascendente (procedente de un subordinado), al igual que sucede con el acoso moral en el trabajo. Además, tanto el sujeto activo como el sujeto pasivo pueden ser hombre o mujer, aunque lo más habitual es que el acosador sea un hombre y la víctima una mujer[68]. Por último, el sujeto activo puede ser tanto singular como plural.

La libertad de la víctima puede verse lesionada y, en cualquier caso, los bienes jurídicos que se ven dañados son la dignidad y la integridad moral de la persona trabajadora víctima de acoso sexual. Sin ánimo de efectuar un estudio penalista de la cuestión, cabe apuntar que el artículo 184 CP que regula el acoso sexual, se encuentra ubicado en el Título VIII, relativo a los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales. No obstante, algunos autores consideran que estos bienes jurídicos sólo pueden verse lesionados con delitos de resultado, esto es, con los abusos o las agresiones sexuales; mientras que, el acoso sexual, constituye un delito de peligro, por lo que se estaría protegiendo la libertad en la formación de la víctima sobre su conducta sexual, esto es, su libertad en general de comportarse de una u otra manera[69].

El elemento volitivo se manifiesta en esta modalidad de acoso como esencial, ya que el fin último del comportamiento enjuiciado es obtener favores de índole sexual de la víctima, sin que exista otra motivación subyacente ni pueda afirmarse que tal conducta se ha producido de manera involuntaria.

10. El ámbito potencial del acoso moral: empresa privada y Administración Pública

El acoso moral puede darse en cualquier ámbito de trabajo. No es un riesgo exclusivo de la empresa privada. Ni siquiera del sector empresarial de propiedad pública que opera en las relaciones económicas. También puede darse en la Administración pública, en la que, en buena lógica, la lucha contra esas odiosas prácticas debe responder no sólo a la protección de la dignidad de la persona sino también a la observancia de pautas ejemplarizantes en la organización del trabajo. Al interés general siempre presente en la

[68] INSTITUTO DE LA MUJER, *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Presentación de resultados.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.
[69] COBO DEL ROSAL, M.; ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., *El acoso sexual.*, CESEJ, Madrid, 2006., p.37.

tutela de los derechos básicos de las personas se une en este caso el interés general en el correcto funcionamiento de los servicios públicos.

Diversos estudios y diferentes autores han concluido que el acoso laboral se produce con mayor frecuencia en el seno de las Administraciones Públicas, por las especiales características que reviste la relación que une a éstas con sus funcionarios[70]. Así, tal y como afirma el TSJ de Madrid en su sentencia 830/2007 de 10 de diciembre[71], *"el carácter más intensamente reglamentado de la organización del trabajo, junto a su mayor grado de homogeneidad, la prevalencia del principio de jerarquía y el mayor conservadurismo reinante facilitan, sin duda alguna, la aparición del acoso moral como forma de sutil coacción psicológica"*.

Esta tendencia ha llevado a algunos autores a calificar el acoso moral laboral que se produce en el sector público como acoso institucional[72].

Resulta necesario destacar que en la rama administrativa del ordenamiento jurídico sucede como en la rama laboral, y es que no existe una norma que defina el acoso moral en el trabajo. El artículo 14 h) del EBEP defiende el derecho de los empleados públicos 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. Por su parte, el propio EBEP considera falta muy grave el acoso moral [artículo 95 b)] y el acoso laboral [artículo 95 o)]. Como puede observarse, la norma legal no sólo no define en ningún momento el fenómeno, sino que además diferencia entre acoso moral y acoso laboral sin ofrecer una explicación sobre los criterios que pudieran distinguir dos conductas, en lugar de considerarlas, como la mayoría de la doctrina, equivalentes.

---

[70] EQUIPO DE INVESTIGACIÓN CISNEROS, *Libro Blanco. Los riesgos psicosociales en la Administración.*, Barómetro Cisneros. Sindicato Gestha, 2004., p.71.; GOIRÍA ORMAZÁBAL, J.I.; OLAIZOLA NOGALES, I.; SAN SEBASTIÁN, X., "La dimensión preventiva: evaluación y planificación de los riesgos psicosociales en las organizaciones públicas.", en VV.AA. (MARCOS GONZÁLEZ, J.I.; MOLINA NAVARRETE, C., Coords.) *El «Mobbing» en las Administraciones Públicas: Cómo Prevenirlo y Sancionarlo.*, Thomson Aranzadi, España, 2007., p.39; XIOL RÍOS, J.A., "El mobbing (acoso psicológico) en la función pública.", en *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa.*, Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial., Madrid, 2007., p.374.

[71] STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735.

[72] AYALA DEL PINO, C., "Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos.", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2019., p.151.

En este orden de cosas, debemos matizar que los primeros casos de acoso moral que se plantearon en el orden contencioso-administrativo se interpretaron como claros ejemplos de abuso o de desviación de poder. Ésta se define en el artículo 70 de la ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa[73] como *"el ejercicio de potestades administrativas para fines distintos de los fijados por el ordenamiento jurídico"*.

No obstante, quedó patente que esta solución resultaba insuficiente para resolver los problemas planteados por el acoso moral, por lo que la jurisdicción contencioso-administrativa comenzó a acoger la línea iniciada por la jurisdicción social en el tratamiento de esta cuestión.

La Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de Castilla y León en su sentencia 2299/2014, de 14 de noviembre[74], se refiere a la extensa doctrina judicial elaborada en esta materia por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, y afirma que la doctrina sobre acoso moral de la jurisdicción social es perfectamente trasladable al ámbito del derecho administrativo y que "*el carácter estatutario y no laboral de la relación que une al funcionario con la Administración Pública, no puede impedir, en forma alguna, la persecución de las conductas acosadoras*".

Por otra parte, se han aprobado diferentes protocolos contra el *mobbing* en las Administraciones Públicas, que recogen definiciones de este fenómeno. De todos ellos, es necesario destacar el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado[75], que entiende el acoso laboral como "*la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación*

[73] Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.
[74] STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera) núm. 2299/2014 de 14 noviembre. RJCA 2014\1034.
[75] Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud".

El acoso delimitado en este Protocolo forma parte de otro concepto genérico y más amplio de violencia, coincidiendo con la postura defendida en apartados anteriores. Es obligado, destacar algunas cuestiones que pueden ser interesantes, al margen de los elementos más tradicionales como son la reiteración en el tiempo y la intencionalidad. Por una parte, el sujeto pasivo del acoso no debe ser necesariamente individual, sino que un grupo de trabajadores pueden ser víctimas de esta conducta. A pesar de ello, en el anexo II del citado Protocolo, dentro de las conductas que no se consideran acoso moral, se incluyen las *"conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores"*. De nuevo, esta cuestión se refiere a la diferenciación entre una conducta hostil que cumpla con todos los requisitos del acoso, de un maltrato generalizado pero no concretable en acciones individuales de *mobbing*.

El Protocolo reconoce que la posición de poder que permite al acosador actuar de tal forma no es necesariamente jerárquica, sino que puede producirse en términos psicológicos. Probablemente convendría definir más específicamente este concepto, ya que, más adelante, el propio protocolo establece que no tienen consideración de acoso aquellas conductas que se produzcan en una relación simétrica.

En cuanto al origen del acoso, el Protocolo considera que se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo. Aquellas conductas que no constituyen acoso moral en el trabajo desde el punto de vista del derecho administrativo por no cumplir los requisitos establecidos en la definición del concepto, pueden suponer aun así violencia psicológica en el trabajo, que debe ser igualmente prevenida y frenada lo más pronto posible, además de sancionada en el caso de que resultase necesario.

En los anexos que se adjuntan al protocolo, se enumeran una serie de ejemplos de conductas que constituyen acoso y de otras que no lo hacen. Dentro de las primeras se recoge *"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; o insultar o menospreciar*

repetidamente a un trabajador", entre otras. Dentro de las segundas, se encuadran actuaciones como *"modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido o presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos".*

En cualquier caso, la competencia en materia de riesgos laborales, entre los que se encuentra el acoso moral como riesgo psicosocial, corresponde a los tribunales del orden social. Por tanto, todos los elementos, esenciales y no esenciales del *mobbing* en la relación laboral, resultará de aplicación también a la relación funcionarial y no cabe, por tanto, análisis separado.

TÍTULO II. – El tratamiento del acoso en el Derecho internacional y comparado

CAPÍTULO II. – La acción internacional contra el acoso moral en el trabajo

1. El estado de la cuestión en el contexto internacional

El acoso moral en el trabajo es un fenómeno global, que se manifiesta en el ámbito de las relaciones laborales en cualquier país, con mayor o menor intensidad en función del grado de sensibilización que la sociedad muestre al respecto y de la legislación nacional desarrollada sobre la materia. Pueden existir, también, otras variables que influyan en la mayor presencia de este tipo de riesgos psicosociales en el trabajo. En este sentido, el aumento de la precariedad en el empleo[76] que suelen llevar aparejadas las crisis económicas, así como la introducción de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo y la creación de nuevos tipos de empleo, tienen como consecuencia una mayor sensación de inseguridad laboral por parte de las personas trabajadoras, que puede traducirse en una mayor tolerancia a este tipo de comportamientos, sin que medie denuncia por su parte por miedo a las represalias[77].

En buena lógica, este estado de cosas ha generado preocupación en el ámbito internacional, que ha sacado a la luz la necesidad de delimitar jurídicamente la figura del acoso moral laboral a través de una normativa propia. Tradicionalmente, el tratamiento de esta cuestión se ha venido encuadrando en la legislación internacional relativa, por una

[76] CASAS BAAMONDE, M.E., "La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo, ¿una oportunidad perdida?", *Derecho de las Relaciones Laborales*, 7, 2019, p.643.: *"Los cambios económicos, sociales y políticos a lo largo del último siglo han sido tan profundos y poderosos, y tan vertiginosos desde las últimas décadas del siglo XX, que puede decirse sin exageración que el mundo es otro. Esos cambios han afectado decisivamente a la realidad del trabajo, en la que se ha extendido el desempleo, la inseguridad y la precariedad laboral, y han comprometido la extensión y los niveles de cobertura de los sistemas de protección o bienestar social, generando pobreza laboral. Demandan, sin duda, su reconstrucción en un nuevo contexto."*

[77] A modo de ejemplo, ARROYUELO SUÁREZ, O., "La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea", *Lan Harremanak*, vol. 7, 2002., señala que *"la recesión económica en Japón conllevó el fin de una de sus tradiciones laborales, a saber, que los trabajadores podían aspirar razonablemente a permanecer en una empresa durante toda su vida activa. La muerte de la seguridad en el empleo y de los sistemas de antigüedad ha dado lugar a un incremento de las tácticas de amedrentamiento y acoso. El Sindicato de Administradores y Directivos de Tokio abrió una permanencia telefónica para atender estos casos que registró más de 1.700 consultas en dos breves períodos, en junio y octubre de 1996. Muchas personas afirmaban necesitar un tratamiento mental de urgencia y entre quienes llamaban había familiares de trabajadores que se habían suicidado o habían intentado hacerlo."*

parte, a la defensa de la igualdad y la no discriminación y, por otra, a la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, la multiplicidad de comportamientos que el *mobbing* puede abarcar, así como la gran variedad de concepciones que de este fenómeno tienen los Estados, conducen a que la elaboración de una definición unitaria del acoso moral en el trabajo resulte una tarea de gran complejidad. Consecuencia de ello ha sido la proliferación de una gran cantidad de instrumentos, normativos y no normativos que tratan directa o tangencialmente este problema. Con todo, la tendencia actual en el contexto internacional se ha orientado hacia una regulación conjunta de todas las formas de violencia en el lugar de trabajo a través, principalmente, del Convenio nº 190 de la OIT, que incluye los diferentes tipos de de acoso, la violencia de género, y el resto de riesgos psicosociales.

2. Los textos internacionales como punto de partida: aproximación a la protección de derechos fundamentales

Al margen de la realización de un análisis sobre las regulaciones específicas en materia de discriminación, seguridad y salud en el trabajo o del acoso y violencia, el estudio del concepto de *mobbing* desde el punto de vista internacional no puede ignorar los principales textos internacionales protectores de los derechos fundamentales del ser humano. Así, es la defensa de estos derechos la que da sentido a la elaboración de normas como el Convenio nº 190 de la OIT.

Sin ánimo de exhaustividad, debemos referirnos brevemente a los instrumentos elaborados por la ONU, esto es, la Declaración Universal de Derechos Humanos[78], y el Pacto Internacional de Derechos Civil y Políticos[79], el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales[80] y sus protocolos facultativos[81]. Tales textos defienden los valores de la persona que pueden verse dañados con el acoso moral, de

[78] Adoptada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General.
[79] Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, a raíz de los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Entró en vigor el 23 de marzo de 1976.
[80] Adoptado el 16 de diciembre de 1966 mediante la resolución 2200 A (XXI). Entró en vigor el 3 de enero de 1976.
[81] El Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte; y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

entre los cuales podemos destacar el derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación; el derecho a no ser sometido a tratos inhumanos o degradantes; derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad; el derecho a no ser objeto de injerencias en la vida privada y familiar; el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; y el derecho al trabajo, a su libre elección y a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo. Algunos de estos derechos se verán lesionados tan sólo en aquellos casos más graves del acoso y otros en todo caso.

Muchos de estos derechos también se ven recogidos en los instrumentos elaborados por el Consejo de Europa, es decir, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea. Esta última, de hecho, en su versión revisada, recoge también el derecho a no sufrir una conducta que puede calificarse de acoso, al prever su artículo 26 que las partes firmantes se comprometan *"a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas".*

3. La actividad normativa de la OIT

La Constitución de la OIT, en su Preámbulo, prevé la adopción por todas las naciones de "un régimen de trabajo realmente humano", con el fin de mejorar las condiciones de trabajo que, de no ser cumplido por algún Estado, supondría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de las personas trabajadoras en su territorio. Uno de los principales propósitos de la OIT es la promoción de las oportunidades de mujeres y hombres con el fin de que consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad[82]. Estos objetivos se ven dificultados por diferentes problemas que pueden presentarse en el seno de las relaciones laborales, como es el caso del acoso moral, que muestra la necesidad de ofrecer una regulación normativa sobre el mismo, ya que su existencia impide la realización del trabajo en condiciones decentes y dignas para la persona trabajadora.

[82] OIT: "*Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*", Ginebra, 2019.

La Organización Internacional del Trabajo ha sido el primer organismo internacional que ha desarrollado un instrumento jurídicamente vinculante para sus Estados miembros sobre acoso moral en el trabajo. El Convenio nº 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y la Recomendación nº 206 con el mismo título, publicado en junio del año 2019, constituye una obra original y pionera, que resulta de años de estudios, investigaciones y elaboración de instrumentos no vinculantes, que sentaron las bases e indicaron el camino que tomaría la organización en su función legisladora en esta materia.

Con carácter previo, y debido al carácter pluriofensivo del acoso moral en el trabajo, los convenios con los que se había relacionado el acoso moral en el trabajo versaban sobre materias íntimamente relacionadas con el mismo: los derechos a la dignidad, igualdad y no discriminación, junto con la defensa de la seguridad y salud en el trabajo, como bienes jurídicos vulnerados o potencialmente dañados por el *mobbing*.

3.1. Instrumentos de la OIT reguladores de la igualdad y de la no discriminación

Al margen de las revoluciones liberales previas y de las declaraciones de derechos que las siguieron, podemos decir que no es hasta el fin de la Primera Guerra Mundial, cuando comienza a definirse la prohibición de la discriminación como la conocemos hoy en día. La caída de los grandes imperios y el surgimiento de nuevos Estados y minorías nacionales y religiosas supuso la necesidad de velar por su seguridad y evitar cualquier tipo de discriminación hacia las mismas[83], pero manteniendo su identidad y singularidad propias[84]. A partir de la Segunda Guerra Mundial encuentra su auge el movimiento el defensa de los Derechos Humanos, promulgándose en ese momento las principales declaraciones, tratados y pactos en su defensa, entre los que se encontraba el rechazo a todo tipo de discriminación.

Por su parte, la defensa de la igualdad y la prohibición de la discriminación han constituido elementos fundamentales en la lucha de la OIT desde sus orígenes. En el año

[83] En este punto, destacamos dos cuestiones principales. Por una parte, comienza en esta época a delimitarse el concepto de minoría como colectivo susceptible de sufrir tratos diferenciados por otros sujetos y por los propios Estados, y merecedor de protección por esa misma razón; y por otro lado, los primeros motivos que propician el surgimiento de esta preocupación por la discriminación y la necesidad de regularla normativamente son aquellos de índole racial, étnico y religioso.

[84] Véase en profundidad sobre este tema MCKEAN, W., *Equality and Discrimination under International Law*, Clarendon Press, Oxford, 1983, p.15 y ss.

1958, publicó su Convenio nº 111[85] - junto con su Recomendación nº 111[86] - sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. La importancia de este convenio y su relación con el acoso moral en el trabajo radica en que su delimitación del concepto de discriminación, y su repercusión en la noción del acoso discriminatorio. Así, ofrece la primera definición específica del término, que sienta las bases del concepto que emplea la mayoría de los ordenamientos vigentes hoy en día sobre esta materia, y que reza de la siguiente manera: *"(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados."*

Los elementos, por tanto, que caracterizan el concepto de discriminación se centran en la existencia de una distinción o exclusión; que la misma se base en alguno de los motivos de una lista tasada (todos ellos referentes a la pertenencia del sujeto discriminado a un determinado grupo); y que la consecuencia de dicha distinción sea un trato diferenciado que suponga una alteración del principio de igualdad[87]. Por otra parte, el Convenio nº111, permite a los Estados miembros la posibilidad de incluir alguna otra causa no recogida en el primer apartado, cuando se considere que la misma tiene el mismo efecto que en el caso anterior.

Esta definición sobre discriminación se encuentra fuertemente marcada por el resultado que la misma implica para la persona que la sufre, que consiste en la creación de una situación de desigualdad[88]. Por tanto, es necesario remarcar que, a pesar de que la misma base su existencia en la concurrencia de alguno de los motivos que enumera, y en el carácter odioso que la elección de estos criterios supone, la intencionalidad o voluntad de

[85] Entró en vigor el 15 de junio de 1960. Puede consultarse en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
[86] Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449
[87] Véase en profundidad RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986, p.92 y ss.
[88] *Ibid.* p.109 y ss.

dañar generando una situación de desigualdad no supone más que un agravante, y no una condición indispensable para afirmar que existe tal discriminación.

3.2. La protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en los instrumentos de la OIT

La conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, como riesgo psicosocial, conlleva habitualmente serios perjuicios para la salud mental y en ocasiones física del trabajador que la sufre. Por esta razón, se trata de una cuestión que debe encontrar amparo en la normativa que relativa a la prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, que posteriormente encuentra un reflejo en las políticas y protocolos de empresa que se dicten.

En el ámbito internacional, son varios los instrumentos vinculantes desarrollados por la OIT en esta materia. El Convenio nº 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981[89] (completado con la Recomendación nº 164[90] y el Protocolo nº 155, 2002[91]); el Convenio nº 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; y el Convenio nº 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (completado con la Recomendación 197, 2006)[92] son los más relevantes sobre esta cuestión.

A pesar de haber sido publicados algunos de ellos hace varias décadas, la aplicación de estos convenios puede resultar del todo actual, y su amplitud a la hora de definir los términos y de ofrecer protección pueden ser fácilmente trasladables a la regulación del acoso (si bien con algunas matizaciones), como de hecho ha sucedido en múltiples aspectos con respecto del Convenio nº 190. A modo de ejemplo, el Convenio 155 resulta de aplicación para toda rama de actividad económica, sin posibilidad de exclusión, por lo que todos los empleados se encuentran cubiertos, con independencia de la categoría que ostenten, incluyendo también a aquellos que formen parte de la administración pública,

[89] Entró en vigor el 11 de agosto de 1983. Puede consultarse en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
[90] Se puede consultar en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502:NO
[91] Su entrada en vigor se produce el 9 de febrero de 2005. Consultar en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312338
[92] Entró en vigor el 15 de junio de 2006. Puede consultarse en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R197

por lo que equipara a éstos con el sector privado a nivel de protección. El Convenio establece que la salud no solo abarca la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. En este sentido, pueden acogerse aquellos síntomas de índole psicológica que suelen ir aparejados al acoso moral, tales como la ansiedad o la depresión.

El Convenio nº 161, por su parte, define los "servicios de salud" como aquellos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental. El establecimiento de este tipo de servicios en la empresa puede resultar de gran utilidad como medidas de prevención de riesgos laborales.

Por último, el Convenio nº 187 tiene como objetivo la construcción de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. El Convenio aboga por una "*cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud*", relativa a un derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable que se respete en todos los niveles, en la que los gobiernos, empleadores y trabajadores participen activamente en iniciativas destinadas a asegurar el mismo, mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención. La garantía de un ambiente de trabajo seguro y saludable resulta de extrema importancia en relación con el acoso moral, y se basa en el principio fundamental de la OIT de promover un trabajo digno y decente en el que los derechos de los trabajadores se vean respetados.

3.3. El Convenio nº190 y la Recomendación nº206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

Durante muchos años se planteó en la OIT idea de desarrollar una norma sobre la violencia en el mundo del trabajo, que se presentó hasta en siete ocasiones al Consejo de

Administración, en sus reuniones 316ª (2012), 317ª (2013), 319ª (2013), 320ª (2014), 322ª (2014) y 323º (2015).

Fue en la 325ª reunión[93] del Consejo de Administración de la OIT, cuando se decidió inscribir en el orden del día de la 107ª reunión[94] de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (CIT) la cuestión sobre "*la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*". Más adelante se añadió el término acoso junto al de violencia, para afrontar ambos comportamientos de manera unitaria[95].

El Convenio nº 190[96] - junto con la Recomendación nº 206[97] - constituye uno de los grandes logros de la Celebración del Centenario de la OIT, no sólo por erigirse como la primera norma internacional reguladora de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sino por tratarse además de la primera muestra de la potestad normativa de la OIT tras un gran período de tiempo desde la promulgación de su último Convenio, esto es, el 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Puede considerarse que la promulgación de este Convenio se produce de manera tardía, que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo han resultado cuestiones de apremiante abordaje desde hace mucho tiempo. Sin embargo, la espera en la redacción de este instrumento no se debe a una ausencia de interés sobre estos problemas, sino por la dificultad existente a la hora de generar un único documento válido para una gran cantidad de Estados con culturas de trabajo diferentes.

---

[93] Celebrada entre el 29 de octubre y el 12 de noviembre de 2015.
[94] Celebrada entre el 28 de mayo y el 8 de junio de 2018.
[95] En dicha reunión se abordó la discusión sobre el tema, utilizando como base dos informes elaborados por la Oficina al respecto. En el primero de ellos (OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Informe V (1)*, Conferencia Internacional del Trabajo 107.ª reunión, Ginebra, 2018.) se exponía la legislación y la práctica llevada a cabo en los diferentes países sobre la violencia y el acoso laboral, recogiendo, además, un cuestionario que se envió a los Estados Miembros en mayo de 2017 con el fin de que enviasen sus respuestas al mismo a más tardar en septiembre de 2017. El segundo informe (OIT, *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Informe V (2)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra, 2018. fue elaborado sobre la base de dichas respuestas, y transmitido de nuevo a los Estados Miembros, pero en la 107ª reunión de la CIT del 2018 no llegó a aprobarse el convenio, por lo que se inscribió para la siguiente reunión ordinaria. Fue finalmente en la 108ª reunión de la CIT, de 21 de junio de 2019, cuando se adoptó el mencionado Convenio en Ginebra. Ésta fue, a su vez, la reunión del Centenario de la OIT, cuyo eje central es el Futuro del Trabajo.
[96] Consultar en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
[97] Consultar en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

El Convenio, en su Preámbulo, traslada a los Estados miembros la responsabilidad promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de estos comportamientos. Por ello, todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos. También se hace especial hincapié sobre los múltiples aspectos en los que la violencia y el acoso en el trabajo pueden provocar daños, ya sea en la salud psicológica, física o sexual, así como en su dignidad, y en su entorno familiar y social, además de incidir en la implicación que el género puede tener en estas conductas. Esta vocación de amplitud, de ofrecer protección y defender los derechos de los trabajadores en todos los ámbitos posibles, se verá reflejada a lo largo de todo el cuerpo del Convenio y de su Recomendación.

Cabe destacar que el Convenio nº 190 no ha sido incluido dentro de los convenios reguladores de principios y derechos fundamentales, esto es, los relativos a libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, por último, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La cercanía de este último bloque con el acoso ha llevado a algunos autores[98] a predecir que el Convenio nº 190 está abocado a alcanzar dicho estatus. No obstante, parece que la dificultad a la hora de delimitar los bienes jurídicos protegidos en el mismo (dado su carácter pluriofensivo) y los problemas encontrados por los firmantes para lograr definir de manera común los términos esenciales del convenio, justifica su exclusión como convenio regulador de principios y derechos fundamentales, y no parece que vaya a constituir un quinto bloque.

3.3.1. El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

Tanto el Preámbulo del Convenio nº190 de la OIT como su artículo 4 recogen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Este derecho ya había sido defendido por diferentes autores[99], algunos de los cuales abogan porque el mismo sea incluido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos

[98] LOUSADA AROCHENA, J.F., "El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo", *Revista de Derecho Social*, 88, 2019., p.57.
[99] MOLINA NAVARRETE, C., "La «batalla» por el derecho humano a un ambiente laboral libre de Acoso - Mobbing -: Las miradas europeas y latinoamericanas.", *Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 5, 2008.

fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998[100]. Esta inclusión se justifica sobre la relación que dicho derecho encuentra con el respeto a la dignidad de los trabajadores, que se ve sin duda lesionada si se produce una situación de violencia o acoso contra una persona.

Los derechos recogidos en esta Declaración son universales, por lo que deben ser respetados por los Estados miembros de la OIT con independencia de su ratificación. En este sentido, si el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso finalmente se incorporase a la mencionada Declaración de la OIT, todos los Estados miembros deberían respetarlo, promoverlo y asegurar su disfrute, y no sólo aquellos que hayan ratificado el Convenio nº 190 de la OIT, como establece su artículo 4.

Al tratarse de un derecho universal, debería ser garantizado a todo tipo de trabajador, sea cual sea su relación contractual con la empresa, en la línea, además, del Convenio nº190, cuya extensa amplitud a la hora de proteger a diferentes sujetos relacionados con el trabajo es evidente.

3.3.2. Definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo: una solución amplia al problema conceptual

Como se ha comentado, que la gran variedad de comportamientos que constituyen acoso, unido a la multiplicidad de bienes jurídicos que pueden verse vulnerados por éste, dificultan enormemente el desarrollo de una regulación específica con una descripción clara del término, tanto a nivel nacional como internacional. Así, en el caso de promulgar una normativa extremadamente estricta, una gran cantidad de supuestos de acoso se encontrarían desprotegidos y, en caso de ser muy amplia, la diferenciación de este fenómeno de otras figuras perdería virtualidad y eficacia, cuyo resultado sería, de nuevo, la desprotección de las víctimas y una situación de inseguridad jurídica.

El Convenio nº190, por su parte, ha optado por una redacción amplia del acoso laboral y de la violencia en el mundo del trabajo, que comparten definción. De esta forma, en su artículo primero establece que *"la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo*

[100] MANGARELLI, C., *Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico.*, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 2021., p.42

designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género." De esta exposición pueden extraerse las notas que van a caracterizar el nuevo concepto de acoso moral, y que se detallan a continuación.

A. Tipo de conducta

Para comenzar, la violencia y el acoso se nutren de comportamientos de todo tipo, siempre que los mismos puedan ser calificados como "inaceptables". El Convenio no especifica qué debe suceder para que pueda aplicarse este adjetivo, por lo que queda a merced del criterio del legislador nacional definirlo, o del juez valorarlo conforme a su buen criterio[101]. A pesar de la posible inseguridad jurídica que esta situación podría acarrear, lo cierto es que la delimitación del acoso moral en el trabajo es esencialmente casuística, por lo que parece lógico que se pondere en cada situación concreta si la conducta es o no inaceptable. Asimismo, también constituyen violencia y/o acoso las amenazas dirigidas a la persona trabajadora de sufrir este tipo de comportamientos.

B. Reiteración de la conducta

Una de las cuestiones más controvertidas en materia de acoso moral es la relativa a la necesidad de una reiteración de la conducta en el tiempo. La doctrina y jurisprudencia (nacional y comparada) han considerado tradicionalmente la repetición de la conducta a lo largo de un determinado periodo de tiempo como una de las principales notas caracterizadoras del *mobbing*.

El Convenio nº 190 rompe con esta concepción del acoso al establecer que la conducta o práctica hostil considerada inaceptable puede producirse de manera repetida (en varios actos) o una sola vez. No obstante, la referencia a una "práctica" suele implicar una reiteración o continuidad. Esta posibilidad de un solo acto prevista por el Convenio deriva de haber definido de manera conjunta los conceptos de violencia y de acoso.

[101] Para MANGARELLI, C., los comportamientos inaceptables son aquellos que lesionan bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico. *Ibid.*, p.250.

Puede decirse que, para que una conducta constituya *mobbing*, debe existir un conjunto de actos reiterados en el tiempo, que no tienen por qué revestir la misma gravedad, mediante los cuales el sujeto o sujetos acosadores generan un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio y vulnerador de la dignidad de la persona. No es necesario establecer una medición exacta del tiempo ni de los actos exigidos para su efectiva consideración, pero sí debe existir una idea de continuidad en la conducta.

En caso de que la legislación finalmente eliminase de la definción de acoso el elemento reiterativo, los comportamientos clásicos de acoso quedarían de nuevo exentos de protección, ya que se estarían protegiendo otro tipo de situaciones. Por tanto, parece necesario exigir que la normativa nacional que se desarrolle haga referencia a una mínima repetición de las actuaciones hostiles al regular el acoso, sin marcar, no obstante una duración exacta ni un número de ataques concretos. Así, aquellos supuestos en los que la cantidad de agravios al trabajador son escasos, y su reiteración en el tiempo es breve, también quedarían cubiertos por la legislación en caso de ser especialmente graves.

C. Intencionalidad y/o efectiva producción de un daño

La intencionalidad del sujeto activo del acoso de dañar a su víctima, es otro de los elementos considerados habitualmente como imprescindibles en el *mobbing*. Como puede observarse, del tenor del artículo primero del convenio se deduce que no es necesaria una voluntad de generar un daño en la víctima, ya que son constitutivos de acoso los comportamientos (inaceptables) que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño. De esta manera, la norma establece tres posibles escenarios, que pueden ser o no concurrentes. Uno de ellos consiste en que el objeto, la finalidad que mueve al sujeto que acosa a actuar de esta manera sea, efectivamente, causar un daño a su víctima. Otra de las posibilidades es que tal comportamiento cause efectivamente ese daño, con independencia de la voluntad que tuviera el sujeto activo de producir tal resultado. La última situación, es aquella en la que, al margen de la intencionalidad y de la efectiva producción de un daño, el comportamiento enjuiciado es capaz de vulnerar bienes jurídicos y de causar daños en la víctima.

D. Definición conjunta o separada

El artículo primero del Convenio otorga a los Estados miembros la posibilidad de ofrecer una definición conjunta de los términos de acoso y violencia en el mundo del trabajo, tal y como se recoge en el mismo, o definiciones separadas. En mi opinión, en caso de que el legislador español decida desarrollar una normativa específica en nuestro país a raíz de la ratificación del Convenio, la opción correcta sería ofrecer definiciones separadas, y ello sobre la base de los motivos estudiados en el capítulo anterior, en el cual exponemos que la violencia es el género y el acoso un subtipo dentro de la violencia psicológica.

3.3.3. Aplicación del Convenio: sujetos, tiempo y lugar en el acoso laboral

A. Sujetos

En su artículo segundo, el Convenio detalla el listado de sujetos que se encuentran bajo su protección, esto es "*los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador*".

Parece evidente que el Convenio trata de proteger a todos los sujetos posibles y no sólo a la figura clásica de trabajador por cuenta ajena. A pesar de que podría parecer una lista tasada de supuestos protegidos bajo el abrigo del Convenio, la cláusula de "personas que trabajan sea cual sea su situación contractual" permite incluir prácticamente a cualquier persona trabajadora. Es, asimismo, relevante, el reconocimiento explícito de la salvaguarda a las personas en formación, como becarios, pasantes, aprendices, que constituyen un colectivo que, si bien manifiesta sufrir un elevado índice de acoso y violencia, debido a la habitual falta de experiencia de estos sujetos en el desenvolvimiento de las relaciones laborales y a su escasa seguridad en el empleo, por regla general no ha sido protegido frente a los comportamientos hostiles.

De otro lado, el Convenio considera dignos de su amparo a determinadas personas que no gozan de relación contractual laboral con la empresa, bien porque nunca han establecido tal vínculo (voluntarios, personas en busca de empleo), bien porque tal vínculo se rompió (trabajadores despedidos). Respecto de los voluntarios cabe decir que entre ellos y la organización para la que presten servicios no existe una relación laboral por cuenta ajena que los una, ya que no existe una remuneración por el trabajo realizado. A pesar de que su actividad puede desarrollarse con cierta habitualidad y con otros compañeros de trabajo, y pueda surgir una conducta hostil reiterada en el tiempo, la misma no será constitutiva de *mobbing*, sino de otro tipo de violencia, ya que su vinculación con la organización y sus compañeros no es laboral. En cualquier caso, será la organización la encargada de evitar que se den este tipo de situaciones, al igual que lo haría un empresario (si bien, no con las mismas obligaciones y responsabilidades).

Situación semejante puede ser la de los postulantes de empleo. En estos supuestos, aunque no exista una relación de laboralidad con la empresa, la intención es que finalmente ésta nazca. Durante el proceso de selección llevado a cabo por la empresa, los candidatos pueden sufrir determinados comportamientos violentos. Dado que un proceso de selección no suele abarcar un largo periodo de tiempo, dichos comportamientos serán constitutivos de algún tipo de violencia física, o agresión verbal, o de acoso sexual o discriminatorio (en los cuales, si los actos revisten una especial gravedad, puede bastar con uno solo o con unos pocos para condenar la conducta), pero no de acoso moral en el trabajo, que requiere de una mayor continuidad en el tiempo y de un vínculo laboral. Es posible, que dicha continuidad se produzca en caso de que el acoso se traspase también a horarios y lugares distintos del proceso de selección, en cuyo caso parece más bien, un acoso tradicional, no laboral (punible penalmente, como veremos), pero no *mobbing*, ya que la víctima todavía no ha comenzado a prestar servicios para la empresa ni ha podido entablar relaciones humanas o sociales en el seno del trabajo. En cualquier caso, se trata de un tipo de violencia que el empresario deberá tratar de evitar, utilizando todos los medios a su alcance para ello.

Por otra parte, respecto de los trabajadores despedidos, es posible que hayan sufrido acoso moral en el trabajo con carácter previo a la extinción de su relación laboral y que el mismo se haya prolongado más allá de esta. A pesar de que ya no le una ningún vínculo con la empresa, es evidente que el acoso se ha producido con ocasión del trabajo realizado, por

lo que el empresario deberá actuar con el fin de que dicha situación cese, ejerciendo su poder disciplinario. Esta misma obligación le corresponde aún en el caso de que el acoso no haya trascendido más allá de la extinción contractual, ya que es posible que el trabajador denuncie la situación sufrida con anterioridad a su despido, siempre que actúe dentro del plazo de prescripción de la acción. A pesar de que en el convenio haga referencia a los trabajadores despedidos consideramos que a ellos pueden equipararse los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido por su propia voluntad (dado que el convenio parece querer amparar todos los escenarios posibles de violencia), situación que suele ser la habitual en los casos de acoso moral en el trabajo, en la que la persona trabajadora se ve sometida a tal presión y hostigamiento que decide abandonar voluntariamente su puesto de trabajo. También, podría asemejarse a ello el caso de los trabajadores jubilados[102], que hayan padecido acoso moral con carácter previo a su jubilación, y haya continuado con posterioridad a ésta, si la causa radica en el trabajo.

La amplitud con que el convenio acoge a diferentes sujetos ajenos a la relación laboral clásica, y la protección frente a conductas violentas y al acoso siempre que se encuentren relacionadas con el mundo del trabajo, parece situar en un primer plano a la víctima y en un segundo, al vínculo laboral. Esta afirmación puede predicarse también respecto del sujeto activo del acoso. Así, cabe la posibilidad de que el comportamiento inaceptable pueda proceder de un tercero, extraño a la relación que une al trabajador y al empresario, como un cliente, un proveedor, o un alumno. En estos casos, a pesar de que el empresario no puede ejercer su poder disciplinario sobre estos sujetos, mantiene su obligación genérica de prevención de riesgos laborales (artículo 14 LPRL) y su posición de garante respecto de sus trabajadores. Por ello, deberá adoptar todas las medidas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso o violencia frente a sus trabajadores, entre las cuales, por ejemplo, cabría contactar con dicho tercero o su empresa para que cese su actuación, o incluso, romper las relaciones con ellos.

Son múltiples las ocasiones en las que una tercera persona puede acosar a un trabajador, especialmente en el sector de los servicios. Se trata de relaciones que pueden ser prolongadas en el tiempo, y que cumplen con todos los requisitos para ser consideradas

[102] Veremos en el capítulo siguiente que esta posibilidad se encuentra contemplada por la jurisprudencia del Tribunal General de la Unión Europea en aplicación del artículo 24 del Estatuto de los funcionarios de la UE.

mobbing. En mi opinión, el vínculo laboral debe existir entre el sujeto pasivo del acoso y la empresa, pero no es necesario que exista entre ésta y el sujeto activo. Sobre esta cuestión se profundizará más adelante.

Muy relevante es la protección del empresario por parte del Convenio como víctima de violencia y acoso moral, lo que indudablemente implica el reconocimiento del acoso vertical ascendente. Por tanto, no tendrían cabida los postulados de la doctrina científica o la judicial que consideran que el acoso moral en el trabajo tan sólo puede ser vertical descendente, esto es, procedente de un superior jerárquico hacia su subordinado.

B. Tiempo y lugar

El artículo tercero del convenio se refiere al tiempo y lugar en el que debe producirse el acoso moral. Según dicho precepto "*el presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*". Por tanto, son tres las posibilidades. La primera de ellas, que el acoso se produzca durante el trabajo, representa la versión clásica del acoso, aquél que se produce en tiempo y lugar de trabajo. Las dos siguientes vienen a matizar aquella, al permitir que se califiquen como acoso estas conductas si se producen en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Si bien la diferencia entre ambas resulta, cuanto menos, compleja, parece que se refieren a aquellos supuestos de violencia o acoso que se dan fuera del horario de trabajo, siempre que mantengan un vínculo o nexo que permitan conectarlos al mismo y que se produzcan en los lugares que marca la ley.

Así, el artículo tres continúa con una enumeración de emplazamientos. El primer apartado hace referencia, de nuevo, al concepto clásico del acoso moral, esto es, el que se produce en el lugar de trabajo, ya sea un espacio público o privado. A él se asemejan los lugares de descanso, donde se paga al trabajador o donde éste come, así como los aseos, instalaciones sanitarias o vestuarios (por regla general estos espacios se encuentran en el mismo centro de trabajo). El Convenio incluye los desplazamientos, no sólo los relativos al trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo, sino también los viajes e incluso eventos sociales o actividades de formación que se realicen con motivo de trabajo, tales como congresos. El cuarto apartado reconoce el ciberacoso, al hacer referencia por primera vez al acoso que se produce no en un lugar físico, sino a través de comunicaciones

relacionadas con el trabajo, por medio, por ejemplo, de las TIC y de internet. Por último, se incluye en el Convenio el acoso o violencia que se produzca en el alojamiento proporcionado por el empleador. Esta matización parece deberse a la especial vulnerabilidad que presentan aquellas personas trabajadoras que, por razón de la actividad profesional que desarrollan, vivan o se encuentren forzadas a vivir en dicho alojamiento[103].

Como puede extraerse de este artículo tercero, la regulación de los momentos en que puede producirse el acoso moral es mucho más amplia que la relativa a los lugares, ya que basta con que exista una relación o vínculo con el trabajo para que se entienda que se produce el *mobbing*. Sin embargo, de la redacción del precepto se deduce que, a pesar de que exista dicho vínculo, el acoso debe producirse en alguno de los lugares enumerados.

Por esta razón, hubiera resultado más lógico que el Convenio hubiera definido el tiempo y el lugar en el que puede producirse el acoso moral de manera separada o, al menos, hubiera matizado que se trata de un listado *numerus apertus* de ejemplos de lugares protegidos contra estas conductas, ya que, en caso contrario, si el *mobbing* sucede en un lugar diferente a los tasados, el trabajador no encontrará protección. No obstante, puede realizarse una interpretación expansiva del convenio y entender que el mismo ampara otras situaciones distintas de las comentadas, siempre que se produzcan en el "mundo del trabajo".

3.3.4. Principios fundamentales del Convenio nº190

A partir de su capítulo cuarto, el Convenio recoge una serie de principios que los Estados miembros que lo ratifiquen deben respetar. Así, los Estados deben adoptar una serie de medidas que garanticen y promuevan el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, siempre con un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta cuestiones de género, así como la violencia y el acoso que impliquen a terceros cuando proceda.

Los Estados deben prohibir legalmente la violencia y el acoso. Esta disposición implica un cambio en nuestro ordenamiento jurídico nacional, dado que actualmente no contamos

[103] Por ejemplo, personas trabajadoras del campo.

con ninguna legislación que aborde estos problemas. Para ello, una vez se ratifique el Convenio, el legislador español deberá tomar la decisión de, bien elaborar una norma específica sobre violencia y acoso en el trabajo, que regulase de forma integral todas las formas de violencia que pueden darse (física, verbal, acoso moral, discriminatorio, sexual, etc.) o bien, introducir esta cuestión en normas ya existentes, como, por ejemplo, en la LPRL, en la LISOS (el propio Convenio prevé el establecimiento de sanciones en las legislaciones nacionales). Además, la Recomendación 206 de la OIT establece que, al adoptar y aplicar este enfoque inclusivo, los Estados miembros deberán abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación[104] y en el derecho penal, según proceda.

Por otra parte, también los Estados deberán velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso y adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenirlos y combatirlos, además de promover que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo. En este punto, como veremos, el trabajador acosado puede acudir a diversas vías de tutela judicial en nuestro ordenamiento jurídico; no obstante, cabe plantearse si el legislador nacional debiera introducir algún mecanismo específico para estos casos [por ejemplo, un apartado d) en el artículo 50.1 ET].

Los Estados miembros, según el artículo 11 del Convenio, deberán proporcionar orientación, recursos y formación a empresarios, trabajadores, sus organizaciones respectivas y a las autoridades competentes, incluyendo campañas de sensibilización. De esta forma, el Convenio deberá ser aplicado por medio de la legislación nacional, convenios colectivos y otras medidas acordes con la práctica nacional. También tienen que existir medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, a través de la Inspección del Trabajo o de otros organismos competentes. En este sentido, los inspectores de trabajo deben ser considerados autoridad competente a efectos de obtener la formación especializada en esta materia recogida en el artículo 11 del Convenio, ya que deben actuar en caso de violencia y acoso en el trabajo, dictando órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que interrumpan

[104] Además, el artículo 11 del Convenio establece que los Estados miembros deberán abordar las políticas nacionales pertinentes en las materias íntimamente relacionadas con la violencia y el acoso en el trabajo, como la seguridad y salud en el empleo e igualdad y no discriminación, entre otras.

la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores.

Todas las medidas que se lleven a cabo por parte de los Estados miembros deben respetar determinados derechos especialmente vulnerables, cuyo disfrute puede resultar socavado por la violencia y el acoso, tales como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, o el fomento del trabajo decente. Asimismo, los Estados miembros velen por el cumplimiento interno de los convenios de la OIT sobre igualdad y eliminación de la discriminación, tomando en especial consideración los grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad, afectados de manera desproporcionada por el acoso y la violencia en el mundo del trabajo[105].

3.3.5. Protección y prevención

El Convenio 190 de la OIT otorga un peso esencial a la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, siguiendo con la tradición de conectar el acoso con la materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello, los Estados adoptar diferentes medidas de prevención, que pueden concretarse en: reconocer la función de las autoridades públicas en los casos de economía informal; identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los sectores y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso; y adoptar medidas para proteger de manera eficaz a sus trabajadores.

La legislación que adopten los Estados ratificantes debe exigir a los empleadores tomar medidas acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida aquélla por razón de género. Para ello, se prevé que adopten una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tendrá en cuenta éstos junto con el resto de riesgos psicosociales en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; identificará los peligros y evaluará los riesgos e informará y capacitará acerca de ellos y

[105] Según la Recomendación nº 206, la referencia efectuada por este precepto a los grupos vulnerables: "debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables." Además, los Estados miembros deben velar porque las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación en determinados empleos, sectores u ocupaciones de mujeres y de estos grupos mencionados.

de las medidas de prevención y protección junto con los derechos y responsabilidades de cada uno.

3.3.6. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Los Estados miembros deben tomar medidas para poder efectuar un seguimiento y control de la aplicación de la legislación nacional que desarrollen en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo siguiendo el Convenio nº190 OIT. Además, deben garantizar a los trabajadores un acceso fácil a vías de recurso y reparación, que el Convenio divide en varios estadios: en primer lugar, procedimientos internos en el lugar de trabajo, tanto de presentación de quejas como de solución de conflictos; a continuación, mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo; y, por último, posibilidad de acudir a juzgados o tribunales.

En todo el procedimiento, debe protegerse a los querellantes, víctimas, testigos e informantes, y mantener en privado su identidad, además de evitar posibles represalias por su actuación. Debe proporcionarse a todos estos sujetos asistencia jurídica, social, médica y administrativa que puedan llegar a necesitar a lo largo del procedimiento. Si, como resultado del proceso, se considera que efectivamente se ha producido un caso de violencia o acoso en el trabajo, se aplicarán las sanciones correspondientes al culpable o culpables, y se debe garantizar que todo trabajador pueda alejarse de tal situación sin sufrir represalias, si considera que supone un peligro grave e inminente para su vida, salud o seguridad. Esta última garantía, clásica en materia de seguridad y salud en el trabajo que fue prevista en el Convenio nº155 OIT, y también se encuentra prevista en nuestro ordenamiento (artículo 21.2 LPRL).

La Recomendación nº 206, por su parte, recoge una muy importante obligación de rendición de cuentas por parte de los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo por sus actos. Los agresores, deben contar con servicios de asesoramiento u otras medidas para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo. Puede observarse en este punto, que la voluntad del Convenio y la Recomendación no es solo proteger a la víctima frente al acoso, sino evitar que sea ella quien abandone su puesto de trabajo, y sea el acosador quien deba hacerlo y llevar a cabo las actuaciones necesarias para poder reincorporarse al mismo. Así, se rompe con la

tendencia habitual de los instrumentos reguladores del acoso y la violencia en el trabajo, que se centraban en establecer medidas de protección a las víctimas e incluso de apartarlas del lugar de trabajo, pero apenas contemplaban la posibilidad de alejar al sujeto acosador y su obligación de llevar a cabo procedimientos para evitar su reincidencia (que podrán permitir, o no, su reincorporación en su trabajo).

4. Instrumentos no vinculantes de la OIT sobre el acoso moral en el trabajo

Con anterioridad a la ratificación del Convenio nº 190 y la Recomendación nº 206 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el seno de la OIT se desarrollaron algunos instrumentos de carácter no normativo sobre esta materia, que ofrecen definiciones, propuestas y objetivos. Además, algunos de ellos cubren determinados aspectos que el Convenio nº 190 o la Recomendación nº 206 no se detienen a analizar o bien lo hacen muy superficialmente.

4.1. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla

El objetivo de este Repertorio es reducir o eliminar la violencia en los lugares de trabajo de los sectores de servicios, que por regla general suelen mostrar altos índices de este tipo de comportamientos. Al tratarse de un repertorio de recomendaciones prácticas no tiene carácter vinculante, sino que su finalidad es orientar a los mandantes de la OIT y a todos aquellos que se ocupan de combatir la violencia en los lugares de trabajo del sector de servicios[106].

La violencia en este tipo de sectores es definida por el Repertorio como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable – esto es, aquellos actos que un observador imparcial consideraría dañinos –, que pueden materializarse en agresiones, amenazas, humillaciones o lesiones. Dentro de estos comportamientos cabría, por tanto, el acoso moral. Tales conductas se producen en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, y pueden constituir violencia interna o externa.

[106] OLSEN, L., "Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno", en VV.AA. *La violencia en el trabajo*, OIT, 2004 (Educación obrera 2003/4)., p.70.

La violencia interna en el lugar de trabajo se produce entre trabajadores (acoso horizontal), incluidos directores y supervisores (acoso vertical ascendente y descendente); mientras que la violencia externa tiene lugar entre los sujetos mencionados y toda persona presente en el lugar de trabajo, se entiende, ajeno a la relación laboral.

Gobiernos, empleadores, trabajadores y sus respectivos representantes deben actuar para acabar con la violencia en el trabajo. Para ello, primero deberá definirse el concepto de violencia en la normativa pertinente, y establecerse vías seguras y permanentes de comunicación dentro de la empresa para facilitar el intercambio de información sobre este tipo de problemas. Para la evaluación de la violencia se prevé un sistema de gestión tenga en consideración diferentes indicadores: encuestas realizadas en el ámbito local, nacional, y en los lugares de trabajo; los índices de absentismo por esta causa; licencias por enfermedad; accidentes; rotación del personal y opiniones de los miembros de la empresa. También se deben valorar "indicios de tensión", de entre los que señalamos el acoso, que el Repertorio divide en "*mobbing (o acoso moral)"* y *"bullying (intimidación)"* y considera un comportamiento de "abuso intenso y permanente".

Como medida muy interesante a aplicar en las empresas, el Registro prevé la llevanza de un registro de los actos de violencia en cada lugar de trabajo, especificando: si la procedencia de éstos es interna o externa al lugar de trabajo, su gravedad, su incidencia en un área o tarea específicas, la forma que revisten dichos actos, la existencia de posibles factores coadyuvantes junto con factores de riesgo y el contexto de cada situación. Este tipo de registros pueden resultar de gran utilidad, no sólo en el seno de las empresas a la hora de elaborar sus protocolos y políticas de prevención y actuación correspondientes, sino a escala sectorial y nacional, al poder establecer las previsiones oportunas en su normativa en relación con determinados sectores más afectados por la violencia y el acoso en el trabajo.

4.2. El Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional de Trabajo y el Sindicato de la OIT

Por otra parte, y si bien no se trata de un instrumento general de la OIT, parece relevante comentar brevemente la existencia del convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso, firmado en febrero del año 2001 por la Oficina

Internacional de Trabajo y el Sindicato del personal de la OIT, cuya finalidad es la prevención y la proporción de una solución rápida a todas las modalidades de acoso. Como puede observarse, se trata de un convenio colectivo, cuyos efectos se limitan a los problemas de acoso sufridos por el personal de la OIT, que puede servir de ejemplo a otros convenios colectivos.

En este convenio se entiende por acoso todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye, pero no queda limitado a lo siguiente, que puede producirse aislada, simultánea o consecutivamente: a) intimidación; b) acoso sexual.

La definición de intimidación sería la que se corresponde con la noción de acoso moral, y se define como "*agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida*".

Dicha intimidación puede manifestarse a través de conductas como la adopción de medidas contra la víctima destinadas a excluirla o aislarla de la actividad profesional; ataques persistentes y negativos a su rendimiento personal o profesional, sin razón o autoridad legítima; rumores para dañar su reputación; abuso de poder a través del menosprecio persistente de su labor; fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables; la asignación de tareas imposibles; control desmedido o inapropiado de su rendimiento; o la denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia y formación.

Este convenio resulta de aplicación a prácticamente todas las modalidades contractuales que mantenga la OIT con sus trabajadores, y también a aquellas personas que hayan finalizado su relación con la Organización de cualquier forma, si comienzan el procedimiento de denuncia por acoso en un plazo máximo de seis meses desde la fecha en que se puso fin a la relación, además de aquellas otras personas que las partes negociadoras estimen preciso incluir.

El convenio contempla la posibilidad de que el acoso proceda de alguna persona que no sea un miembro de la OIT, y reconoce el derecho del trabajador acosado a negarse de inmediato a seguir trabajando con dicha persona, que se conjuga con el derecho que establece también el convenio de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Este principio parece el germen del derecho recogido en el Convenio nº190 de la OIT a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Los trabajadores de la OIT que denuncien estar sufriendo acoso en el trabajo pueden acudir de manera previa a un intento de resolución extrajudicial de conflictos. En el caso de que esta vía finalice sin efecto o no se acuda a ella, las personas protegidas por el convenio podrán acudir a una vía que ofrezca una solución mediante el diálogo o a una que la ofrezca mediante resolución. En la primera de ellas, la víctima podrá reunirse con su superior jerárquico, acudir a conciliación o a un proceso ante el defensor del personal, en el plazo máximo de 6 meses desde que se produjo el incidente. Si la víctima opta por la segunda vía, se iniciará un procedimiento ante el Comité Paritario, que realizará un examen completo de los hechos y argumentos de las partes y culminará con una propuesta de acción, que puede consistir en medidas disciplinarias. Estos procesos deben garantizar que el denunciante o quienes le presten asistencia o faciliten información no sean objeto de intimidación o trato injusto o desfavorable, y su confidencialidad e intimidad deben ser respetadas.

Para prevenir el acoso, la empresa debe proporcionar formación completa, periódica y permanente sobre esta materia a sus trabajadores, y adoptar medidas como, por ejemplo, la creación en la Intranet de páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución de estos problemas.

CAPÍTULO III. – La acción de la Unión Europea frente al acoso moral en el trabajo

1. La acción de la Unión Europea

Tras algunos años en los que el desarrollo normativo de los derechos sociales de la Unión Europea se encontraba prácticamente paralizado[107], las instituciones comunitarias han retomado su labor, desarrollando diferentes instrumentos en materia social, como directivas[108] o el Pilar Europeo de Derechos sociales[109]. Éste último muestra una clara preocupación por el problema del acoso en el trabajo, especialmente al considerar que todavía no se ha elaborado ninguna regulación normativa que sea jurídicamente vinculante para los Estados miembros sobre esta cuestión.

Esta situación puede justificarse por diferentes motivos. Algunos autores consideran que es responsabilidad de cada Estado miembro legislar sobre el acoso[110], mientras que otros defienden que se trata de una materia de difícil abordaje, dado el amplio número de países integrantes de la UE y sus diferentes visiones de este fenómeno[111], unido al problema terminológico que presenta la consiguiente pluralidad de lenguas oficiales[112]. Por su

[107] Ver MIRANDA BOTO, J.M., "El derecho social de la Unión Europea en la encrucijada: entre la parálisis legislativa y el impulso judicial", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 127, 2017.

[108] A modo de ejemplo, la directiva 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

[109] La situación de crisis económica y sus consecuentes repercusiones para los derechos sociales, propiciaron que en el mes de abril del año 2017, la Comisión presentara el Pilar Europeo de Derechos Sociales con el fin de lograr una mejora de las condiciones de vida y de trabajo en el mercado laboral. En noviembre de ese mismo año, durante la Cumbre Social en favor del Empleo Justo y el Crecimiento, Parlamento Europeo, Consejo y Comisión efectuaron una Proclamación conjunta para comprometerse con dicho Pilar.

[110] VICENTINE XAVIER, A., "La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo", 2010, Universidad de León., p.28; CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños.*, Aranzadi, Navarra, 2006., p.80.

[111] A modo de ejemplo, Eslovenia diferencia entre acoso e intimidación, cuando la mayoría de los Estados considera una sinónimo de la otra o, al menos, parte fundamental de la misma. Así: *"harassment is defined as 'any undesired behaviour associated with any personal circumstance', while bullying at the workplace is defined as 'any repetitive or systematic, reprehensible or clearly negative and insulting action or behaviour aimed at individual workers in the workplace or in connection with work'"*. Asimismo, Irlanda diferencia entre acoso y discriminación: *"In the Irish 2012 order revising the 1998 Employment Equality Act, bullying is considered as an incident not linked to discrimination, which is why it is not covered by the Employment Equality Act."* GIACCONE, M.; DI NUNZIO, D., "Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies", *Dublín, Eurofound*, 2015, p.8.

[112] LIPPEL recoge la amplia variedad de términos utilizados por los diferentes Estados miembros de la UE. Así, las jurisdicciones anglosajonas (incluyendo Reino Unido, Estados Unidos y Australia) emplean el término "*workplace bullying*", mientras que las de habla francesa utilizan "*harcèlement moral*," (gracias al amplio trabajo desarrollado en la materia por M.F. HIRIGOYEN, creadora de este término) y "*harcèlement psychologique*". Por nuestra parte, en España empleamos con carácter general "acoso moral" (influidos por la regulación francesa), y en los países nórdicos junto con Alemania, "*mobbing*", como resultado de las

parte, otros autores[113], consideran que es el modelo de la Unión Europea basado en el principio de atribución de competencias lo que explica la situación actual. Así, se atribuyeron a la UE poderes en el terreno de los derechos y libertades fundamentales, empleo, política social, salud y seguridad, y legisló en tales materias. Mientras tanto, al no tener la UE competencias sobre violencia y acoso, fueron sus Estados miembros quienes regularon estas cuestiones por su cuenta, sin que se desarrollase un concepto uniforme.

Cabe decir que la UE podría haber hecho uso de las facultades que el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) le otorga para adoptar directivas en las materias relacionadas con el acoso laboral, esto es, igualdad y no discriminación, y/o seguridad y salud en el trabajo, para regular este fenómeno, teniendo en cuenta, además, las peticiones efectuadas por el Parlamento Europeo en diferentes resoluciones de desarrollar una directiva propia del acoso moral en el trabajo.

A pesar de ello, son numerosas las directivas sobre igualdad y no discriminación elaboradas por las instituciones de la UE, si bien todo el esfuerzo por regular el acoso se ha centrado en su vertiente discriminatoria. Por ello, toda mención al acoso laboral se ha visto reconducida a esta regulación[114]. No obstante, ello no implica que la labor comunitaria haya resultado inútil respecto del *mobbing*[115], ya que la regulación del acoso discriminatorio sirve para delimitar las características que comparte con el acoso moral y las que diferencian ambos comportamientos.

---

investigaciones efectuadas por H. LEYMANN. Ver: LIPPEL, K., "The Law of Workplace Bullying: An International Overview", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 32, 2010, p.1 y ss. Por su parte, a pesar de la variedad de términos, se entiende que todos ellos hacen referencia al mismo fenómeno, así lo expresan MATTHIESEN S.B., EINARSEN S.; "Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences.", *International Journal of Organization Theory and Behaviour*, vol. 202-48 Summer, 13 (2), p.205.: *"Although different concepts are in use, they all seem to refer to the same underlying phenomenon: One or more employees systematically and over a long period of time perceiving to be on the receiving end of direct or indirect aggression in the workplace, in a situation in which the person(s) exposed to the treatment has difficulty in defending themselves against this treatment (Einarsen, 2000)."*

[113] ROBLES CARRILLO, M., "El concepto de acoso en el Derecho Europeo", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, vol. 49, 2014, pp. 808-809.

[114] *Ibid*, p. 809.: *"La protección de la dignidad en el trabajo fue el argumento utilizado en un primer momento para abordar el acoso en el marco europeo pero, muy pronto, el principio de no discriminación se convierte en un fundamento normativo principal en la construcción de este concepto, además de ser un principio estructural dentro del sistema europeo.*"

[115] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "El acoso moral en el trabajo ¿una nueva fórmula de discriminación?", *Revista de Derecho Social*, vol. 19, 2002., p.68.

En este orden de cosas, para poder entender la situación actual de ausencia de regulación legislativa comunitaria sobre el acoso moral en el trabajo, es razonable hacer referencia a tres cuestiones principales. La primera de ellas, el desarrollo normativo comunitario del acoso sexual y del acoso discriminatorio, y el desarrollo de los derechos de seguridad y salud en el trabajo, para entender si el acoso moral puede o no encajar en ellos. La segunda, relativa la regulación comunitaria no normativa del *mobbing* y, por último, la respuesta ofrecida por las instituciones europeas ante los casos de acoso moral surgidos en su propio seno.

1.1. Actividad normativa de la Unión Europea

1.1.1. Igualdad y no discriminación: acoso discriminatorio

El principio de igualdad de trato y no discriminación constituye uno de los más arraigados en el Derecho social comunitario. El interés inicial por el mismo se despertó desde una perspectiva esencialmente económica[116], ya que la primera introducción del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres se produjo en materia retributiva[117], al establecer el artículo 119 del Tratado de Roma[118] que *"cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo."* Se trata, como bien puntualizan algunos autores, de un precepto fundamentalmente económico *"que guarda poca relación con las nociones de discriminación como derecho del ser humano con independencia de su papel en el mercado que empezaban a manejarse en el mercado internacional"*[119].

[116] GARCÍA MURCIA, J., "Impacto y perspectivas del principio comunitario de igualdad de trato: la experiencia española", *Revista Justicia Laboral*, vol. 26, 2006.
[117] Como explica DE NIEVES NIETO, N., *El trabajo de la mujer en el Derecho de la Unión Europea: del principio de igualdad de trato a la protección de la maternidad*, Aranzadi, Navarra, 2019. pp-21-22., ello fue así debido al posible perjuicio económico que la contratación de mujeres por un salario inferior al de los hombres pudiese acarrear para Francia, cuya legislación social si preveía dicha equiparación de salarios.
[118] La versión original en francés del Tratado de Roma (de 25 de marzo de 1957) puede consultarse en el siguiente enlace https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=ES
[119] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral", en VV.AA. *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018, p.211.

El radio de acción de este derecho fue ampliándose a través de sucesivos instrumentos. El Acta Única Europea en 1986 lo recogió en su preámbulo como uno de sus principios esenciales, la Carta de derechos sociales de 1989 previó la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y el Tratado de Maastrich de 1992, (en sus artículos 2 y 6) defendió la igualdad de trato, de oportunidades en el mercado laboral y de retribución para ambos sexos[120]. Más adelante, el Tratado de Ámsterdam fijó como objetivo de la Comunidad eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, y desarrolló con mayor profundidad el contenido de los preceptos antes mencionados.

En el año 2000, se firmó la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea[121] en cuyo artículo 20 se defendió el principio de igualdad y en el 21 se prohibió la discriminación, enunciando una larga serie de causas y siguiendo la estela de los instrumentos internacionales anteriores.

En el año 2007, con el Tratado de Lisboa, la Carta de Derechos Fundamentales adquirió el carácter de jurídicamente vinculante. Se renovó el Tratado de la Unión Europea (TUE)[122] y se incluyó el TFUE[123]. El primero de ellos establece el derecho a la igualdad[124] y el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías, como los valores en los que se fundamenta la Unión, que son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres. En su artículo 3, se recoge su objetivo de combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, entre otros.

El TFUE establece en su artículo 8 el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y en el 10 la previsión de la Unión de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Asimismo, su artículo 19 prevé la posibilidad del Consejo, conforme a un procedimiento legislativo especial, de adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o

[120] Este derecho también se recogió en su Protocolo nº 14.
[121] Consultar texto en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT
[122] Consultar texto en https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf
[123] Puede consultarse en https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf
[124] Junto con la dignidad humana, libertad, democracia, y el Estado de Derecho.

étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En su artículo 153 establece el apoyo de la Unión a los Estados miembros en una serie de ámbitos, como la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, cuya vertiente remuneratoria, también se ve recogida en su artículo 157.

En relación al derecho derivado de la UE, son dos las líneas principales en las que se han desarrollado las directivas en esta materia: una primera conformada por dos directivas que engloban, una de manera genérica, la prohibición de discriminación de las personas por diversos motivos tasados, y otra, de manera específica, la discriminación por razón de origen racial o étnico; y una segunda línea relativa a la igualdad entre hombres y mujeres y a la prohibición de la discriminación por razón de sexo y del acoso sexual.

Siguiendo un orden cronológico, en el año 2000 se adoptaron las dos primeras directivas en materia de discriminación, amparadas en el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (TCE)[125]. La primera de ellas es la Directiva 2000/43/CE[126], de 29 de junio de 2000, relativa al principio de igualdad de trato de las personas con independencia de su origen racial o étnico[127].

Según esta directiva, la discriminación directa se produce cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona es tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable. La discriminación indirecta, por su parte, hace referencia a la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un origen racial o étnico concreto en

[125] Artículo 13.1 TCE: *" Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual."* Ver: https://www.mitma.es/recursos_mfom/pdf/B1EC4D87-7D64-465E-89AE-18C176AAFA38/73086/12002E_ES.pdf

[126] Consultar en https://www.boe.es/doue/2000/180/L00022-00026.pdf

[127] Hemos de puntualizar que, al igual que sucede con la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, bajo la prohibición de discriminación por motivos raciales subyacían también intereses económicos, al ofrecer salarios inferiores a trabajadores de otra raza, nacionalidad o etnia, situación que continúa produciéndose a día de hoy en muchos países. Para un estudio más profundo de estas cuestiones, ver BRENNAN, F., "The European Race Directive: A Bridge so Far?", *Walden, R. (ed.) Racism and Human Rights, Springer Science+Business Media, Dordrecht*, 2004., y EUROPEAN NETWORK AGAINTS RACISM, *Racism and discrimination in employment in Europe. ENAR Shadow Report 2013-2017*, ENAR, Brussels, Belgium.

desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Por su parte, según la directiva, el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

Las definiciones de estos conceptos se reproducen con exactitud en la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación[128], con la salvedad de que, en esta directiva, los motivos de discriminación a los que se refiere son mucho más amplios, relacionados con la religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El TJUE, en su labor interpretativa de esta directiva, matizó el concepto de acoso, añadiendo que el acoso por razón de discapacidad no se limita exclusivamente a aquél en el que la víctima sea la persona discapacitada, sino también cuando la conducta hostil se produce por la discapacidad de una persona relacionada con la víctima como, por ejemplo, un hijo[129]. Añade así, el Tribunal, el concepto de discriminación refleja.

Mientras que los conceptos de discriminación directa, indirecta y de acoso se reproducen de manera idéntica (salvo en su aplicación exclusiva a la discriminación por razón de sexo) en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de

[128] Directiva 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. Consultar en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0078

[129] STJUE 17-7-08, asunto Coleman C-303/06, párrs. 58 y 59: *"58 .Teniendo en cuenta que, en virtud del artículo 2, apartado 3, de la Directiva 2000/78, el acoso se considera discriminación a efectos del apartado 1 de ese mismo artículo, procede señalar que, por las mismas razones que las expuestas en los apartados 34 a 51 de la presente sentencia, la citada Directiva y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 3, deben interpretarse en el sentido de que no se limitan a prohibir el acoso frente a personas que sean ellas mismas discapacitadas. 59. Cuando se demuestre que el comportamiento no deseado constitutivo del acoso sufrido por un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal comportamiento resulta contrario al principio de igualdad de trato consagrado por la Directiva 2000/78 y, en particular, a la prohibición del acoso enunciada en el artículo 2, apartado 3, de la misma."*

2006[130], relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación[131], la directiva incluye el concepto de acoso sexual, que consiste en la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Puede entenderse que la diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo radica en que en el primero existe una intención de carácter sexual (considerando que a ello se refiera la "índole sexual" del concepto), mientras que en el segundo, el comportamiento está enfocado hacia el sexo de la víctima.

De las anteriores directivas a ésta, destaca que el legislador establece por primera vez una definición firme de acoso, y no deja en manos de los Estados miembros una regulación posterior del concepto. Todas estas directivas se centran en el concepto de discriminación, pero no en el principio de igualdad[132], a pesar de que de su título pudiera deducirse lo contrario. El concepto de discriminación empleado se basa en una fórmula semejante a la instaurada por la OIT en su Convenio nº 111, en la cual se repiten los tres elementos que caracterizan la discriminación: una distinción, que además es propiciada por un motivo tasado, y que genera una situación de desigualdad.

Las definiciones de acoso de las directivas comentadas se refieren realmente al acoso discriminatorio, a pesar de que en ellas se haga referencia a varios de los elementos que

[130] DO L 204 de 26.7.2006. Consultar en https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF

[131] La Directiva 2006/54/CE refundió varias directivas, y de derogó en consecuencia, que son: directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; 76/207/CEE, el Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (modificada por la Directiva 2002/73/CE, también refundida); 86/378/CE, sobre regímenes profesionales de seguridad social (modificada por la Directiva 96/97/CE); y la Directiva 97/80/CE (modificada por la Directiva 98/52/CE) sobre la carga de la prueba.

[132] BALLESTER PASTOR, M.A., "El principio de igualdad y no discriminación en el contexto de la Unión Europea", en VV.AA. (GARCÍA MURCIA, J., Coord.) *La dimensión social de la Unión Europea a partir del Tratado de Lisboa*, Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Industria y Empleo., Universidad de Oviedo, 2011.

componen el acoso moral y, por tanto, diversos autores lo hayan considerado incluido[133]. Así, las características del comportamiento descrito en las directivas exigen que el mismo se refiera a alguna determinada condición de la víctima, motivo, o causa especialmente odiosa que lo "justifica", y que constituye el elemento diferenciador entre el acoso moral y el acoso discriminatorio.

De los conceptos comunitarios de acoso discriminatorio y acoso sexual es razonable destacar algunas cuestiones. En primer lugar, no es necesario que exista una intencionalidad del sujeto discriminador en perjudicar a su víctima[134], ya que establece la norma que el comportamiento debe tener por objeto o consecuencia la creación de un entorno hostil y constituir un atentado contra la dignidad de la persona acosada. Se trata, así, de una conducta objetiva, que no requiere de un elemento teleológico para ser constitutivo del tipo, aunque ello, como es lógico, no impida que efectivamente existan motivos racistas de fondo[135]. En mi opinión, esta postura es la correcta en los casos de acoso moral, ya que el hostigamiento que lo define es un comportamiento apreciable de manera objetiva, que el trabajador sufre con independencia del ánimo que subyazca a la conducta de su acosador.

En el derecho comunitario no es preciso que la conducta sea reiterada en el tiempo para apreciar la existencia de acoso discriminatorio o sexual, sino que basta con un solo acto para que el comportamiento se considere inadmisible. Esta cuestión permite diferenciar el acoso moral del acoso discriminatorio y del sexual, ya que, estos dos últimos revisten tal gravedad que un solo acto es suficiente para ser sancionado, mientras que el acoso moral requiere de una cierta repetición.

No es necesario que se produzca un perjuicio en la víctima, ya que el TJUE ha considerado que una disposición nacional que prevea que, para poder constatar la existencia de una discriminación directa o de una discriminación indirecta basada en el origen racial o étnico, el trato menos favorable o la desventaja deben consistir en un

[133] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "Las causas de la discriminación o la movilidad de un concepto.", en *Jornada sobre igualdad y no discriminación en el mundo laboral.*, Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Industria y Empleo., Universidad de Oviedo, 2008., p.66.
[134] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral", cit.p.209;
[135] CASAS BAAMONDE, M.E., "Igualdad y prohibición de discriminación por origen racial o étnico", en VV.AA. *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia.*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018.

perjuicio para derechos o intereses legítimos, es contraria al sentido de la presente Directiva[136]. Característica que, también, resulta predicable del acoso moral.

En relación con los bienes jurídicos que se ven vulnerados por los diferentes tipos de acoso, la dignidad se manifiesta como fundamento principalmente dañado por todos estos comportamientos. No obstante, el principio de no discriminación sólo se ve dañado en el acoso discriminatorio[137] y no en el de acoso moral.

Respecto de la necesidad de que el acoso discriminatorio o sexual no sean deseados por la víctima, parece que se pretende evitar una complicidad o tolerancia por parte de esta última, ya que, determinados actos, como bromas o comentarios, pueden afectar de distinta manera en función del receptor que tengan. A pesar de que esta exigencia haya sido considerada por algunos instrumentos (como el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual[138]) como principal característica del acoso sexual[139], se trata de una cuestión que puede resultar de difícil demostración para la víctima del acoso. Así, puede resultar muy complicado probar que efectivamente no tenía tal voluntad de soportar la actitud del acosador y que, además, le mostró su desacuerdo.

Para corregir de alguna manera dicha dificultad, puede entenderse que la disconformidad de la víctima con el comportamiento pueda manifestarse de manera expresa y directa o, de manera implícita si puede deducirse de los hechos y de su actitud que razonablemente no acepta el mismo. No puede ignorarse que este punto influye las convenciones sociales, que pueden influir en la consideración de si un determinado comportamiento resultaría

[136] Sentencia del TJUE de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, párr. 69.
[137] El acoso discriminatorio (al igual que sucede con el moral) es un concepto multipolar, y en este caso afecta a dos bienes jurídicos diferentes. ROBLES CARRILLO, M., "El concepto de acoso en el Derecho Europeo", cit., p.816.
[138] Este código fue añadido como anexo a la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que, junto con la Resolución 90/C de 29 de mayo de 1990 del Consejo se promulgaron a raíz de lo establecido en el informe Rubenstein (RUBENSTEIN, M., *La dignidad de la mujer en el trabajo, Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas.*, Luxemburgo, 1987.).
[139] El Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual consiera que *"corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo"*.

indeseable para cualquier persona[140]. Se trata de un punto de objetividad que, por tanto, puede tener cierto peligro en determinadas culturas o países.

Por su parte, la percepción o la actitud de la víctima de acoso moral carece de importancia a la hora de calificar la conducta como tal, ya que se trata de un comportamiento evaluable de manera objetiva. No obstante, si es cierto que, en la práctica, debe ponderarse si se trata de un "acoso subjetivo", esto es, aquel que solo es percibido por el trabajador que cree ser víctima de dicho acoso[141].

Por último, de manera exclusiva en el acoso discriminatorio, cabe la posibilidad de que no exista una víctima concreta e identificable que denuncie el comportamiento constitutivo de discriminación directa[142], sino que puede hacerlo quien tenga reconocida esta facultad por su legislación nacional[143]. Esta hipótesis parece difícilmente trasladable al acoso sexual y al acoso moral en el trabajo, ya que, en ambos casos, se entiende que debe existir una víctima que padezca el comportamiento dirigido de manera concreta contra ella. De hecho, algunos autores incluso consideran que un comportamiento hostil general, orientado a diversos sujetos en el lugar de trabajo o con relación al mismo no permite calificar la conducta como acoso moral. En mi opinión, el acoso moral debe poder identificarse en actuaciones hostiles concretas llevadas a cabo contra determinados trabajadores, si bien ello no obsta para que esta situación se produzca en un contexto de maltrato generalizado.

1.1.2. Seguridad y salud en el trabajo

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo constituye una de las materias con mayor relevancia en el Derecho social comunitario, y se traslada a nuestro ordenamiento jurídico laboral nacional, condicionado por los instrumentos normativos que se aprueben en la UE

[140] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral", cit. p.221.
[141] Esta cuestión se aborda en profundidad en el capítulo V de esta tesis doctoral.
[142] Sentencia del TJUE de 25 de abril de 2013, Asociaţia Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, párr. 36: *"De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la existencia de una discriminación directa en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 no presupone la identificación de un denunciante que sostenga que ha sido víctima de tal discriminación [véase, a propósito de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180, p. 22), la sentencia Feryn, antes citada, apartados 23 a 25]."*
[143] CASAS BAAMONDE, M.E., "Igualdad y prohibición de discriminación por origen racial o étnico", cit., p.335.

y por los compromisos internacionales que se firmen[144]. La relación entre seguridad y salud y el acoso moral en el trabajo es evidente, y se sustenta sobre el principio de prevención de riesgos laborales.

El origen de este derecho se remonta al artículo 55.1 de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), que confiaba a la Alta Autoridad el deber de fomentar la seguridad laboral en las industrias del carbón y del acero. El Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM)[145] preveía, entre otras cuestiones, el establecimiento en la Comunidad de normas básicas para la protección sanitaria de la población y los trabajadores contra los peligros que resultan de las radiaciones ionizantes, y que los Estados miembros adoptasen disposiciones legales, reglamentarias y administrativas adecuadas para garantizar la observancia de las normas establecidas. El Tratado de la Comunidad Económica Europea (CEE), en su artículo 118 disponía que la Comisión promoviese, entre otras cuestiones, una colaboración entre los Estados miembros en relación con la higiene en el trabajo. Esta disposición fue ampliada con la firma del Acta Única Europea hacia la protección de la seguridad y salud de los trabajadores[146].

La protección de este derecho se vio recogida en el Protocolo nº 14 anexo al Tratado de Maastricht, y en el Tratado de Ámsterdam, que mostró su preocupación por el entorno y las condiciones de trabajo y otorgó competencias a la Comunidad para apoyar a los Estados en la "mejora del entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores". El Tratado de Niza no realizó grandes cambios en la materia, mientras que el Tratado de Lisboa incluyó el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad[147]. Por último, en cuanto al TFUE, su ya comentado artículo 153, afirma su apoyo a los Estados miembros en la mejora del entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

---

[144] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *El derecho social comunitario en el Tratado de la Unión Europea*., Civitas, Madrid, 1994., pp.49 y ss.

[145] Comprobar en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957A/TXT&from=ES

[146] Para profundizar sobre esta materia, consultar CRISTÓBAL RONCERO, R., "La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Social Comunitario", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, vol. 53, 2004.

[147] Todo su Título I se refiere al derecho a la dignidad, recogiendo su artículo primero que: *"La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida."*

En cuanto al derecho derivado de la UE, destaca en esta materia la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989[148], que sirve de base para más de veinte directivas de desarrollo en distintos ámbitos, y que introdujo importantes innovaciones en la regulación comunitaria que se trasladaron a las legislaciones nacionales y a su aplicación práctica en el ámbito interno de las empresas y del sector público[149]. Una de dichas novedades es su referencia, por primera vez, al concepto de entorno o ambiente de trabajo en el mismo sentido que el Convenio nº 155 de la OIT, que se asemeja al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso del Convenio nº190 de la OIT.

Se entiende que dentro de la protección de este entorno de trabajo seguro y saludable tiene perfecta cabida la lucha contra el acoso moral en el trabajo y otros riesgos psicosociales. En este sentido se ha pronunciado la Comisión Europea[150] a través de su Documento Interpretativo de la aplicación de la Directiva 89/391/CEE del Consejo en relación con la salud mental en el lugar de trabajo[151], al considerar que, en ausencia de un instrumento legal específico en materia de salud mental en el lugar de trabajo, la presente directiva resulta de aplicación.

La directiva se extiende a todos los sectores de actividad, públicos o privados, salvo cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública (fuerzas armadas, policía o actividades de protección civil). La directiva define trabajador como "cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar". De ello se desprende que no

[148] Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Consultar en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648

[149] Así, en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación práctica de las disposiciones de esta directiva (junto con algunas otras relativas también a la seguridad y salud en el trabajo), se concluyó que: *"según los informes, la legislación de la UE ha tenido una influencia positiva en las normas nacionales de salud y seguridad en el trabajo. Al mismo tiempo, se informa que las medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo han contribuido ampliamente a mejorar las condiciones de trabajo, aumentando la productividad, la competitividad y el empleo."*

[150] LEKA S.; JAIN, A., *Interpretative Document of the Implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to Mental Health in the Workplace*, Employment, Social Affairs & Inclusion, European Commission, 2014, p.3. Disponible en https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/interpretative-document-implementation-council-directive-89391eec-relation

[151] No se trata de un documento legalmente vinculante, sino explicativo y orientador, quedando en manos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea la interpretación definitiva de las normas comunitarias.

resulta de aplicación ni a las personas trabajadoras del hogar familiar ni a los trabajadores autónomos, sino tan sólo a los trabajadores asalariados con independencia del vínculo jurídico entre ellos y su empresario, ya sea contractual o estatutario, siempre que la actividad desempeñada sea asalariada, real y efectiva, con valor económico, a cambio de contraprestación y en régimen de subordinación[152].

Esta exclusión resulta paradójica, dado que el trabajo al servicio del hogar familiar, o empleo doméstico, suele presentar mayores índices de acoso o violencia en comparación con otras profesiones, debido a la precariedad y falta de estabilidad que suelen caracterizarlo, así como el hecho de que se preste en el domicilio privado del empleador, que puede propiciar un escenario más idóneo para este tipo de comportamiento. En cualquier caso, los problemas en la salud mental derivados del trabajo afectan a todos los trabajadores, por lo que no resulta lógico su exclusión de la protección en una directiva sobre este tema.

Los empresarios están obligados por la directiva a adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de sus trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios; deben conocer y estar actualizados sobre los riesgos que el trabajo puede conllevar para la salud mental de sus trabajadores, e informar a sus representantes sobre ello. Los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, los servicios ajenos a la empresa, deberán ser informados por el empresario de los factores que sabe o sospecha pueden afectar a la salud mental de los trabajadores, y contar con los recursos necesarios para un correcto desempeño de sus cometidos.

La obligación de cuidar la salud mental recae también sobre los trabajadores, tanto de la propia como de la de sus compañeros, por lo que el acoso horizontal encontraría sanción por este motivo, así como la pasividad de aquellos trabajadores que conocen del acoso que sufre un compañero, pero no lo denuncian. En este sentido, los trabajadores deberán informar al empresario o a los responsables de las actividades de protección y prevención

[152] MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, M.N., "La Directiva Marco 89/391/CEE como eje del derecho social comunitario de la prevención de riesgos laborales", en VV.AA. *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia.*, Francis Lefebvre, 2018.

de toda situación en la que la salud psicológica pueda verse amenazada, y cooperar el tiempo que resulte necesario para garantizar que el entorno de trabajo y las condiciones del mismo no representan ningún riesgo.

Por ahora, ante la ausencia de una directiva específica en materia de acoso moral – que se mostraría como el instrumento más idóneo para regular esta cuestión[153] –, y siguiendo la afirmación recogida en el Documento Interpretativo de la aplicación de la Directiva 89/391/CEE, esta directiva parece la más apropiada para hacer frente al *mobbing*, gracias a la aplicación de sus disposiciones en materia de prevención de riesgos con respecto a la salud mental de los trabajadores.

1.2. Actividad no normativa de la Unión Europea

A pesar de la falta de regulación normativa comunitaria del acoso moral en el trabajo, las instituciones europeas han abordado esta cuestión a través de instrumentos no normativos muy específicos y de gran calidad. Por parte del Parlamento Europeo, se han elaborado dos resoluciones específicas, con una diferencia de diecisiete años entre la primera y la segunda, y los interlocutores sociales han alcanzado un Acuerdo Marco sobre esta cuestión. Además, también han mostrado su preocupación mediante diferentes actuaciones que promueven la defensa e importancia de la salud mental, como las estrategias comunitarias en materia de salud y seguridad en el trabajo, o la guía publicada en 2014 por la Comisión titulada "*Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach"*[154].

1.2.1. Resolución del Parlamento Europeo, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo [2339/2001(INI)]

Dictada el 20 de septiembre de 2001, es la primera resolución del Parlamento que analiza el acoso moral en el trabajo de manera directa. Debe tenerse en cuenta que han pasado

[153] Además, tal y como afirma ARROYUELO SUÁREZ, O., "La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea", cit., p. 286: *"las directivas siempre permiten adoptar o mantener disposiciones más favorables que las que prevén; y no han de servir como excusa para reducir normativas más avanzadas o progresistas que estuvieran previamente en vigor en los Estados."*

[154] WYNNE, R. Y OTROS, *Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach*, Comisión Europea, 2014.

casi veinte años desde su elaboración, por lo que los presupuestos y la información de la que partía resultaba más limitada que la que disponemos actualmente, – considerando además que la preocupación por este tema se ha incrementado notablemente en los últimos veinte años[155] –.

El primer dato destacable de esta Resolución es que en ningún apartado de su texto ofrece una definición sobre acoso moral y, aunque menciona algunas iniciativas nacionales de los Estados miembros, se ampara en las grandes diferencias existentes entre sus regulaciones sobre la materia para justificar esta ausencia. La resolución, parte de una serie de premisas derivadas de los informes de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, y concluye que existe un claro vínculo entre el acoso moral y el estrés, los trabajos con mucha tensión, el mayor grado de competitividad, la menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria. Por tanto, se entiende que las víctimas de *mobbing* sufren mucho más estrés que el resto de trabajadores, lo que constituye un grave riesgo para la salud que con frecuencia desemboca en diferentes enfermedades. Según la resolución, es en los trabajos con mucha tensión donde se producen más casos de acoso moral, cuyas causas se pueden atribuir a las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, los problemas de organización prolongados e irresueltos, entre otras, resultando además las consecuencias del acoso moral en el trabajo y sus costes, considerables tanto para los individuos como para la empresa y la sociedad.

Según la Resolución, el aumento creciente de los contratos temporales y la precariedad en el empleo propician un mayor número de casos de acoso moral en los que las mujeres las principales perjudicadas, con mayor frecuencia que los hombres[156] .Por esta razón, incide en que las investigaciones que se realicen sobre acoso deben tomar en consideración diversos factores, como el sexo, la edad, el sector y la profesión.

Conforme a lo establecido en la Resolución, no se conoce la importancia real del acoso moral en el trabajo, por lo que resulta necesario reforzar las acciones destinadas a

[155] En el momento de redacción de la Resolución, el 8% de los empleados de la Unión Europea (cerca de 12 millones de personas), afirmaba haber sido víctima de acoso moral en su lugar de trabajo en los últimos 12 meses, considerando, además, que los casos desconocidos aumentaban de manera notable el número de supuestos. Por otra parte, destaca el diferente grado de concienciación que existía sobre este problema en cada Estado miembro, así como la disparidad de sistemas jurídicos y culturales.
[156] Ya sea acoso vertical, descendente o ascendente, horizontal o mixto.

combatirlo. Así, sucede que en muchos lugares de la Unión se subestima este problema, por lo que existen argumentos a favor de acciones conjuntas a nivel comunitario, como la elaboración de directrices sobre esta materia. A raíz de esta cuestión, cabe matizar que el hecho de que en unos países se registren más denuncias por acoso moral laboral que en otros, no significa que en ellos se produzcan más casos de este tipo de violencia, sino que en ellos hay una mayor concienciación social al respecto y un mayor grado de conocimiento de los derechos que amparan a las víctimas del mismo, además de, con gran probabilidad, una regulación legal más específica en esta materia.

La Resolución destaca los efectos devastadores en la salud física y psíquica de las víctimas y de sus familias que el acoso moral puede llegar a provocar, y que acaban precisando en muchas ocasiones de asistencia médica y psicoterapéutica, sin perder de vista que esta situación también afecta a la empresa, con un aumento del absentismo laboral, reconocimientos de incapacidades temporales o permanentes, así como dimisiones y renuncias. De esta manera, se trata de una cuestión que, aunque tan sólo sea a efectos económicos, le interesa vigilar y evitar a la empresa.

La Resolución califica las falsas acusaciones de acoso moral, como un "temible instrumento del propio acoso". Entendemos que para evitar este tipo de situaciones resultaría necesario establecer los mecanismos pertinentes que permitan a las víctimas de acoso gozar de la protección suficiente para interponer sus denuncias pero, al mismo tiempo, garanticen una investigación completa para esclarecer si han sufrido tal comportamiento y, en caso contrario, sancionar a la falsa víctima como corresponda. En cualquier caso, para que una denuncia falsa sea constitutiva de acoso moral deberá cumplir con todos los requisitos que precisa este fenómeno.

El Parlamento Europeo insta a la Comisión en esta resolución a tomar en consideración los factores psíquicos o psicosociales del entorno laboral, así como la organización del trabajo, en sus futuras comunicaciones sobre una estrategia comunitaria relativa a la salud y seguridad en el trabajo y, además en el Libro Verde sobre responsabilidad social de las empresas, en el cual debe incidir en los beneficios del trabajo a largo plazo, sistemático y preventivo para crear un buen entorno laboral, y especialmente, que responda a la necesidad de tomar iniciativas legislativas en ese sentido. Debemos apuntar que, el Libro Verde sobre responsabilidad social de las empresas se publicó dos días después de esta

Resolución, esto es, el 18 de julio de 2001, y en el mismo no se hace referencia a la importancia de valorar y tener en cuenta los aspectos psicosociales en el entorno de trabajo.

Además, el Parlamento exhorta a la Comisión ofrecer, a más tardar en marzo de 2002, un análisis detallado del estado actual del problema del acoso moral en el lugar de trabajo en cada Estado miembro en un Libro Verde y, a presentar a más tardar en octubre de 2002 basándose en este análisis, un plan de acción sobre las medidas comunitarias contra el acoso moral en el lugar de trabajo. A día de hoy no se ha elaborado dicho Libro Verde. La última solicitud del Parlamento a la Comisión, y quizás más relevante, consiste en la ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva de Seguridad y Salud en el trabajo o, incluso, en la elaboración de una nueva, con el fin de combatir el acoso moral. Esta premisa enlaza con el mandato que el Parlamento efectúa a los Estados miembros de revisar su legislación y complementar la misma introduciendo una solución a este problema, así como realizar un examen de la definición de acoso moral, con el fin de alcanzar una delimitación de este concepto de manera uniforme para todos[157].

Existe cierta simbiosis entre las tareas que deberían realizar los Estados Miembros y la Comisión. Por una parte, una directiva europea obligaría a los Estados a trasponerla y así, desarrollar una legislación específica en la materia. No obstante, uno de los problemas con que se encuentra la Comisión para la elaboración de dicha directiva es la ausencia de una definición jurídica uniforme del acoso moral en todos los Estados miembros. En cualquier caso, esta situación no debe resultar óbice para que los Estados regulen de manera independiente este problema ni para que la UE elabore una directiva, a pesar de las dificultades que pueda encontrar, y el Convenio nº190 de la OIT es un claro ejemplo de que este objetivo puede alcanzarse.

Finalmente, en la Resolución se interpela a los interlocutores sociales a que elaboren, entre ellos y a nivel comunitario, planes propios de lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y a Eurofound y a la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el

[157] El Parlamento considera que es su responsabilidad, junto con toda la sociedad, combatir el acoso moral en el trabajo. Por tanto, recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita.

Trabajo a que tomen iniciativas para la elaboración de estudios más detallados sobre el acoso moral. Como resultado de esta petición, los interlocutores sociales publicaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia en el Trabajo en el año 2007[158], y las entidades mencionadas continuaron con la elaboración periódica de informes y encuestas sobre la materia.

1.2.2. Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión [2018/2055(INI)]

Diecisiete años separan la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, de la comentada sobre estas líneas, en los cuales la investigación y el interés sobre el acoso moral en el trabajo experimentó un considerable aumento.

En relación con los sujetos del mobbing, la Resolución de 2018 afirma que el sujeto activo del mismo puede tener cualquier edad, nivel educativo y cultural y condición económica y social, y reconoce la posibilidad de que el acoso sea horizontal, vertical ascendente o descendente. En cuanto al sujeto pasivo, existen sectores y trabajadores más afectados por este tipo de violencia[159], que puede proceder de diversas fuentes y pertenecer a los ámbitos empresarial, privado o social simultáneamente, (afectando de forma negativa a todas las personas, grupos profesionales o grupos sociales de dichos ámbitos).

No obstante, la Resolución manifiesta que el grupo más vulnerable para sufrir acoso psicológico es el de las personas de avanzada edad, en especial, mujeres solteras. Sin duda, tanto el factor de género[160] y el de edad, han sido objeto de consideración en diferentes instrumentos internacionales sobre el acoso y los riesgos psicosociales, y por ello los instrumentos más recientes sobre el acoso presentan una fuerte interés por

[158] Con carácter previo (en el año 2004), alcanzaron otro Acuerdo Marco sobre una materia relacionada con el acoso moral en el trabajo, esto es, el estrés laboral.

[159] Respecto de los primeros, la resolución destaca: el sector sanitario, los servicios públicos de urgencias, la política, la educación, el transporte, el trabajo doméstico, la agricultura y la economía rural, así como los sectores textil, de la confección, del cuero y del calzado; respecto de los segundos considera especialmente vulnerables a este tipo de acoso a: las mujeres embarazadas, las personas con hijos, las mujeres con discapacidad, migrantes o indígenas, las personas LGBTI y las mujeres que trabajan a tiempo parcial, en prácticas o con contratos temporales.

[160] La resolución destaca que las investigaciones han demostrado que el acoso está muy extendido en los lugares de trabajo en los que los hombres copan los puestos directivos y las mujeres tienen poco poder (...), pero también en otros muchos sectores si los equipos directivos en los que preponderan los hombres toleran el tratamiento sexualizado de los trabajadores; además, en las empresas con más mujeres en puestos directivos se produce menos acoso sexual.

incorporar estudios de género en sus postulados – como en el caso del Convenio nº 190 de la OIT – y proteger frente a este tipo de violencia. Sin embargo, la influencia del estado civil de la víctima en la perpetración de esta conducta es destacable. Esta afirmación muestra un profundo componente cultural relacionado con la idea de asociar una mayor debilidad y vulnerabilidad de las mujeres no casadas o sin pareja respecto de las que sí tienen, lo que las convertiría en blancos fáciles de la violencia o el acoso en el lugar de trabajo.

Con respecto del acoso moral efectuado a través de las nuevas tecnologías[161], sin embargo, son las mujeres jóvenes las principales víctimas. Así, se estima que una de cada diez mujeres ya ha sufrido alguna forma de ciberviolencia, incluidos el acecho y el acoso cibernéticos, a los 15 años de edad[162]. En ocasiones, mediante el uso de foros secretos o grupos en las redes sociales, las mujeres son víctimas de amenazas de violación, amenazas de muerte, intentos de piratería informática y la publicación de información y fotos privadas. Como resultado, algunas de ellas han tenido que abandonar las redes sociales tras experimentar temor físico, estrés, problemas de concentración, miedo a volver a casa y preocupación por sus seres queridos. A pesar de estos datos, en la Resolución se considera que las nuevas tecnologías pueden ser un potencial aliado para el análisis, la comprensión y la prevención de fenómenos violentos. Parece evidente que las nuevas tecnologías pueden potenciar este tipo de comportamientos gracias al anonimato que proporcionan a los acosadores; sin embargo, el hecho de que sean mujeres jóvenes las principales víctimas es un factor muy relevante a tomar en consideración en una futura regulación del *mobbing*, por lo que destaca de nuevo la necesidad de ofrecer un enfoque de género a la misma.

En esta misma línea, cabe destacar la precisión que realiza la Resolución acerca de que las mujeres víctimas de acoso en el medio rural y en áreas remotas suelen encontrar mayores dificultades a la hora de acceder a una asistencia y protección plenas frente a los agresores. Por regla general el acoso moral en el trabajo suele asociarse a las grandes empresas, especialmente aquellas de gran tamaño y muy jerarquizadas; por esta razón,

[161] Se introduce por primera vez el uso de las TIC y de las nuevas formas de organización del trabajo y de la vida social como elemento a considerar en la protección de los trabajadores, ya que éstas potencian la difuminación de las fronteras entre la vida privada, profesional y social y dan lugar al acoso cibernético, que permite a sus autores sentirse seguros bajo el amparo del anonimato.
[162] Así como el 20% de las jóvenes entre 18 y 29 años.

los trabajos del medio rural o apartados suelen ser olvidados en la regulación del *mobbing*, sin que se contemplen disposiciones especiales que puedan facilitar su acceso a la información sobre este problema y sobre sus derechos y posibilidades o mecanismos de denuncia a su alcance.

Cualquiera que sea el sujeto pasivo del acoso, la Resolución incide en los efectos nocivos que este comportamiento provoca en sus víctimas, no solo a corto plazo, sino también a largo, que en muchas ocasiones son más destructivos que la violencia física. Así, las víctimas con frecuencia sufren estrés, caen en depresión, e incluso pueden llegar al suicidio en los casos más extremos. Estos efectos se manifiestan también en la carrera profesional de las víctimas, en las empresas y, finalmente, en la sociedad.

En cuanto a las peticiones que el Parlamento efectúa a las distintas instituciones en su Resolución, cabe destacar el establecimiento obligatorio de formación en materia de acoso sexual y psicológico para todo el personal de la UE, parece que tras la denuncia de varias situaciones de acoso en las instituciones comunitarias. El Parlamento hace especial hincapié en "*la necesidad de combatir el acoso persistente y prolongado o la intimidación de trabajadores que provoque o tenga por objeto humillar o ridiculizar a un empleado, aislarlo o excluirlo de su grupo de compañeros de trabajo*". De esta afirmación se entiende necesaria la existencia de una reiteración en el tiempo en este tipo de acoso, pero no de un elemento intencional, ya que se recoge para el *mobbing* la misma fórmula que para el acoso discriminatorio, esto es "que provoque o tenga por objeto humillar".

Sobre la solicitud de elaboración de una directiva, esta Resolución el Parlamento modifica su objeto con respecto de la directiva exigida en 2001, ya que para la nueva se prevé un enfoque de género y debe abordar "*todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas y de violencia de género, que debe incluir definiciones comunes de las distintas modalidades de violencia contra las mujeres, entre ellas, una definición actualizada y exhaustiva de acoso (sea sexual o de otro tipo) y de acoso laboral, y unas normas jurídicas comunes en materia de tipificación de la violencia contra las mujeres como delito*".

Introduce, el Parlamento, otra novedad, y es el requerimiento a la Comisión y a los Estados miembros de tomar en consideración los nuevos desafíos, como el ciberacoso.

En cuanto al problema de la reticencia de los trabajadores a denunciar en la empresa por miedo a represalias, el Parlamento propone la presencia en todas las organizaciones de asesores confidenciales formados que apoyen a las víctimas y les ayuden con el procedimiento, además de proporcionarles asistencia jurídica. Esta medida es de especial valor, ya que en un gran número de casos el acoso no se denuncia ante la falta de un canal apropiado que garantice la seguridad de las víctimas o testigos. En este punto parece necesario considerar la aplicación de la Directiva *"whistleblowing"*[163] a las denuncias por acoso moral en el trabajo.

1.2.3. Diálogo social: el Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007

Como resultado de la negociación colectiva y el diálogo entre los interlocutores sociales se han elaborado dos Acuerdos Marco relacionados con el *mobbing*. El primero, ya analizado anteriormente en esta tesis, es el relativo al estrés laboral, firmado el 8 de octubre de 2004, que hace referencia al acoso moral de manera tangencial.

De otro lado, en el año 2007 se promulgó el Acuerdo Marco Europeo sobre violencia y acoso en el trabajo, firmado el 26 de abril de ese mismo año por los interlocutores sociales en el ámbito europeo: CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME y el CEEP[164], que considera el acoso y la violencia contrarios al interés mutuo de empresarios y trabajadores.
Para los firmantes del acuerdo, tanto el derecho comunitario[165] como el nacional establecen el deber de los empresarios de proteger a sus trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo que pueden presentar múltiples formas: pueden ser físicos, psicológicos o sexuales, constituir incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos, y abarcar desde faltas de respeto poco relevantes hasta actos más graves

[163] Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.
[164] Según el Observatorio de riesgos psicosociales de UGT: *"La acción de los interlocutores sociales ha significado una evaluación de su legislación nacional, produciéndose cambios legales. Así, la mayoría de los países, han aplicado una amplia gama de medidas complementarias a fin de difundir sus contenidos, teniendo por tanto, una función más pedagógica, informativa y formativa que reguladora y de impulso de políticas concretas. El Acuerdo también ha sido formalizado por medio de modificaciones en la normativa de cada uno de los Estados miembros. En algunos casos se ha tratado de ampliar el contenido de la normativa relativa a seguridad e higiene, derivada de la Directiva marco, mientras que en otros se ha regulado una normativa específica para el acoso. En el caso de España, el AMEVA se incorporó al Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) en el año 2008."* OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, *Ficha de prevención: Acuerdo Marco Europeo de violencia en el trabajo*, UGT, 2013.
[165] Hace referencia aquí a las directivas ya analizadas.

como infracciones penales que requieran la intervención de las autoridades. En este punto, parece razonable entender que los incidentes aislados solo pueden tomarse en consideración en cuanto a su calificación como violencia, pero no como acoso, al igual que sucedía con las definiciones del Convenio nº190 de la OIT,.

El Acuerdo Marco reconoce las categorías de acoso horizontal y vertical (en sus modalidades ascendente y descendente), además del acoso que proceda de terceras personas ajenas a la relación laboral, al referirse expresamente a clientes, usuarios, pacientes y alumnos. La inclusión en esta afirmación de los terceros, como se ha expresado al analizar el Convenio nº190 de la OIT, requiere poner en un segundo plano la necesidad de existencia de una relación laboral entre sujeto acosador y acosado. Por otra parte, de manera semejante a los postulados recogidos en la Resolución del Parlamento de 2018, se mantiene en el Acuerdo que, a pesar de que el acoso y la violencia pueden producirse en cualquier lugar de trabajo, algunos sectores son más propensos a sufrirlos.

Los conceptos de acoso y violencia se definen en el Acuerdo, en primer lugar, de manera conjunta para, más adelante, hacerlo de forma separada. Así, se considera que "*el acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras. La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo*".

A continuación, el Acuerdo Marco recoge que se produce acoso cuando "*se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo*". En esta definición puede observarse que el elemento de reiteración en el tiempo sí es exigido para calificar una conducta como acoso moral. La deliberación a la que se refiere la definición puede ser interpretada de dos maneras. Según la primera, la deliberación se referiría a la voluntad de lograr finalmente una humillación para la víctima, su desgaste psicológico hasta que decida abandonar su puesto de trabajo. conforme a la segunda, se entendería que se trata de una actuación consciente por parte del sujeto activo del acoso, pero no necesariamente orientada a la consecución de un fin determinado. En caso de optar por la primera

interpretación, la existencia de un elemento intencional resultaría imprescindible, opción que contradice la postura tradicional del derecho comunitario sobre esta cuestión.

En cuanto a los sujetos intervinientes en el acoso, el Acuerdo Marco reconoce la posibilidad de que sean varias las víctimas de un mismo comportamiento acosador, a pesar de que parte de la doctrina entienda que este tipo de maltrato se caracteriza por realizarse de manera individualizada contra una persona, y que el hecho de tratar de esta forma hostil a un grupo desvirtúa la figura. De otro lado, la definición de acoso matiza que este comportamiento debe encontrarse vinculado al trabajo, sin que resulte indispensable, por tanto, su producción en el lugar físico en el que se desarrolla el mismo.

El objeto del Acuerdo Marco se centra en aumentar la sensibilización y el entendimiento de patronos, trabajadores y sus representantes sobre lo que son el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, así como proporcionarles un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a dichos problemas. Conforme al Acuerdo, una mayor sensibilización ayuda a disminuir la probabilidad de que se produzcan estas situaciones, por lo que las empresas deben redactar una declaración de tolerancia cero frente a las mismas y especificar el procedimiento a seguir si finalmente se producen. Dicho procedimiento, debe ir en interés de todas las partes, que serán escuchadas con imparcialidad y con la discreción necesaria para proteger su intimidad y dignidad, sin revelar información a terceros no involucrados. Este procedimiento, además, debe garantizar que las denuncias se investiguen sin demoras injustificadas, y que las mismas se sustenten en información detallada, resultando intolerables las acusaciones falsas. En el caso de que resulte acreditada la existencia de acoso o violencia, se tomarán diferentes medidas frente a los autores en función de la gravedad de los hechos y se apoyará y ofrecerá ayuda a las víctimas para lograr su reintegración, al contrario de lo que prevé la Recomendación nº206 de la OIT, conforme a la cual el acosador deberá realizar las medidas pertinentes para reintegrarse, no la víctima.

1.3. La labor de los organismos especializados de la Unión Europea

Por último, no puede dejar de mencionarse la labor realizada por dos organismos especializados de la Unión Europea, cuyo trabajo se centra en la seguridad, salud y condiciones de trabajo.

1.3.1. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sobre la base de la ya analizada directiva marco 89/391/CEE del Consejo, y con motivo del Reglamento CE/2062/94 del Consejo, en 1996 se creó la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya sede radica en Bilbao. El objetivo de la Unión Europea al crear esta agencia es ofrecer un enfoque general sobre la seguridad y salud en el trabajo y fomentar el intercambio de información en relación con la prevención de riesgos, con el propósito de alcanzar una cultura común, salvando el obstáculo de las particularidades propias de los ordenamientos de cada Estado miembro[166].

Una de las tareas de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo es el estudio de los riesgos psicosociales, y en concreto el acoso laboral, especialmente en relación con el estrés en el trabajo. A lo largo de los años, la Agencia ha ido elaborando diferentes documentos que versan sobre ello, como hojas informativas, informes, guías o documentos de debate. Dentro de las primeras, podemos destacar la número 23[167], elaborada en 2002, que recoge una definición de acoso moral en el trabajo – aunque matiza que no existe una de carácter común en el ámbito internacional –, conforme a la cual "*el acoso moral en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para la salud y la seguridad*".

Sobre los términos empleados, se entiende por comportamiento irracional "*el comportamiento que una persona razonable que, teniendo en cuenta todas las circunstancias, se consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza*", y en cuanto al riesgo se refiere tanto para la salud mental como física del empleado.
Conforme a estas definiciones, de nuevo el acoso se compone de un elemento de repetición en el tiempo, pero no de intencionalidad. En lugar de éste, introduce el concepto de irracionalidad para definir la conducta, que puede asemejarse a la idea de

[166] SEMPERE NAVARRO, A.V.; CARDENAL CARRO, M., *Transposición de la Directiva Marco de Seguridad Laboral en diferentes países de la Unión Europea*, Fundación Mapfre, Madrid, 2000, p.15.
[167] PUBLICACIÓN AGENCIA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Factsheet 23: Acoso moral en el trabajo.*, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2002. Consultar en https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-23-bullying-work/view

objetividad, según la cual para un observador objetivo dicha conducta constituiría acoso. Por último, también se prevé que el sujeto pasivo del acoso pueda ser tanto individual como plural.

También, en el año 2010, la Agencia publicó un informe titulado *"Workplace Violence and Harassment: a European Picture"*[168], basado en un trabajo de investigación realizado sobre el acoso moral en los diferentes Estados de la UE, del que pueden destacarse datos interesantes, tales como el importante aumento de las denuncias de violencia en el trabajo en los últimos años, o el hecho de que las mujeres se ven acosadas en la misma proporción por mujeres y por hombres, mientras que los hombres se ven más acosados por personas de su mismo sexo.

1.3.2. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), con sede en Dublín, es una organización tripartita de la Unión Europea[169], creada con el fin de "*proporcionar información, asesoramiento y experiencia sobre condiciones de trabajo y trabajo sostenible, relaciones laborales, transformaciones en el mercado laboral, calidad de vida, y servicios públicos para los actores clave en el campo de la política social de la UE a partir de información comparativa, investigación y análisis*"[170].

Uno de los principales trabajos desarrollados por esta organización para el cumplimiento de tales objetivos es la elaboración de tres encuestas paneuropeas realizadas de manera periódica, para el estudio y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo a través de la planificación. Dichas encuestas son: la Encuesta europea de empresas (ECS), la Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) y la Encuesta europea sobre las

[168] MILCZAREK, M. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, EU-OSHA, *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, LUXEMBOURG, 2010.
[169] Fue creada en 1975, en virtud del Reglamento del Consejo (CEE) n.º 1365/75, para contribuir a la planificación y el diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.
[170] Puede encontrarse más información acerca del cometido y la organización de EUROFOUND en https://www.eurofound.europa.eu/es/about-eurofound/who-we-are

condiciones de trabajo (EWCS)[171]. Esta última es la encuesta que mayor relevancia presenta en el objeto de nuestra investigación[172].

Actualmente, se han desarrollado seis encuestas europeas sobre condiciones de trabajo[173], que han dedicado parte de su investigación al acoso moral y a cuestiones relacionadas con el mismo, y de las cuales pueden extraerse algunos datos significativos. La Segunda Encuesta Europea se refiere al acoso como *bullying*, y lo incluye en el apartado de violencia en el trabajo. En ella, se recoge que el acoso afectaba a un 8,1% de los trabajadores, hombres y mujeres, experimentándolo en mayor proporción aquellos que desarrollaban un trabajo precario[174]. Ya la Tercera encuesta se refiere al *bullying* o *mobbing* dentro de un concepto general de acoso (*harassment*) en un capítulo especial de "factores psicosociales", y lo define como "intimidación". Desde la encuesta anterior a ésta, el porcentaje de casos registrados de acoso se había incrementado en un punto, mostrando una clara diferencia entre países, variando, a modo de ejemplo, desde un 15% de casos en Finlandia a un 4% en Portugal. En el informe relativo a esta encuesta, se explica esta situación sobre la base de las diferencias de preocupación o conciencia en relación con este problema en los diferentes Estados de la Unión. Asimismo, se muestra una mayor proporción de mujeres que de hombres afectadas por el acoso y de los trabajadores del sector servicios respecto del resto de sectores[175].

---

[171] Tanto las ECS como las EWCS corre a cargo del Observatorio Europeo de la vida laboral (EurWORK), que es el organismo encargado del estudio e investigación para la posterior elaboración de informes sobre condiciones de trabajo y trabajo sostenible, así como sobre relaciones laborales de EUROFOUND.

[172] Los fines de las EWCS son: evaluar y cuantificar de manera armonizada las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, de toda Europa; analizar las relaciones entre diferentes aspectos de las condiciones de trabajo; determinar los grupos de riesgo, las cuestiones que suscitan preocupación y los progresos alcanzados; supervisar las tendencias mediante la prestación de indicadores homogéneos en estas materias; y contribuir a la formulación de las políticas europeas.

[173] La primera se realizó entre 1990 y 1991 y se encuestó a trabajadores de la CE-12; la segunda entre 1995 y 1996 y se encuestó a trabajadores de la UE-15; la tercera en 2000, se encuestó a trabajadores de la UE-15 y Noruega en una primera fase, ampliándose posteriormente el cuestionario hasta abarcar a los "nuevos" 12 Estados miembros en 2001 y a Turquía en 2002, en una segunda fase; la cuarta en 2005, los trabajadores encuestados fueron de UE-27 más Noruega, Croacia, Turquía y Suiza; la quinta se desarrolló en 2010, resultando encuestados trabajadores de UE-27, Noruega, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo; por último, la sexta EWCS fue desarrollada en 2015, encuestándose a los trabajadores de los 28 Estados miembros de la UE, Albania, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Turquía, Suiza y Noruega. Fuente a consultar: https://www.eurofound.europa.eu/essurveys/european-working-conditions-surveys

[174] Ver: PAOLI, P.; MERLIÉ, D., *Second European Survey on Working Conditions 1995*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1996.

[175] PAOLI, P.; MERLIÉ, D., *Third European Survey on Working Conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2001.

Por su parte, la Cuarta Encuesta Europea sigue la misma tendencia y refleja que un 5% de trabajadores declaraban haberse visto sometidos a algún tipo de violencia o acoso laboral durante los últimos 12 meses[176], mostrando otra vez una clara diferencia entre los distintos países[177] que, de nuevo, se achaca al grado de sensibilización de cada uno de ellos en la materia. Además, la encuesta enfatiza que se produce un mayor nivel de hostigamiento en las grandes empresas, de más de 250 trabajadores, y en los sectores de la educación, la salud, la hostelería y la restauración.

La Quinta Encuesta cataloga diversas conductas bajo el calificativo de comportamiento social adverso[178] (ASB)[179], siendo la más predominante el acoso moral en el trabajo. Dentro de su apartado de protección a la salud y al bienestar de los trabajadores, la encuesta apunta como necesario implementar programas de salud mental y bienestar y programas de evaluación y prevención de riesgos para situaciones que pueden causar efectos adversos en el salud mental de los trabajadores (estrés, comportamiento abusivo como violencia o acoso en el trabajo, alcohol, drogas) así como sistemas de intervención temprana en los lugares de trabajo. Se entiende prioritario actuar frente a estas situaciones abusivas, dados los efectos tan perjudiciales que manifiestan para la salud de los trabajadores[180], y de nuevo se hace referencia a la idea de conexión entre dichos comportamientos y los trabajos que presentan una menor estabilidad[181]. Tras esta encuesta, Eurofound desarrolló el Informe sobre "la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y políticas"[182], amparándose en la misma y en encuestas nacionales realizadas entre 2009 y 2013, y utilizando las definiciones recogidas en el Acuerdo Marco de 2007 sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

---

[176] Resumen de la Cuarta Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo. Oficina de Publicaciones Eurofound, 2007. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/78/es/1/ef0678es.pdf

[177] Muestra un 17% en Finlandia y un 12% en los Países Bajos, mientras que Italia y Bulgaria presentan un 2%.

[178] Junto con el abuso verbal, atención sexual no deseada, amenazas y comportamiento humillante, violencia física y acoso sexual.

[179] *Adverse Social Behaviour*.

[180] PARENT-THIRION, A. Y OTROS, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2012, p.123.

[181] *Ibid.*, p.126.

[182] GIACCONE, M.; DI NUNZIO, D., "Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies", cit.

Por último, conforme a la Sexta Encuesta, un 16% de los trabajadores consideraba haberse visto sometido a un comportamiento social adverso (más mujeres que hombres)[183]. De nuevo, los países que han mostrado una mayor preocupación por este tema, llegando a desarrollar normativas específicas al respecto, presentan un mayor porcentaje de trabajadores víctimas de acoso que el resto de países[184]. Asimismo, la encuesta muestra que el sector de la salud es el más perjudicado por este tipo de conducta[185], junto con la administración pública, y recuerda los efectos negativos de este tipo de comportamientos, enfatizando que el impacto de los mismos en el bienestar de los trabajadores puede durar años y resultar de difícil recuperación.

Gracias a las encuestas – e informes derivados de las mismas – desarrolladas por Eurofound, puede observarse la mayor presencia de comportamientos sociales adversos y, dentro de los mismos, del acoso moral en el trabajo, frente a determinados colectivos. Así, son más mujeres que hombres quienes lo experimentan, además de los trabajadores temporales, los aprendices o los becarios. De ello, puede extraerse una inequívoca relación entre la existencia de este tipo de comportamientos hostiles y violentos, así como de la tolerancia a los mismos, con la inseguridad y precariedad en el empleo. Todos los colectivos mencionados muestran una considerable inestabilidad, de una manera u otra.

Determinados sectores se ven más expuestos a estas conductas, especialmente aquellos consistentes en la prestación de un servicio al público, los relacionados con la sanidad, la educación o la administración pública. Es decir, todos aquellos que muestran un mayor trato con terceras personas ajenas a la relación laboral que propician e incrementan el acoso[186]. Resulta muy importante el hecho de que, determinados países (como Italia,

[183] Dentro de las situaciones que se integran en el mencionado comportamiento social adverso, podemos destacar cuatro que, a nuestro juicio, pueden constituir acoso moral. Así, diferencia entre abuso verbal (16% de los trabajadores), comportamiento humillante (8%), amenazas (7%) y *bullying* o acoso (6%). Considerando que todas estas conductas pueden suponer acoso moral, el porcentaje final resultaría muy superior al 6% estimado.

[184] Puede hacerse uso de las herramientas de Eurofound para observar los índices de sometimiento a un comportamiento social adverso en función de diferentes parámetros (edad, sexo, sector, ocupación y situación laboral) en los países de la UE, en el siguiente enlace: https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey

[185] Con un 20% de trabajadores que afirman haber sufrido abuso verbal en los últimos 12 meses, y un 9% acoso moral. Ver: PARENT-THIRION, A. Y OTROS, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2017.

[186] Ante la persistencia de ASB (el 14% de los trabajadores encuestados en 2010 informó haber sufrido alguno de estos comportamientos) en detrimento de la violencia física en el trabajo, se considera que esta tendencia se debe al aumento del acoso por parte de terceros ajenos a la relación laboral y mide el impacto que tal ASB puede tener en la salud y en el entorno de trabajo.

Bélgica o Alemania) también incluyan en sus legislaciones disposiciones específicas de prevención frente al acoso de terceros. Así, las instituciones de la Unión Europea en su función armonizadora de la legislación, deberían tomar en consideración este punto a la hora de desarrollar una posible directiva en la materia.

Por otra parte, los índices de manifestación de estos problemas en los distintos países, obtenidos a raíz de las encuestas, no muestran un escenario real sobre el número de casos existentes sino, por el contrario, reflejan la mayor o menor sensibilización respecto de esta cuestión en cada nación. Así, la realidad no es que en los países nórdicos o en Europa central se produzcan más casos de acoso moral en el trabajo que en el resto de países de la Unión, sino que, al existir una mayor concienciación y condena de este tipo de sucesos y defensa de la garantía de indemnidad para las víctimas, los trabajadores se atreven a informar y a denunciar estos hechos en mayor medida.

En materia normativa, al igual que sucede en España, en el resto de Estados, estos comportamientos son sancionados por vía penal o administrativa (incluso civil), pero la regulación de esta cuestión, así como la obligación del empresario en el orden jurídico laboral de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, se encuentra menos desarrollada. La mayoría de países ha adoptado una definición de acoso idéntica o similar a la establecida en las directivas sobre igualdad, por lo que tan sólo se refieren al acoso discriminatorio[187].

2. La respuesta de la Unión Europea a los actos de acoso moral en el trabajo dentro de sus instituciones

En los últimos años, han proliferado las denuncias por parte de funcionarios de diferentes cuerpos de la Unión Europea en las que alegan haber padecido comportamientos hostiles,

[187] A pesar de ello, dentro de dicha definición, los países han introducido o eliminado distintas notas de la misma: *"According to the joint report on developing anti-discrimination law in Europe, COM(2014) 2, definitions of harassment in general legislation differ from the one proposed by the equal treatment directive in several countries. In Denmark, France, Hungary, the Netherlands, Slovakia and Sweden, the definition does not include the unwanted aspect of the behaviour, while in Spain, 'hostile' and 'degrading' are not included in the national definition, which refers to the creation of an intimidating, humiliating or offensive environment only. The Swedish general legislation requires simply that the incident violates the dignity of a person. The Finnish definition covers the violation of physical integrity in addition to the violation of dignity and includes groups as well as individuals. These countries have thus adopted a more extensive definition of harassment."* GIACCONE, M.; DI NUNZIO, D., "Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies", cit., p.8.

violentos y degradantes en el desarrollo de su profesión llegando a afirmar, en algunos casos, que se trata de una práctica instaurada y habitual.

Al tratarse de funcionarios internos de la Unión Europea, su profesión se rige por normativas propias y protocolos internos, cuya regulación sobre el acoso se ha incluido o ha sufrido importantes mejoras gracias a las sentencias derivadas de dichas denuncias, que han conformado un relevante acervo jurisprudencial del Tribunal General. Esta normativa regula el acoso moral en el trabajo como un concepto autónomo, alejado del acoso discriminatorio en el que han basado su esfuerzo legislativo las instituciones comunitarias. A pesar de que estas normas son de carácter interno y sólo resultan de aplicación al cuerpo de funcionarios de que se trate, lo cierto es que constituye la elaboración comunitaria más depurada y completa sobre acoso moral en el trabajo hasta la fecha, digna de utilizarse como una posible guía para una futura directiva.

El estudio sobre esta cuestión se realiza conjugando la diferente normativa y la jurisprudencia que la aplica e interpreta, dividida en diferentes secciones en función del tema que desarrolle, así sobre: el concepto y los sujetos del acoso; la conducta abusiva que engloba; la reiteración en el tiempo; la dignidad e integridad como bienes jurídicos protegidos, la intencionalidad de la conducta y la efectiva producción de un daño; el tiempo y lugar en el que se produce el acoso; la enfermedad y la prueba (con especial mención de los certificados médicos); el deber de asistencia y el procedimiento; la responsabilidad por daños y perjuicios y ejemplos de conductas que constituyen acoso y las que no.

El 22 de octubre de 2003, la Comisión aprobó la Comunicación relativa a la Política en materia de acoso psicológico en la Comisión C (2003) 3664, cuyo valor era de directiva interna y resultaba vinculante para ella[188]. Se trataba de un instrumento de protección de los miembros de la Comisión frente al acoso psicológico, del cual no ofrecía una definición en sentido estricto, sino un listado de conductas que podían constituirlo[189], y

[188] Para profundizar sobre este tema ver ROBLES CARRILLO, M., "El concepto de acoso en el Derecho Europeo", cit., pp.828-830.

[189] Lo define de la siguiente manera: *"(…) bromas pesadas, actitudes negativas, presiones, vejaciones, o incluso, negándose a que exista la comunicación, es decir, diversos comportamientos que, si se producen de manera puntual, aunque no sean aceptables, pueden parecer poco relevantes, pero cuya reiteración puede provocar graves perjuicios a la persona contra la que se dirigen."*

del que consideraba suponía un abuso de poder o manipulación perversa (términos muy similares a los utilizados por la autora Marie-France Hirigoyen, comentados con anterioridad) y cuyo sujeto activo podía ser individual o colectivo. La Comunicación incorpora la idea de permitir a la víctima alejarse del entorno hostil para lograr su recuperación cuando exista la menor sospecha de acoso psicológico, aunque no se haya iniciado aún una investigación para esclarecer lo ocurrido[190]. Sobre esta cuestión, se trata de una medida interesante y novedosa, como afirman algunos autores[191], dado que la posibilidad de la víctima de alejarse se produce con carácter previo al comienzo de una investigación. No obstante, entendemos que, una vez se produzca ésta, la medida a tomar es la mencionada en el Convenio nº 190 OIT, esto es, el alejamiento del acosador y no de la víctima, que suele ser la disposición habitual.

Más adelante, esta Comunicación fue sustituida por la Decisión C (2006) 1264/3 de 26 de abril, relativa a la política en materia de protección de la dignidad de la persona y de lucha contra el acoso psicológico y el acoso sexual en la Comisión, que se refería al acoso entendiendo que sólo se producía el mismo "en la medida en que se considere que el comportamiento del supuesto acosador tenga carácter abusivo, intencional, reiterado, duradero o sistemático y que, por ejemplo, tenga por objeto desacreditar o rebajar a la persona de que se trate". Como puede observarse, en este caso ya se aportan mayores elementos de definición del acoso, tales como la intencionalidad o la reiteración en el tiempo.

Por otra parte, la norma central aplicada por la jurisprudencia en esta materia es el Reglamento nº31 (CEE) 11 (CEEA) por el que se establece el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, que entró en vigor el 1 de enero de 1962[192]. En el año 2004, el Reglamento (CE, Euratom) nº 723/2004, del Consejo, de 22 de marzo modificó la Decisión 2004/676/CE del Consejo, de 24 septiembre 2004, relativa al

[190] Sentencia del Tribunal de la Función Pública de la UE de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, F-52/05, EU:F:2008:161, párr. 209.
[191] ROBLES CARRILLO, M., "El concepto de acoso en el Derecho Europeo", cit., p.829, además apunta que dicha sospecha de acoso psicológico, *"se hace depender de la importancia y de la gravedad de los hechos alegados"*, tal y como recoge la sentencia del Tribunal General (Sala de Casación) de 12 de julio de 2011, Comisión v Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347, párr. 89.
[192] Consultar en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:ES:PDF

Estatuto del personal de la Agencia Europea de Defensa, así como el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas, entre ellos, los artículos del Estatuto 12, 12 bis y 24, cuya interpretación realizada por la jurisprudencia se comenta a continuación. Por otra parte, también existen otras regulaciones que hacen referencia al acoso, como las normas internas de la Comisión Consultiva sobre Acoso del Parlamento Europeo, el Reglamento del Parlamento Europeo o el Código de Conducta del Banco Europeo de Inversiones[193].

El Tribunal General, en su labor, ha resuelto sobre diferentes aspectos o elementos que caracterizan el *mobbing*, conformando un concepto global del mismo, que es pertinente estudiar por separado. Algunas de las sentencias analizadas fueron dictadas por el Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea, que entre 2004 y 2016 se encargó de resolver los litigios entre la UE y sus funcionarios. Con anterioridad y posterioridad a dicho intervalo de tiempo, el tribunal competente es el Tribunal General, conocido hasta 2009 como Tribunal de Primera Instancia. Otros asuntos son conocidos finalmente por el TJUE.

2.1. Concepto de acoso psicológico en el trabajo

Dentro del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, el artículo 12 protege la dignidad de los funcionarios de todo acto o comportamiento que pudiera atentar contra ella y el 12 bis, introducido en la norma con posterioridad, se refiere específicamente a la prohibición de cualquier forma de acoso psicológico y sexual.

Respecto del acoso psicológico, lo define como "*cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona*".

La mayor parte de las sentencias del Tribunal General[194] relativas a problemas de acoso a funcionarios de la UE se basan en este precepto del Estatuto. Por otra parte, las normas

[193] Disponible en https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/38e7b7a1-2d8e-42d5-870b3754b859dad3/language-es

[194] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479; SSTJUE, de 4 de junio de 2020, SEAE v De Loecker, C-287/19 P, EU:C:2020:444; de 24 de abril de 2017, HF v Parlamento,

internas de la Comisión Consultiva sobre Acoso del Parlamento Europeo, reproducen en su artículo 4 lo establecido en dicho artículo 12 bis apartado 3 del Estatuto de los Funcionarios de la UE, como también lo hace el artículo 13.3 de la Decisión 2004/676/CE del Consejo, de 24 septiembre 2004, relativa al Estatuto del personal de la Agencia Europea de Defensa. Asimismo, el artículo 3.6.1 del Código de Conducta del Banco Europeo de Inversiones, define el acoso psicológico como comentarios, actos o comportamientos repetidamente hostiles o sin gusto durante un período bastante largo por parte de uno o más miembros del personal hacia otro miembro del personal.

2.2. Sujetos

Como es lógico, los presentes artículos se aplican únicamente a aquellos casos en los que las víctimas del acoso sean los funcionarios de las instituciones europeas. De manera literal, el artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, y el artículo 13 de la Decisión 2004/676/CE del Consejo, de 24 septiembre 2004, por ejemplo, recogen dos previsiones, sobre los sujetos activos y pasivos del acoso. En su primer apartado, el artículo 13 de la decisión establece que "todo agente temporal se abstendrá de cualquier forma de acoso psicológico o sexual", y en el segundo que "*ningún agente temporal que haya sido víctima de acoso psicológico o sexual podrá verse perjudicado en forma alguna por la Agencia, y ningún agente temporal que haya facilitado pruebas de acoso psicológico o sexual podrá verse perjudicado en forma alguna por la Agencia, siempre que haya actuado de buena fe*"[195].

Resulta especialmente interesante que se evalúe en este punto la actitud de la víctima del acoso para que pueda ser considerada como tal, esto es, la exigencia de que haya actuado de buena fe. Según la jurisprudencia, el tribunal a la hora de determinar esta circunstancia,

T-570/16, EU:T:2017:283; sentencia de 28 de junio de 2016, FV v Consejo de la Unión Europea, F-40/15, EU:F:2016:137; STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115; sentencia de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23; sentencia de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214; sentencia de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115; sentencia del Tribunal de la Función Pública de la UE (Sala Primera) de 25 de septiembre de 2012, Bermejo Garde v CESE, F-41/10, EU:F:2012:135; sentencia de 16 de mayo de 2012, Skareby v Comisión, F-42/10, EU:F:2012:64; de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, F-52/05, EU:F:2008:161; sentencia de 10 de julio de 2008, Sapara v Eurojust, F-61/06, EU:F:2008:98.; sentencia del Tribunal General (Sala de Casación) de 12 de julio de 2011, Comisión v Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347; sentencia de 26 de mayo de 2011, Lebedef v Comisión Europea, F-40/10, EU:F:2011:67.

[195] El artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea se refiere en los mismos términos a los funcionarios en lugar de a los agentes temporales.

deberá tener en cuenta varios factores. En primer lugar, verificar si la información comunicada por el funcionario se refiere a irregularidades graves; en segundo, tomar en consideración la autenticidad o verosimilitud de la información divulgada, así como estudiar los medios utilizados por el funcionario para llevar a cabo tal divulgación y, por último, analizar el móvil del funcionario, para descartar aquellas denuncias de mala fe cuyo fin último sea, por ejemplo, conseguir una ventaja o favor personal o económico[196]. Se trataría, por tanto, de efectuar un estudio previo de la denuncia con el fin de esclarecer que no se trata de una denuncia falsa con el fin de obtener algún beneficio.

No obstante, no se precisa detalle sobre la fuente o procedencia de dicho acoso. De ello se deduce que deben tomarse medidas de protección para los mismos en todo caso, sea el autor del acoso miembro o no de la institución correspondiente[197]. En la sentencia CH v Parlamento Europeo de 12 de diciembre de 2013, el tribunal considera que *"en aras de la exhaustividad, el Tribunal observa que el efecto de la interpretación del Parlamento de los artículos 12 y 24 del Estatuto de los funcionarios en relación con las normas que rigen los contratos de APA, por el cual la AFCC no puede iniciar una investigación administrativa para examinar una caso de acoso psicológico en el que el presunto autor sea un Miembro, ni asistir a una APA para protegerlo contra las acciones de dicho Miembro, sería privar a esos artículos de la efectividad y, en el presente caso, impedir cualquier forma de revisión, aunque limitada, de la legalidad de las decisiones de despido y de las decisiones que rechazan las solicitudes de asistencia. El Tribunal considera que tal interpretación contradice manifiestamente el Artículo 31 de la Carta"*[198]. Por tanto, el ámbito de aplicación subjetiva de estas normas requiere que la víctima – o sujeto pasivo del acoso – sea un funcionario, sin que exista esta necesidad respecto del sujeto activo, esto es, el acosador.

Es relevante el hecho de que una conducta pueda ser considerada como acoso psicológico a pesar de que esté dirigida a un conjunto de personas y no a una en concreto. Dicha

[196] STFPUE de 25 de septiembre de 2012, Bermejo Garde v CESE, F-41/10, EU:F:2012:135, párrs. 134 – 138.
[197] STFPUE de 12 de diciembre de 2013, CH v Parlamento Europeo, F-129/12, EU:F:2013:203, párr. 51: *"si bien es cierto que el Artículo 12a (1) del Estatuto se aplica solo a los funcionarios, también es cierto que el Artículo 12a (2) se refiere a un 'funcionario que ha sido víctima de acoso psicológico', sin ningún detalle preciso sobre La fuente de ese acoso. De ello se deduce que el artículo 12 bis, apartado 1, como tal, no impide que el Parlamento tome medidas cuando el presunto autor del acoso sea miembro de esa institución."*
[198] STFPUE de 12 de diciembre de 2013, CH v Parlamento Europeo, F-129/12, EU:F:2013:203, párr. 59.

conducta sólo puede agravar lo establecido en el artículo 12 bis del Estatuto, que prohíbe a los funcionarios participar en cualquier forma de acoso psicológico[199]. Esta interpretación continúa con la ofrecida por los instrumentos comunitarios (las directivas sobre igualdad y no discriminación, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, el Acuerdo Marco de 2007 sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo y las hojas informativas de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo) y es diferente a la realizada tradicionalmente por nuestros tribunales sobre la base de la normativa nacional e internacional, según la cual el sujeto activo puede ser singular o plural, esto es, pueden ser una o varias personas las que acosen a la víctima; sin embargo, el sujeto pasivo sólo puede ser uno, ya que una de las características principales del acoso consiste en que el mismo supone ofrecer a un trabajador una conducta diferenciada del resto.

Por otra parte, el artículo 24 del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea establece que "*la Unión Europea asistirá a los funcionarios, en especial mediante la persecución de los autores de amenazas, ultrajes, injurias, difamaciones o atentados contra la persona y los bienes, de que el funcionario, o los miembros de su familia, sean objeto por su condición de tales o como consecuencia del ejercicio de sus funciones*".

Según la jurisprudencia, dicho artículo se diseñó para proteger a los funcionarios de la Unión Europea del acoso o cualquier tipo de tratamiento degradante, no solo por parte de terceros, sino también por sus superiores o colegas[200]. Resulta muy relevante que la UE entienda necesario proteger a sus funcionarios de la violencia o el acoso procedente del exterior con motivo de su trabajo, en la misma línea que el Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007 y el Convenio nº 190 de la OIT. Por último, son titulares del derecho a solicitar asistencia no sólo los funcionarios en activo, sino también los jubilados[201].

[199] STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 89.
[200] STFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 124; SSTG de 5 de mayo de 2005, Schmit v Comisión, T-144/03, EU:T:2005:158, párr. 96; de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice v Comisión, T-154/05, EU:T:2007:322, párr. 135; STJUE de 14 de junio de 1979, V. v Comisión, 18/78, EU:C:1979:154, párr. 15.
[201] STJUE, de 4 de junio de 2020, SEAE v De Loecker, C-287/19 P, EU:C:2020:444, párr. 2.

2.3. Conducta abusiva

El artículo 12 bis, tal y como se encuentra redactado, hace referencia a un amplio abanico de supuestos que pueden constituir una conducta abusiva: comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos, que deben tener un carácter intencional y ser susceptibles de atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física de una persona.

El Tribunal ha interpretado que, para que este comportamiento pueda ser considerado como "acoso", es necesario que, de manera objetiva, un observador imparcial y razonable, de sensibilidad normal, y en la misma situación, considerase dicha conducta o el acto en cuestión como excesivo y susceptible de ser sometido a crítica[202].

Dicha conducta inapropiada no puede verse justificada por la relación de confianza o cercanía existente, por ejemplo, entre un parlamentario europeo y su asistente, ni por el nivel de estrés o carga de trabajo al que se vea sometido. Destacamos como caso especialmente revelador en esta cuestión, la sentencia Curto v Parlamento Europeo[203].

Igualmente, con base en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales, los miembros de la Unión Europea tienen el deber de garantizar que las condiciones de trabajo de sus funcionarios y otros miembros del personal respeten su salud, seguridad y dignidad. La ruptura de la relación de confianza podría justificar la adopción de medidas disciplinarias o incluso un despido por este motivo, pero no pueden justificar que un miembro de una institución de la UE se comporte de manera inadecuada, repetitiva e intencional hacia un funcionario de la UE u otro miembro de personal.

2.4. Reiteración en el tiempo

En cuanto a la necesidad de una continuidad de los actos de hostigamiento para considerar el comportamiento como *mobbing*, en el artículo 12 bis del Estatuto objeto de estudio, se

[202] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 78; STFPUE de 28 de junio de 2016, FV v Consejo de la Unión Europea, F-40/15, EU:F:2016:137, párr. 104 y 105; sentencia de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 43; sentencia de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, párr. 78; sentencia de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 56; sentencia de 16 de mayo de 2012, Skareby v Comisión, F-42/10, EU:F:2012:64, párr. 65.
[203] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 84 y ss.

entiende el acoso como un "proceso"[204] con dos características principales: reiteración y sistematicidad. Es decir, no basta con una conducta aislada, sino que deben ser varias, y deben producirse a lo largo de un determinado periodo de tiempo[205]. No se especifica un número de actos hostiles a los que deba verse sometida la víctima, ni tampoco el período de tiempo mínimo en el que deban producirse, por lo que dependerá de cada caso particular. De hecho, que el funcionario haya desempeñado sus funciones durante un corto periodo de tiempo, no es óbice para que se encuentre amparado por el artículo 12 bis del Estatuto[206].

Esta necesaria reiteración en el tiempo se manifiesta en los instrumentos comunitarios (en el Acuerdo Marco de 2007 y en la Resolución del Parlamento Europeo de 2018), por lo que podemos entender que el ordenamiento jurídico de la UE lo considera un requisito esencial en su concepción del acoso moral laboral. No así en el caso del acoso discriminatorio, tal y como se infiere de las directivas correspondientes.

2.5. Dignidad e integridad como bien jurídico protegido, intencionalidad y producción de un daño

La dignidad y la integridad de la persona son los principales bienes jurídicos que se ven vulnerados por una conducta de acoso psicológico. Según la jurisprudencia objeto de estudio, para que la conducta se considere acoso, se deben cumplir dos condiciones acumulativas. La primera de ellas, consiste en la existencia de comportamientos o actos repetitivos o sistemáticos durante un período determinado de tiempo, que se producen de manera intencional. La segunda de ellas, (entiende el tribunal acumulativa, al estar unida a la primera por la conjunción "y") requiere que dicho comportamiento tenga el efecto de socavar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psicológica de cualquier persona[207].

---

[204] SSTG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 76; del 13 de diciembre de 2017, HQ v CPVO , T-592/16, no publicado, EU:T:2017:897, párr. 101; STFPUE de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento , F-12/13, EU:F:2014:214, párrs. 76 y 77.

[205] STFUE de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, F-52/05, EU:F:2008:161, párr. 132: *"el acoso psicológico debe entenderse como un proceso que necesariamente tiene lugar a lo largo del tiempo y presupone la existencia de una conducta reprobable repetida o continua."*

[206] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 83: *"(…) el hecho de que el solicitante haya estado en servicio por un corto tiempo solamente no lleva ese comportamiento fuera del alcance del artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios."*

[207] SSTG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 76; sentencia del 13 de diciembre de 2017, HQ v CPVO, T-592/16, no publicado, EU:T:2017:897, párr. 101;

De esta manera, dicho elemento "intencional" hace referencia tan sólo a la primera condición y no a la segunda, por lo que el comportamiento hostigador es voluntario y no accidental, pero no es necesario ni resulta determinante que exista una intención maliciosa para su clasificación como acoso psicológico. Por ello, según la jurisprudencia, puede existir acoso psicológico en el sentido del artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea sin que el acosador haya pretendido, por su conducta, desacreditar a la víctima o perjudicar deliberadamente sus condiciones laborales[208]. Es decir, lo que se comete intencionalmente es el comportamiento, no la búsqueda de un resultado determinado con el mismo.

Por tanto, no es necesario probar que dicho comportamiento se cometió con la intención de socavar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona, sino que basta con que la conducta reprobable que se haya cometido intencionalmente y objetivamente pueda conducir a tales efectos[209]. Consecuentemente, no es necesaria la producción efectiva de un daño en la víctima, sino tan solo la posibilidad de que el mismo ocurra.

Según la jurisprudencia, una interpretación contraria del precepto privaría de cualquier efecto útil a la norma, dada la dificultad de probar la intención maliciosa del perpetrador de un acto de acoso psicológico. Además, en la mayoría de los casos, este sujeto tiene cuidado de evitar cualquier conducta que pueda indicar su intención de desacreditar a su víctima o de perjudicar las condiciones de trabajo de esta última[210]. Para reforzar su

SSTFPUE de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento , F-12/13, EU:F:2014:214, párrs. 76 y 77; de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 53; de 26 de febrero de 2013, Labiri v CESE, F-124/10, EU:F:2013:21, párr. 66; de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, F-52/05, EU:F:2008:161, párr. 134, no anulada al respecto en la sentencia Comisión v Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347.

[208] SSTFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 54; de 26 de febrero de 2013, Labiri v CESE, F-124/10, EU:F:2013:21, párr. 65.

[209] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 77; SSTFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 41; de 17 Septiembre 2014, CQ v Parlamento , F-12/13, EU:F:2014:214, párrs. 76 y 77; de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 54; de 5 de junio de 2012, Cantisani v Comisión , F-71/10, EU:F:2012:71, párr. 89; de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, EU:F:2008:161, párrs. 133 y 135, no anulada en ese punto en la sentencia de 7 de diciembre de 2011 Comisión v Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347.

[210] SSTFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 55; de 26 de febrero de 2013, Labiri v CESE, F-124/10, EU:F:2013:21, párr. 68; de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, F-52/05, EU:F:2008:161, párrs. 136.

postura, la jurisprudencia apunta que en ninguna de las versiones lingüísticas del Estatuto de los Funcionarios de la UE se establece que la intención malévola del supuesto acosador sea un elemento necesario para que su comportamiento sea considerado acoso psicológico[211].

Esta ausencia del requisito de intencionalidad, unida a la pérdida de importancia de la percepción de la víctima como elementos esenciales del acoso, han conducido a algunos autores a entender, certeramente, que se ha producido una objetivación del acoso moral. Así, al contrario de lo que sucedía respecto del acoso sexual y el papel tan relevante que jugaba la percepción de la víctima y su negativa o incomodidad respecto del comportamiento sufrido, en el caso del acoso psicológico la impresión de la víctima del mismo no es determinante, sino que la conducta enjuiciada debe poder ser calificada como acoso de manera objetiva[212].

Por otra parte, la Política del Banco Europeo de Inversiones (BEI) sobre la dignidad en el trabajo establece que, si la conducta en cuestión es intencional o no, es irrelevante. El principio decisivo es que el acoso y la intimidación son conductas no deseadas e inaceptables que degradan la autoestima y la confianza del receptor.

De ello, se deduce que existe un deber del BEI de brindar asistencia cuando se produzcan comentarios, actos o comportamientos de un acosador que resulten objetivamente, por su contenido, degradantes del respeto propio y la confianza de un destinatario dentro de esta institución, sin necesidad de demostrar que el acosador se comportó intencionalmente. En este orden de cosas, una opinión de la Comisión de Investigación sobre el acoso psicológico que requiere que la conducta debe ser intencional para constituir un acoso psicológico no es coherente con las normas internas vinculantes analizadas. Además, "*las palabras, actitudes o actos a los que se hace referencia en el Artículo 3.6.1 del Código de Conducta deben tener el efecto de socavar la autoestima y la confianza en sí mismo de la víctima; y en la medida en que no exista un requisito de que el comportamiento en cuestión sea intencional, no es necesario establecer que esas palabras, actitudes o actos fueron dichos o hechos con la intención de socavar la*

[211] STFPUE de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, F-52/05, EU:F:2008:161, párr. 133.
[212] SSTFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 56; de 16 de mayo de 2012, Skareby v Comisión, F-42/10, párraf. 65; de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, F-52/05, EU:F:2008:161, párraf. 135.

dignidad de una persona. En otras palabras, puede haber acoso psicológico sin necesidad de demostrar que el acosador intentó, con sus palabras, sus actitudes o sus actos, causar un daño deliberado a la víctima"[213].

Asimismo, el artículo 12 bis debe interpretarse entendiendo que "*no tiene el efecto de impedir que una institución termine una relación contractual por una razón legítima relacionada con los intereses del servicio y no relacionada con ningún acoso, únicamente por el hecho de que dicha decisión de no continuar la relación laboral puede dañar los intereses del miembro del personal financiera o psicológicamente. Igualmente, aunque el personal puede ampararse en el artículo 24 del Estatuto de los funcionarios con el fin de buscar protección, no pueden ampararse en él cuando buscan, a modo de ayuda, la perpetuación de su situación contractual, ya que, en cualquier caso, ese artículo no fue diseñado para tal fin*"[214].

Por otra parte, algunas sentencias se refieren a artículos del Reglamento del Parlamento Europeo que, a pesar de no regular en concreto el acoso, son relativos al comportamiento que deben mostrar los funcionarios de la Unión Europea en el seno de sus instituciones. De esta manera, según el artículo 11.3[215] del 8º Reglamento del Parlamento Europeo[216] "*el comportamiento de los diputados se caracterizará por el respeto mutuo, se basará en los valores y principios tal como se definen en los Tratados, y en particular en la Carta de los Derechos Fundamentales, y preservará la dignidad del Parlamento. Además, no comprometerá el desarrollo normal de los trabajos parlamentarios, ni el mantenimiento de la seguridad y el orden en las dependencias del Parlamento, ni el funcionamiento de su equipamiento*" [217].

De ello extraemos la conclusión de que, si bien no se menciona expresamente el acoso psicológico, el mismo se encuentra prohibido al basarse la norma en los principios y

[213] STFPUE de 10 de julio de 2014, CG v BEI, F-103/11, EU:F:2014:185, párr. 69.
[214] STFPUE de 23 de octubre de 2013, D'Agostino v Comisión Europea, F-93/12, EU:F:2013:155, párr. 52.
[215] La sentencia de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, hace referencia en su párrafo 80, al artículo 9 del 7º Reglamento del Parlamento Europeo (en vigor desde 2009 hasta 2014), según el cual: "*la conducta de los miembros se caracterizará por el respeto mutuo, se basará en los valores y principios establecidos en los textos básicos sobre los que se basa la Unión Europea, respetarán la dignidad del Parlamento y no comprometerán el buen funcionamiento de los asuntos parlamentarios ni perturbarán la paz y la tranquilidad de ninguna de las oficinas del Parlamento."*
[216] En vigor desde 2014 hasta 2019.
[217] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 80.

valores establecidos en los Tratados y la Carta de los Derechos Fundamentales, la cual recoge especialmente en su artículo 31 que "*todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad*".

Igualmente, el Centro de Satélites de la Unión Europea en el artículo 2.3 del Estatuto de su personal establece que "*en cualquier circunstancia, los trabajadores deberán adaptar su conducta a su calidad de representantes del Centro de Satélites de la Unión Europea. Se abstendrán de todo acto o actividad que pueda menoscabar de cualquier modo la dignidad de sus funciones o la reputación del Centro*".

2.6. Tiempo y lugar en el que se produce el acoso

Como ya se ha comentado, no es necesario que el acoso se produzca en el lugar y horario de trabajo para ser considerado como tal. Debido al uso de nuevas tecnologías, es muy sencillo continuar con una conducta abusiva una vez ha finalizado el horario laboral y fuera del centro de trabajo, a través de lsa TIC, internet, e-mails, llamadas, mensajes a través de la aplicación WhatsApp, y diferentes plataformas digitales, etc., constituyendo ciberacoso. Esta situación se ha visto, además, incrementada, gracias al teletrabajo, cuyo papel está en auge en la actualidad, especialmente potenciado a raíz de la crisis del coronavirus. A ello se une el componente del anonimato que garantizan estos medios, que refuerza la posición del acosador y que debe ser contemplado a la hora de elaborar la normativa correspondiente.

En cualquier caso, lo relevante es que el comportamiento enjuiciado, independientemente de la vía que se utilice, sea impropio o abusivo en el sentido que hemos analizado anteriormente, y repetitivo durante un cierto periodo de tiempo. Así, en la sentencia Curto v Parlamento Europeo[218], se establece que "*(...) el problema en el presente caso no es necesariamente el hecho de que la Sra. M. se haya comunicado con el solicitante fuera de esos días y horas sino, fundamentalmente, la naturaleza impropia del comportamiento de la Sra. M., no solo en el lugar de trabajo durante las horas de trabajo, sino también durante los períodos de descanso del solicitante, en particular el tono y la vulgaridad del*

[218] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 88.

lenguaje utilizado en el teléfono repetidamente y de manera similar. De esa manera se entrometió la vida personal de esa asistente parlamentaria".

Esta situación no sólo conlleva que el concepto clásico de acoso producido en tiempo y lugar de trabajo quede obsoleto y deba ampliarse a la posible lesión del bien jurídico fuera de los límites temporales y locativos establecidos en el contrato de trabajo, sino que debe contemplarse también la vulneración que ahora puede producirse en la vida privada del trabajador debido a la terrible intromisión que este fenómeno produce en ella y la imposible desconexión del mismo.

2.7. Enfermedad y prueba: especial mención a los certificados médicos

Cuando la enfermedad de un funcionario tiene su origen en diversas causas, ya sean profesionales o extraprofesionales, físicas o psíquicas y todas ellas han contribuido a la aparición de la misma, la Comisión médica es la encargada de determinar si el ejercicio de las funciones al servicio de la UE presenta una relación directa con la enfermedad de esta persona. En estas circunstancias, para obtener el reconocimiento del origen profesional de la enfermedad, no es necesario que ésta tenga como causa principal o única el ejercicio de las funciones encomendadas[219].

En cuanto a la prueba, según la jurisprudencia del Tribunal, la víctima de acoso debe presentar un conjunto de ellas que demuestren que ha sido objeto de tal conducta, y que con ésta, observada de manera objetiva, se trataba desacreditarlo o se perjudicaba deliberadamente sus condiciones de trabajo. Por tanto, la percepción subjetiva de la víctima sobre los hechos ocurridos resulta irrelevante. Así, el Tribunal entiende que "*en el caso de un funcionario que afirma que su informe de desarrollo de la carrera es una expresión más del hostigamiento que ha sufrido durante varios años, las disputas reiteradas con sus superiores inmediatos a las que se refiere y que se relacionan en particular con sus anteriores. Los informes del personal, su falta de promoción a largo plazo y su aislamiento profesional no son evidencia de que el informe de desarrollo de la carrera en disputa se elaboró con el propósito de acosarlo*"[220].

[219] STG de 23 de octubre de 2018, R.M. v Comité de las Regiones, T-567/16, EU:T:2018:708, párr. 102, y por referencia STFPUE de 14 de septiembre de 2010, AE v Comisión, F-79/09, EU:F:2010:99, párr. 83.
[220] STFPUE de 29 de marzo de 2007, Cwik v Comisión de las Comunidades Europeas, F–31/05, EU:F:2007:62, párrs. 94-95, y por remisión T-7/98, T-208/98 y T-109/99 *De Nicola* v *EIB* 2001 ECR-SC

Por otra parte, diferentes sentencias establecen que basta con que el funcionario que afirme ser víctima de acoso laboral proporcione indicios razonables o una evidencia prima facie de la existencia de los ataques que dice haber sufrido[221]. Esta opción parece más lógica que la anterior ya que, como se ha afirmado sobre estas líneas, la intención de dañar del acosador no es un requisito determinante del acoso moral.

En cuanto a los certificados médicos en sí mismos, no pueden establecer la existencia, como cuestión de derecho, de acoso o culpa por parte de la institución a la luz de su deber de proporcionar asistencia[222]. Además, en algunos casos los certificados tampoco pueden establecer que los problemas psicológicos se deban al acoso, ya que, expresa el Tribunal, los autores de los certificados han basado sus conclusiones exclusivamente en la descripción proporcionada por el solicitante[223], por lo que el grado de subjetividad de la misma es demasiado elevado. Sin embargo, pueden ser considerados como evidencia prima facie de una percepción, aunque subjetiva, de acoso psicológico[224].

2.8. Denuncia y procedimiento interno de investigación

Cuando se produce una denuncia interna por acoso en el seno de una institución, debe iniciarse un procedimiento de investigación, normalmente por parte de un órgano especializado (Comités de investigación, Consejos de Disciplina, Comisiones, etc.), que según la jurisprudencia no pueden asemejarse al papel de los jueces en el sentido que les otorga el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales[225].

I-A-49 y II-185, párr.286; T-136/03 *Schochaert* / *Consejo* [2004] ECR-SC I - A - 215 y II - 957, párr. 41; T-144/03 *Schmit* contra *Comisión* (2005) ECR-SC I - A - 101 y II - 465, párr. 64

[221] STFPUE de 13 de marzo de 2013, AK v Comisión, F-91/10, EU:F:2013:34, párr. 100; auto del TG de 5 de mayo de 2011, Marcuccio v Comisión, T-402/09 P, EU:T:2011:197, párrs. 37 y 39; STFPUE de 5 de junio de 2012, Cantisani v Comisión, F-71/10, EU:F:2012:71, párr. 78; STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 108.

[222] SSTG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 92; de 6 de febrero de 2015, BQ v Tribunal de Cuentas , T-7/14 P, EU:T:2015:79, párr. 49; de 16 de mayo de 2017, CW v Parlamento , T-742/16 RENV, sin publicar, EU:T:2017:338, párr. 69; STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, párr. 92.

[223] SSTFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párra. 124; de 2 de diciembre de 2008 K v Parlamento, F-15/07, EU:F:2008:158, párr. 41; y de 17 de septiembre de 2014 CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, párra. 127.

[224] STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, párra. 92.

[225] STJUE de 4 de abril de 2019, OZ v BEI, C-558/17 P, EU:C:2019:289, párrs. 47 y 48.

Existen varias cuestiones relevantes en relación con dicho proceso: el deber de asistencia y el deber de buena administración.

2.8.1. Deber de asistencia

Cuando un funcionario efectúe una solicitud de asistencia, en virtud del artículo 24 del Estatuto del Personal a la autoridad facultada para celebrar los contratos de trabajo del Parlamento Europeo (AFCC[226]) o, según el caso, a la autoridad nominadora de una institución, de conformidad con el artículo 90.1 del Estatuto, ésta debe proporcionar asistencia y, frente a un incidente que es incompatible con el buen orden y el buen funcionamiento del servicio, intervenir con todo el vigor necesario, respondiendo con la rapidez y solicitud requeridas por las circunstancias del caso para conocer los hechos y, tras ello, tomar las medidas adecuadas con pleno conocimiento del asunto[227].

Igualmente, el Centro de Satélites de la Unión Europea prevé en el artículo 6 del Estatuto de su personal que "*el Centro asistirá a los trabajadores que reciban amenazas, injurias, difamaciones o perjuicios por su condición de tales o como consecuencia del ejercicio de sus funciones actuales en el Centro*".

El inicio de la investigación tiene como objetivo conocer los hechos y tomar las medidas oportunas con el fin de evitar que se repita el acoso. Asimismo, el posible reconocimiento del acoso psicológico puede tener un efecto beneficioso en el proceso de recuperación terapéutica de la víctima[228], y además puede ser utilizado por ella ante un tribunal

[226] En la versión inglesa las siglas son AECE, procedentes de "authority empowered to conclude contracts of employment".

[227] SSTG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 97; de 24 de abril de 2017, HF v Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, párr. 46; STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento Europeo, F-132/14, EU:F:2015:115, párr. 88; de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 37; de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 108.

[228] Según la STG de 13 de julio de 2017, OZ v BEI, T-607/16, EU:T:2017:495, párr. 52: *"el acoso psicológico puede tener efectos extremadamente destructivos en el estado de salud de la víctima, y cualquier reconocimiento por parte de la autoridad administrativa de la existencia del mismo es susceptible de tener un efecto beneficioso en la situación de la persona acosada y en su proceso terapéutico de recuperación"*. Véase también en este sentido las sentencias del TFPUE de 16 de diciembre de 2015, De Loecker v SEAE, F-34/15, EU:F:2015:153, párr. 43, y en la dictada en ese mismo en casación por el TJUE, de 4 de junio de 2020, SEAE v De Loecker, C-287/19 P, EU:C:2020:444, párr. 74.

nacional, permitiendo al supuesto acosador refutar las acusaciones vertidas sobre él por la víctima[229] y, en caso de resultar infundadas, reparar el daño que se le haya causado[230].

En cuanto a los trabajadores que pueden solicitar esta asistencia, cabe decir que, la obligación de prestar dicha asistencia recogida en el artículo 24 del Estatuto de los funcionarios de la UE, no se encuentra establecida únicamente en beneficio de los funcionarios activos, sino también de antiguos funcionarios y miembros jubilados[231]; y, además, resulta de aplicación por analogía a los agentes temporales y a otros agentes de la UE[232]. Esta posibilidad de denuncia por parte de sujetos que ya no mantienen un vínculo laboral o funcionarial fue analizada en el capítulo anterior con motivo del Convenio nº 190 de la OIT.

Basándose en el artículo 31 de la Carta, el deber de prestar asistencia no lo es solo con respecto de los intereses del servicio, sino también de los de la persona interesada. Ello es especialmente cierto cuando la solicitud de asistencia proviene de un funcionario que dice ser víctima de acoso psicológico, y cuyas consecuencias probablemente duren después de que haya dejado de cumplir con sus deberes[233]. De esta manera, el deber de prestar asistencia no caduca al final del período de empleo del funcionario.

Dicha solicitud debe presentarse en un período de tiempo razonable, (ya que ni el artículo 24 ni el 90 del Estatuto de funcionarios europeos especifican un plazo determinado) después del momento en el que se produjeron los hechos, sin poder exceder, como norma, los cinco años[234]. En materia de prueba, bastaría con que el funcionario proporcionase una evidencia prima facie, o indicios razonables de la existencia de los ataques de los que afirma haber sido víctima. Una vez proporcionada, la institución tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para llevar a cabo una investigación administrativa, con la

[229] Durante la investigación por acoso, la autoridad administrativa debe equilibrar dos derechos, el de defensa de la persona acusada de haber acosado, y el del demandante a que su queja sea examinada adecuadamente. En este sentido se pronuncia el Tribunal General en su sentencia de 13 de julio de 2017, OZ v BEI, T- 607/16, EU:T:2017:495, en su párr. 53.
[230] SSTG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 59; de 24 de abril de 2017, HF v Parlamento , T-570/16, EU:T:2017:283, párr. 61; STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, párrs. 95, 123 y 124.
[231] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 57; STJUE de 12 de junio de 1986, Sommerlatte v Comisión, 229/84, EU:C:1986:241, párr. 19.
[232] STJUE, de 4 de junio de 2020, SEAE v De Loecker, C- 287/19 P, EU:C:2020:444, párr. 2.
[233] STFPUE de 12 de diciembre de 2013, CH v Parlamento Europeo, F-129/12, EU:F:2013:203, párr. 53.
[234] STFPUE de 8 de febrero de 2011, Skareby v Comisión, F-95/09, EU:F:2011:9, párrs. 51-54.

cooperación del demandante, y así determinar los hechos que dieron lugar a la denuncia[235] y, en su caso, adoptando medidas provisionales de distanciamiento para proteger, como medida de precaución, la salud y la seguridad del funcionario que presuntamente es víctima de uno de los actos mencionados en dicha disposición[236]. A pesar de esta obligación, la decisión de cerrar una investigación sobre hostigamiento (sin tomar una acción adicional), no puede ser reclamada para que sea anulada sobre la base de un incumplimiento del deber de prestar asistencia por falta de adopción de medidas cautelares, ya que tal infracción del artículo 24 del Estatuto no tendría ningún efecto sobre la legalidad de esa decisión[237].

2.8.2. Deber de buena administración

En cuanto el período máximo que debe durar la investigación administrativa en caso de solicitud de asistencia por acoso, el Estatuto de los funcionarios de la UE no establecen ningún plazo al respecto, sino que la administración tan sólo tiene la obligación de actuar con la mayor rapidez posible[238] y en un tiempo razonable (como principio general de la legislación de la UE y elemento del derecho a una buena administración del artículo 41 de la Carta de Derechos Fundamentales)[239].

---

[235] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 97; SSTJUE de 26 de enero 1989, Koutchoumoff v Comisión, C-224/87, EU:C:1989:38, párrs. 15 y 16; de 24 de abril de 2017, HF v Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, párr. 46; SSTFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento , F-132/14, EU:F:2015:115, párr. 87; de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 37; sentencia de 21 de abril de 1993 Tallarico v Parlamento, T-5/92, EU:T:1993:37, párr. 31; sentencia de 12 de mayo de 2000, Campogrande v Comisión, T-136/98, EU:T:2000:281, párr. 42; STG de 7 de agosto de 2004, Schochaert v Consejo, T-136/03, EU:T:2004:229, párr. 49; sentencia de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice v Comisión, EU:T:2007:322, párr. 136; STG de 12 de julio de 2011, Comisión v Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347 párr. 84; STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 108.

[236] STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 108; STG de 12 de julio de 2011, Comisión v Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347 párr. 92.

[237] STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 109.

[238] Según la STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 117 *"(...) la propia Comisión considera, en el punto 6.1 de su Decisión de 26 de abril de 2006 relativa a la política en materia de protección de la dignidad de la persona y de lucha contra el acoso psicológico y el acoso sexual en la Comisión (en lo sucesivo, «Decisión de 26 de abril de 2006»), que «toda solicitud de asistencia de una persona que alega una situación de acoso psicológico (debe ser) tramitada a la mayor brevedad».*"

[239] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 101; STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 116; STG de 6 de diciembre de 2012, Füller -Tomlinson v Parlamento, T-390/10 P, EU:T:2012:652, párr. 115; STFPUE de 11 de mayo de 2011, J v Comisión, F-53/09, EU:F:2011:52, párr. 113; sentencia de 11 de abril de 2006, Angeletti v Comisión T-394/03, EU:T:2006:111, párr. 162.

De esta manera, la institución u organismo de la Unión Europea de que se trate debe, al realizar una investigación administrativa, asegurarse de que cada medida se adopte dentro de un plazo razonable después de la medida anterior[240]. Este principio de tiempo razonable puede justificar la anulación de una decisión adoptada al final de un procedimiento administrativo sólo cuando la demora indebida pueda tener un efecto en el fondo real de la decisión adoptada al final del procedimiento administrativo[241].

En cuanto a la elección de la persona a quien encomiendan una investigación administrativa sobre un supuesto caso de acoso, las instituciones gozan de una amplia discreción, para lo cual deben elegir a una persona adecuada para la delicada tarea que se le confía, sin que la experiencia de la misma como investigador sea un factor decisivo en esa elección[242].

No obstante, la conculcación de este principio no justifica la anulación de la decisión impugnada por irregularidad del procedimiento. Así, un plazo excesivo en la tramitación de la solicitud de asistencia no puede afectar al contenido del dictamen de la Comisión o Comité de que se trate ni al de la decisión impugnada[243]. En este mismo sentido, el hecho de que la autoridad (violando su deber de tener en cuenta el bienestar de sus funcionarios) no responda con la rapidez necesaria a una solicitud de asistencia tampoco afecta, en sí

[240] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 101; STFUE de 10 de junio de 2016, HI v Comisión, F-133/15, EU:F:2016:127, párr. 112; sentencia de 26 de enero de 1995 en D v Comisión, T-549/93, EU:T:1995:15, párr. 25 y 26; sentencia de 10 de junio de 2004 en François v Comisión, T-307/01, EU:T:2004:180, párr. 47 y 48; STFPUE de 8 de marzo de 2012, Kerstens v Comisión , F-12/10, EU:F:2012:29, párrs. 122, 124 y 125; STG de 17 octubre de 1991, de Compte v Parlamento Europeo, T-26/89, ECLI:EU:T:1991:54, párr. 88; SSTFPUE de 19 de junio de 2013, Goetz v Comité de las Regiones, F-89/11, EU:F:2013:83, párr. 95, 96 y 126; de 30 de abril de 2014 López Cejudo v Comisión, F-28/13, EU:F:2014:55, párrs. 88, 90 y 97; de 17 de marzo de 2015 en AX v BCE , F-73/13, EU:F:2015:9, párrs. 173 a 175; sentencia de 12 de septiembre de 2000 Teixeira Neves v TJUE, T-259/97, EU:T:2000:208, párr. 123.

[241] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 104; auto del TJUE de 13 de diciembre de 2000, SGA v Comisión, C-39/00 P, EU:C:2000:685, párr. 44; STG de 6 de diciembre de 2012, Füller-Tomlinson v Parlamento, T-390/10 P, EU:T:2012:652, párr. 116; STFPUE de 18 de mayo de 2009, Meister v OAMI, asuntos acumulados F-138/06 y F-37/08, EU:F:2009:48, párr. 76 y la jurisprudencia citada.

[242] SSTFPUE de 29 de abril de 2015, CJ v ECDC, asuntos acumulados F-159/12 y F-161/12, EU:F:2015:38, párr. 174; sentencia de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 121.

[243] STG de 23 de octubre de 2018, R.M. v Comité de las Regiones, T-567/16, EU:T:2018:708, párrs. 113 y 114.

misma, a la legalidad de la decisión de cerrar una investigación de acoso, sin tomar ninguna medida[244].

Por una parte, la jurisprudencia afirma que, una vez abierta la investigación, cuyo objetivo es confirmar o desmentir la existencia de acoso psicológico, la Administración debe tramitarla hasta su término[245] ya que, en caso de no pronunciarse al respecto, estaría prejuzgando en resultado de la misma. De otro lado, las decisiones lesivas de las instituciones deben estar motivadas, según lo establecido en el párrafo segundo del artículo 25[246], con el fin de proporcionar al interesado información suficiente para evaluar los méritos del acto que le afecta negativamente y si es apropiado presentar una acción ante el Tribunal y permitirle que revise la legalidad del acto[247]. No obstante, este artículo no impone ninguna obligación expresa de enviar al demandante el informe final de la investigación administrativa o los registros de las entrevistas realizadas durante esa investigación[248].

Este deber de proporcionar asistencia, en los casos de acoso, incluye el deber de la Administración de examinar de manera seria, expedita y en total confidencialidad, la solicitud de asistencia en la que se alega el acoso e informar al demandante de la situación y del curso que se ha dado a su queja[249].

---

[244] Según la STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 119: *"(...) Si tal decisión se anulara únicamente por el hecho de que era tarde, la nueva decisión que se requeriría para reemplazarla no podría, en ningún caso, ser menos tardía que la decisión anulada (sentencia de 18 de mayo de 2009 en los casos acumulados F-138/06 y F-37/08 Meister/OAMI , párrafo 76)."*

[245] Incluso en el caso de que el acoso haya cesado o el solicitante de asistencia o el supuesto acosador ya no presten servicios para la institución. En este sentido, véanse: STJUE de 24 de abril de 2017, HF v Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, párr. 60; STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, párr. 122.

[246] Para que la motivación se ajuste a los requisitos de este artículo, debe tenerse en cuenta su redacción, su contexto y todas las normas jurídicas que regulan el asunto en cuestión. STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, párr. 140; sentencia de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice v Comisión, T-154/05, EU:T:2007:322, párr. 163; STFPUE de 16 de mayo de 2012, Skareby v Comisión, F-42/10, párr. 74; sentencia de 11 de diciembre de 2007, Sack v Comisión, T-66/05, ECLI:EU:T:2007:370, párr. 65, y STFPUE de 13 de septiembre de 2011, Nastvogel v Conseil, F-4/10, ECLI:EU:F:2011:134, párr. 66.

[247] STFPUE de 25 de septiembre de 2012, Garde vs Cese, F-41/10, ECLI:ECLI:EU:F:2012:135, párr. 121.

[248] STFPUE 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, párr. 132.

[249] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 98; STJUE de 24 de abril de 2017, HF v Parlamento , T-570/16, EU:T:2017:283, párr. 47; SSTFPUE de 27 de noviembre de 2008, Klug v EMEA, F-35/07, EU:F:2008:150, párr. 74; de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, párr. 88; de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 38.

Asimismo, en virtud del párrafo segundo del artículo 41 de la Carta, dentro de este deber de buena administración se encuentra el derecho de la víctima a ser oída en el marco del procedimiento antes de que se tome en su contra una medida individual, y a acceder al expediente que le concierna, dentro del respeto de los intereses legítimos de la confidencialidad y del secreto profesional y comercial[250]. Además, "garantiza a cualquier persona la posibilidad de expresar de manera útil y efectiva su punto de vista durante el procedimiento administrativo y antes de que se adopte cualquier decisión que pueda afectar desfavorablemente a sus intereses"[251]. Este derecho, junto con el derecho de acceso al expediente permiten que el interesado tenga la posibilidad de influir en el proceso de toma de decisiones[252]. Además, dicho precepto también garantiza el derecho de la persona a que las instituciones de la UE traten de manera imparcial sus asuntos. Esta imparcialidad debe ser tanto objetiva, al ofrecer la institución las garantías necesarias para descartar cualquier duda al respecto, como subjetiva, por no tener los miembros de ésta prejuicios ni tomen partido[253].

En este mismo sentido se pronuncian las normas internas de la Comisión Consultiva sobre Acoso del Parlamento Europeo, en cuyo artículo 10 se establece que "el Comité escuchará al miembro del personal y, posiblemente, a otros miembros del personal interesados, y estará autorizado, cuando corresponda, a comunicarse con los distintos niveles de la jerarquía para informarles de la existencia de un problema. El Comité también se asegurará de que un miembro del personal contra el que se ha presentado una queja de acoso sea escuchado y tenga la oportunidad de presentar su caso. Se pueden hacer excepciones a esta regla si el Comité lo considera justificado en interés de una u otra de las partes"[254].

Para el cumplimiento del artículo 24 del Estatuto de los funcionarios, la Administración goza de amplia discreción a la hora de dirigir la investigación y adoptar las medidas y

[250] SSTJUE de 25 de junio de 2020, CSUE v KF, C-14/19 P, EU:C:2020:492, párr. 116; de 4 de abril de 2019, OZ/BEI, C-558/17 P, EU:C:2019:289, párr. 52; STG de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párr. 177.
[251] SSTJUE de 25 de junio de 2020, CSUE v KF, C-14/19 P, EU:C:2020:492, párr. 117 y sentencia, de 4 de junio de 2020, SEAE v De Loecker, C- 287/19 P, EU:C:2020:444, párrs. 66-68; sentencia de 4 de abril de 2019, OZ/BEI, C-558/17 P, EU:C:2019:289, párr. 53.
[252] STG de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párr. 240.
[253] STG de 23 de octubre de 2018, R.M. v Comité de las Regiones, T-567/16, EU:T:2018:708, párr.141; STJUE de 11 de julio de 2013, Z v Comisión, C-439/11 P, EU:C:2013:513, párr.155.
[254] STJUE de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, párrs. 10 y 11.

métodos que considere oportunos, siempre sujeto a la posible revisión por parte del juez de la UE[255]. No obstante, dicha revisión, tan sólo se basa en evaluar si la institución se mantuvo dentro de los límites razonables, o utilizando su criterio de manera manifiestamente incorrecta[256]. Por esta razón, el empleo de algunas medidas de investigación, tales como el uso de un cuestionario de opción múltiple, no resultan acordes al deber de buena administración[257].

Para que la institución pueda tomar medidas, disciplinarias o de otra índole, contra la persona acusada de hostigamiento, es necesario que las medidas preliminares ordenadas establezcan claramente que la persona acusada, por el funcionario o miembro del personal, se ha involucrado en una conducta perjudicial para el correcto funcionamiento del servicio o la dignidad y reputación de la supuesta víctima[258].

Por otra parte, es necesario garantizar la confidencialidad de las declaraciones de testigos (salvo en circunstancias excepcionales), incluso durante los procedimientos contenciosos. De no ser así, podría verse dificultado o imposibilitado realizarles consultas neutrales y objetivas, o incluso cooperar con ellos[259]. Con respecto a estos testigos, la autoridad responsable de una investigación administrativa, tiene amplia discreción en la evaluación de la calidad y utilidad de la cooperación proporcionada por los mismos[260].

Por último, los conceptos de acoso psicológico y el deber de brindar asistencia descritos en los artículos 12a y 24 del Estatuto de los funcionarios no pueden extenderse para

[255] SSTG de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párr. 175; de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 99; sentencia de 15 de septiembre de 1998, Haas y otros v Comisión , T-3/96, EU:T:1998:202, párr. 54; sentencia de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice v Comisión, T-154/05, EU:T:2007:322, párr. 137; STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, párr. 89.

[256] SSTFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, párr. 89; de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 39; sentencia de 15 de septiembre de 1998, Haas y otros v Comisión, T-3/96, EU:T:1998:202, párr. 54; sentencia de 5 de mayo de 2005, Schmit v Comisión, EU:T:2005:158, párr. 98; sentencia de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice v Comisión, EU:T:2007:322, párr. 137.

[257] STG de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párrs. 198-207.

[258] STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, párr. 90; STJUE de 9 de noviembre de 1989 en Katsoufros v Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, 55/88, EU:C:1989:409, párr. 16; sentencia de 28 de febrero de 1996 en Dimitriadis v Tribunal de Cuentas, T-294/94, EU:T:1996:24, párr. 39; y sentencia de 4 de mayo de 2005 en Schmit v Comisión , EU:T:2005:158, párr. 108.

[259] SSTFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 41; de 12 de diciembre de 2012, Cerafogli v BCE, F-43/10, EU:F:2012:184, párr. 222.

[260] SSTFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 124; de 16 de mayo de 2012, Skareby v Comisión, F-42/10, EU:F:2012:64, párr. 38.

permitir que la supuesta víctima desafíe sistemáticamente a todas las autoridades jerárquicas o se considere libre de los mismos[261].

2.9. Responsabilidad e indemnización por daños y perjuicios

Según el artículo 24, párrafo primero, del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, la UE asistirá a los funcionarios que de ella dependan, especialmente persiguiendo a los autores de amenazas, ultrajes, injurias, difamaciones o atentados contra la persona y los bienes, de los que el funcionario, o los miembros de su familia, sean objeto por su condición de tales o como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

En virtud del segundo párrafo del artículo 24 del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, la UE indemnizará solidariamente al funcionario por los daños sufridos en tales casos siempre que éste no los haya originado, intencionadamente o por negligencia grave y no haya podido obtener resarcimiento por parte del autor. Según la jurisprudencia, la finalidad de este segundo párrafo del artículo 24, es proporcionar una compensación por los daños causados a un funcionario o miembro del personal por las acciones de un tercero u otro funcionario mencionado en el primer párrafo del mismo artículo, siempre que no haya podido obtener una compensación de la persona quién causó ese daño[262].

Por lo tanto, la admisibilidad de una acción de indemnización presentada por un funcionario o miembro del personal en virtud del segundo párrafo del artículo 24 del Estatuto del Personal está sujeta al agotamiento de los recursos legales internos en la medida en que estos brindan una protección efectiva a las personas afectadas y pueden dar lugar a la reparación del daño alegado[263].

La obligación de prestar la asistencia establecida en el artículo 24 del Estatuto del Personal se refiere a la protección de los funcionarios y otros miembros del personal, por parte de su institución, contra los actos de terceros, no contra los actos de la propia institución, cuya revisión se enmarca en otras disposiciones del Estatuto de los

[261] STFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 118.
[262] STFPUE de 18 de septiembre de 2012, Allgeier v FRA, F-58/10, EU:F:2012:130, párr. 82; auto del TJUE de 5 de octubre de 2006, Schmidt - Brown v Comisión, C-365/05 P, EU:C:2006:655, párr. 78.
[263] STFPUE de 18 de septiembre de 2012, Allgeier v FRA, F-58/10, EU:F:2012:130, párr. 82; STG de 12 de julio de 2011, Comisión v Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347 párr. 67.

funcionarios[264]. Sin embargo, a dichos efectos, otros funcionarios u otros miembros del personal o miembros de una institución de la UE, pueden considerarse terceros[265], tal y como hemos visto, en el apartado de sujetos, venía entendiendo la jurisprudencia.

En algunos casos, la anulación de un acto ilícito puede ser en sí misma apropiada y constituir compensación suficiente para cualquier daño no material que ese acto pueda haber causado[266], aunque en otros casos no es bastante[267]. De esta manera, la indemnización por los daños y perjuicios causados es necesaria cuando el daño no material sufrido por la víctima puede ser separado de la ilegalidad que justifica la anulación y que no puede ser compensado en su totalidad por esa anulación[268]. Un ejemplo de ello sería un retraso excesivo e irrazonable en la tramitación de la solicitud de asistencia[269].

Además, es necesario apuntar que, según jurisprudencia reiterada, las pretensiones de indemnización de un perjuicio deben desestimarse cuando estén estrechamente vinculadas con unas pretensiones de anulación que han obtenido este resultado[270].
Parte de la jurisprudencia recoge que, en el caso de una reclamación por daños y perjuicios presentada por un funcionario o miembro del personal, la Unión Europea puede ser responsable solo si se cumplen una serie de condiciones, a saber, la conducta imputada

[264] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 111; STJUE de 17 de diciembre de 1981, Bellardi-Ricci y otros v Comisión , 178/80, EU:C:1981:310, párr. 23; STG de 9 de septiembre de 2016, De Esteban Alonso v Comisión, T-557/15 P, no publicado, EU:T:2016:456, párr. 45.
[265] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 111; STJUE de 14 de junio de 1979, V v Comisión , 18/78, EU:C:1979:154, párr. 15.
[266] STJUE de 4 de abril de 2019, OZ v BEI, C-558/17 P, EU:C:2019:289, párr. 80.
[267] SSTG de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párrs. 256-258; de 23 de octubre de 2018, R.M. v Comité de las Regiones, T-567/16, EU:T:2018:708, párr. 169.
[268] STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párr. 114; sentencia de 6 Junio de 2006, Girardot v Comisión , T-10/02, EU:T:2006:148, párr. 131; STG de 16 de mayo de 2017, CW v Parlamento, T-742/16, no publicado, EU:T:2017:338, párr. 64; STFPUE de 19 de mayo de 2015, Brune v Comisión, F-59/14, EU:F:2015:50, párr. 80.
[269] En la STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17, EU:T:2018:479, párrs. 108 y 118, el período irrazonable de más de dos años que empleó la AFCC para atender a la solicitud de asistencia de la funcionaria, le dejó en un estado de incertidumbre y ansiedad (que obstaculizó el comienzo de su curación psicológica) y le impidió iniciar un procedimiento judicial contra la parlamentaria a la que acusaba de acoso psicológico, o al menos le obligó a retrasar la apertura del mismo. De esta manera, el daño no material es distinto de la ilegalidad que implica la decisión de denegar la asistencia, por lo que dicho daño no podría ser compensado con la anulación de dicha decisión.
[270] STG de de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párr. 260.

a las instituciones es ilegal, se ha sufrido un daño real y existe un vínculo causal entre esa conducta y el daño presuntamente sufrido[271].

Del primer requisito, esto es, la ilegalidad de la conducta, la jurisprudencia entiende que, los procedimientos relativos a la administración pública recogidos en los artículos 270 del TFUE, 90 y 91 del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, – entre los que se incluyen aquellos procesos de reclamación de indemnización por los daños causados a un funcionario –, están sujetos a reglas particulares que forman una categoría especial en relación a los principios generales de responsabilidad extracontractual de los artículos 268 y 340 TFUE. Ello es así debido a que, la Unión Europea en su calidad de empleadora está sujeta a una mayor responsabilidad por su deber de tener en cuenta el bienestar de sus funcionarios, obligada así a compensar todos los daños causados a éstos por cualquier acto ilegal cometido en su calidad de empleador[272]. Así, a diferencia de cualquier otro particular, el funcionario de la UE se encuentra vinculado a la institución en cuestión a través de una relación jurídica de servicio que se caracteriza por una relación de confianza entre ambas partes y un equilibro de derechos y obligaciones recíprocos, para garantizar el buen cumplimiento de las misiones de interés general encomendadas a la UE[273].

En relación con la segunda condición, esto es, la necesaria existencia de un daño real, parece que contradice los principios de derecho comunitario relativos al *mobbing*, según los cuáles no es necesario que se haya generado un daño efectivo para entender una conducta como constitutiva de acoso. De esta manera, para considerar responsable a la institución de la UE en cuestión (en la cual se hubiera producido el caso de acoso laboral), como empleadora, no bastaría con que quedase demostrada una conducta hostigadora hacia un empleado y, por tanto, resultase ilegal, sino que se mostraría indispensable que dicho trabajador sufriese un daño en su salud física o psicológica. Ello supondría una

[271] SSTG de de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párr. 243; de 23 de octubre de 2018, R.M. v Comité de las Regiones, T-567/16, EU:T:2018:708, párr. 163; de 13 de julio de 2017, OZ v BEI, T-607/16, EU:T:2017:495, párr. 30; de 12 de julio de 2012, Comisión v Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, párr. 102.

[272] SSTG de 13 de julio de 2017, OZ v BEI, T- 607/16, EU:T:2017:495, párr. 31; de 12 de julio de 2012,Comisión v Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, párr. 103; de 16 de diciembre de 2010, Comisión v Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, párr. 46; sentencia de 27 de noviembre de 2003, Bories y Otros v Comisión, T-331/00, EU:T:2003:317, párr. 186; sentencia de 8 de septiembre de 2009, ETF v Landgren, T-404/06 P, EU:T:2009:313, párr. 215.

[273] SSTG de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párraf. 245; de 23 de octubre de 2018, R.M. v Comité de las Regiones, T-567/16, EU:T:2018:708, párraf.164.

clara indefensión para el trabajador, que sólo disfrutaría de una protección a posteriori, tras haber tenido que sufrir un daño necesariamente.

En un sentido parecido se pronuncia el Centro de Satélites de la Unión Europea, al recoger en el artículo 6 del Estatuto de su personal que "podrá reparar los daños materiales sufridos por el trabajador por esta causa siempre que: a) éste no los haya originado intencionadamente o por negligencia; b) no haya podido obtener resarcimiento; c) subrogue en el Centro sus derechos frente a terceros, en particular las compañías de seguros. Toda decisión en este sentido que pueda implicar la actuación del Centro o comprometer su intervención financiera será responsabilidad del Director, que tendrá una facultad discrecional de apreciación de las circunstancias del hecho, el tipo de asistencia que deberá prestarse y, en su caso, la cuantía de la indemnización que se concederá".

Por último, es importante puntualizar que, si la normativa que resulta de aplicación no es el Estatuto de los Funcionarios pero contiene un equilibro de derechos y obligaciones recíprocos específicos para los funcionarios y la institución concreta, y ésta tiene como objetivo garantizar el buen cumplimiento de la misión de interés general que se le ha encomendado (como, por ejemplo, el Estatuto personal del CSUE), le es aplicable *mutatis mutandis* el procedimiento del artículo 270 TFUE y 90 y 91 del Estatuto de los Funcionarios[274].

2.10. Ejemplos de conductas que no constituyen acoso

De los diferentes casos analizados por la jurisprudencia pueden extraerse ejemplos de situaciones o actos que constituirían o no acoso moral en el trabajo. No obstante, no puede perderse de vista que se trata de supuestos surgidos en el seno de las instituciones europeas, por lo que no necesariamente deben resultar trasladables a otros contextos fuera de ellas, en empresas públicas o privadas de ámbito nacional o internacional, etc.

La evaluación de la actuación de un funcionario realizada por un superior jerárquico no puede ser calificada como acoso aunque sea crítica[275]. De esta manera, las críticas de un

[274] STG de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15, EU:T:2018:718, párr. 246.
[275] SSTFPUE de 28 de junio de 2016, FV v Consejo de la Unión Europea, F-40/15, EU:F:2016:137, párrs. 104 y 105; de 2 de julio de 2009 en Giannini v Comisión , F-49/08, EU:F:2009:76, párr. 136, y de 16 de mayo de 2012 en Skareby v Comisión, F-42/10, EU:F:2012:64, párr. 65.

superior jerárquico del trabajo o una tarea realizada por un subordinado no son en sí mismas un comportamiento inapropiado ya que, si ese fuera el caso, la administración de un departamento sería casi imposible[276]. Igualmente, los comentarios negativos dirigidos a un miembro del personal no socavan necesariamente su personalidad, dignidad o integridad cuando se formulan en términos medidos y no se basan en alegatos o acusaciones injustas que carezcan de fundamento o conexión con hechos objetivos[277]. Por tanto, la crítica del trabajo de un subordinado debe permitirse, ya que sino, la gestión de un servicio sería casi imposible.

Por otra parte, según la jurisprudencia, los mensajes que no contienen ninguna redacción difamatoria o maliciosa, y que se envían solo a la persona interesada o se copian a otras personas, cuando el interés del servicio así lo justifica, se encuentran dentro del contexto normal de una relación jerárquica[278].
De la misma manera, el hecho de que un funcionario tenga relaciones difíciles, incluso conflictivas, con sus colegas o superiores no constituyen, por sí mismos, una prueba de acoso psicológico[279], incluso cuando esas dificultades den lugar a una serie de advertencias por parte de los superiores jerárquicos.

Asimismo, los funcionarios de la UE tienen la obligación de estar disponibles para reunirse con sus superiores jerárquicos cuando les convocan a una reunión, por lo que convocar a reuniones sin informar el motivo de las mismas no constituyen un supuesto de acoso según el TJUE[280].

Por otra parte, en vista de la amplia discreción de que gozan las instituciones en la organización de sus servicios, ni las decisiones administrativas, incluso si son difíciles de

[276] SSTFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 119; de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 97; de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, párr. 87.
[277] SSTFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 119; de 24 de febrero de 2014, Menghi v ENISA, F-2/09, EU:F:2010:12, párr. 110; de 17 de septiembre de 2014 CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, párr. 87; de 11 de julio de 2013, AN v Comisión, F-111/10, EU:F:2013:114, párr. 98, de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 74.
[278] STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 97; sentencia de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice v Comisión, T-154/05, EU:T:2007:322, párrs. 104 y 105.
[279] STFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 120; STJUE de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, párrs. 87; sentencia de 16 de abril de 2008, Michail v Comisión, T-486704; EU:T:2008:111, párr. 61;
[280] SSTFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 125; de 10 de julio de 2014 de CW v Parlamento, EU:F:2014:186, párr. 123.

aceptar, ni los desacuerdos con la administración sobre cuestiones relacionadas a la organización de servicios, pueden demostrar por sí mismos la existencia de acoso psicológico[281].Tampoco constituye acoso la prohibición de comunicarse por correo electrónico sobre cuestiones planteadas por la dirección, debido a esa amplia discreción de que gozan las instituciones en la organización de sus servicios, y si la misma se impone o extiende a otros miembros de la unidad.

Por otro lado, con respecto a las vacaciones, los Tribunales de la Unión Europea ya han declarado que la negativa de las vacaciones anuales para garantizar el correcto funcionamiento del servicio no puede, como tal, considerarse como una manifestación de acoso psicológico[282]. La demora en la elaboración de informes de carrera, si bien supone un incumplimiento de un deber de la administración, no es un factor que constituya per se una evidencia prima facie de un acto tan grave como el acoso[283].

2.11. Ejemplos de conductas que constituyen acoso

El envío por parte de superiores jerárquicos de mensajes que contienen expresiones difamatorias o malintencionadas, cuando se envían, sin una razón específica o justificada por los intereses del servicio, a personas distintas de la interesada, puede considerarse acoso[284], al igual que el hecho de que el supuesto acosador diera directamente órdenes a los subordinados de la persona acosada sin notificárselo previamente (de manera repetitiva e intencional), ya que puede suponer una pérdida de credibilidad de ésta ante los ojos de su personal[285].

[281] STFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 71; STJUE de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, párr. 98; STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 82.
[282] STJUE de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, párr. 110; sentencia de 5 de mayo de 2005, Schmit v Comisión, T-144/03, EU:T:2005:158, párr. 78; STFPUE de 9 de marzo de 2010, N v Parlamento, F-26/09, EU:F:2010:17, párr. 78.
[283] STFPUE de 13 de marzo de 2013, AK v Comisión, F-91/10, EU:F:2013:34, párr. 101.
[284] Sentencia de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice v Comisión, T-154/05, EU:T:2007:322, párrs. 104 y 105; SSTFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F- 46/11, EU:F:2013:115, párr. 97; de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13, EU:F:2015:23, párr. 122.
[285] STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, párr. 95.

CAPÍTULO IV. – La legislación sobre el acoso moral en el trabajo en los distintos países del mundo

Una vez comprobado que el acoso moral en el trabajo es un tipo de violencia que afecta al mundo de las relaciones laborales de cualquier país, y que la preocupación al respecto por parte de los organismos internacionales no hace más que aumentar, parece pertinente realizar un breve análisis del estado de la cuestión en los países de nuestro entorno. Para ello, es preciso referirse, si bien de manera breve, en primer término, a aquellos Estados que han elaborado un tratamiento legislativo sobre el *mobbing*, de manera extensa con normas específicas algunos de ellos, o tangencialmente y dentro de otras normas de contenido más amplio, otros Estados.

En segundo lugar, se ha efectuado un estudio algo más elaborado sobre el tratamiento de este problema en dos países: Italia y Reino Unido. Italia ha sido elegida con el fin de analizar cómo aborda esta cuestión un país con un sistema de *civil law*, muy semejante al nuestro y que tampoco cuenta con una regulación jurídica espacífica sobre el acoso. Reino Unido, por su parte, nos puede servir para la comparación entre un sistema de *civil law* como es el nuestro, en el que la ley ocupa el lugar preeminente, frente a otro de *common law*, en el que la jurisprudencia es fuente de derecho.

La mayoría de países pertenecientes al sistema de *civil law*, cuentan con regulación legislativa en materia antidiscriminatoria, derivada de su pertenencia a la Unión Europea y a la obligación de transposición de las directivas emanadas por las instituciones comunitarias. No obstante, sobre acoso moral en el trabajo, pocos son los países que han dedicado una legislación exclusiva, y aquellos que han prestado atención a esta cuestión lo han incluido brevemente en otra normativa.

En este capítulo han sido analizados aquellos países que han tratado el acoso moral en el trabajo en su legislación. No es objeto de este capítulo realizar un estudio exhaustivo de la regulación de cada país del mundo sobre el *mobbing*, cuestión que, sin duda, permitiría por sí sola la elaboración de una investigación monográfica al respecto, sino ofrecer brevemente una visión general del estado de la cuestión en el derecho comparado, desde el exclusivo plano de la actividad legislativa.

Primero nos acercaremos a ciertos países de Europa, por ser nuestro entorno más cercano, después a otros del continente americano y, finalmente de Asia y Oceanía.

1. Europa

1.1. Francia

Francia es otro de los países que cuentan con una legislación específica sobre el acoso moral en el trabajo. Los trabajos de la ya estudiada psiquiatra Marie France Hirigoyen sobre este problema influyeron decisivamente en la elaboración de una normativa al respecto.

El acoso en el trabajo en Francia encuentra su regulación en el Código de Trabajo[286]. De un lado, la Parte Cuarta de este código se refiere a la seguridad y salud en el trabajo; no obstante, la regulación del acoso moral en el trabajo no se regula allí, sino que se recoge en el Título V del Libro I de la Primera Parte del código, en los artículos L1151 a L1155. El primero de tales artículos, esto es, el L1151-1, establece que las disposiciones de dicho título resultan aplicables a los empleadores privados y a sus empleados, pero también a los empleados públicos en condiciones de derecho privado.

El acoso moral en el trabajo se regula en el segundo capítulo del título, dentro del cual el artículo L1152-1 recoge que *"ningún empleado será sometido a repetidos actos de hostigamiento moral que tienen por objeto o efecto el deterioro de sus condiciones laborales que pueden afectar sus derechos y dignidad, menoscabar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional".*

Como puede observarse en este precepto, el sujeto relevante es el pasivo, esto es, que el sujeto acosado sea un empleado, mientras que el sujeto activo es indiferente, puede ser cualquier persona, ya que su relación con la empresa no se menciona. Se incide, asimismo, en la importancia de la reiteración de la conducta, que puede tener por objeto o efecto la causación de un daño. De ello se desprende que no es necesaria la existencia de una intencionalidad del sujeto activo de lesionar a su víctima, ni la efectiva producción de dicha lesión. Los daños pueden ser múltiples, ya sea en su dignidad, salud física o mental, e intereses profesionales.

El segundo apartado de dicho artículo L1152 establece la prohibición de que los empleados o personas en formación o aprendices sean sancionados, despedidos o

[286] El Código de Trabajo francés puede consultarse en la siguiente dirección: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/#LEGISCTA000006160706

discriminados, directa o indirectamente, en relación con *"la remuneración, la formación, la reclasificación, la cesión, la calificación, clasificación, promoción, transferencia o renovación de un contrato por haber sufrido o rehusado ser objeto de repetidos actos de hostigamiento o por haber testificado o denunciado dichos actos".* De nuevo, se incide en el sujeto pasivo del acoso, al proteger también a los aprendices o personas en formación. Este apartado hace referencia a

Asimismo, se recoge la obligación del empresario de tomar todas las medidas necesarias para prevenir actos de intimidación (apartado 4) y, en el caso de que haya sido él quien haya llevado a cabo actos de hostigamiento moral, debe ser sancionado disciplinariamente (apartado 5). Por último, el artículo L1152-6 prevé un procedimiento de mediación para los casos de acoso moral en el trabajo.

El capítulo III se refiere al acoso sexual, por lo que no es necesario incidir en el mismo; sin embargo, el cuarto hace referencia a los procedimientos legales para la denuncia del acoso moral por parte de la persona afectada y de los sindicatos.

En materia penal, el capítulo V prevé una serie de disposiciones. Así, serán castigados con prisión de un año y multa de 3.750 Euros quienes intenten interferir con el ejercicio adecuado de las funciones de mediador, y con un año de prisión y una multa de 3.750 € los actos de discriminación resultantes del acoso moral o sexual definidos en los artículos L. 1152-2, L. 1153-2 y L. 1153-3 de este Código. El tribunal puede ordenar la publicación de la sentencia a expensas de la persona condenada en las condiciones previstas en el artículo 131-35 del Código Penal y su inclusión, en su totalidad o en fragmentos, en los periódicos que designe.

También el Código Penal francés sanciona el acoso moral en el trabajo en su artículo 222-33-22. Así, establece que *"el hecho de acosar a otras personas con repetidas palabras o comportamientos cuyo objeto o efecto sea deteriorar las condiciones de trabajo que puedan vulnerar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional, es sancionado con dos años de prisión y una multa de 30.000 €".*

1.2. Suecia

Gracias a los trabajos del psiquiatra Heinz Leymann (ya estudiado) sobre el acoso moral en el trabajo, Suecia fue el primer país de Europa en referirse en una normativa a este

fenómeno, en la Ley contra la Victimización en el trabajo de 1994[287]. Según esta norma, se refiere a los problemas de acoso producidos en el trabajo como "victimización", que define como *"acciones recurrentes reprobables o claramente negativas que se dirigen contra empleados individuales de manera ofensiva y que pueden dar lugar a que esos empleados queden fuera de la de la comunidad".* La norma emplaza a los empresarios a organizar el trabajo y a adoptar las medidas necesarias para prevenir la victimización en el trabajo, y a dejar claro a los empleados que no es aceptable la victimización en el desarrollo de las actividades. La norma pone ejemplos de medidas que puede implementar el empresario, tales como *"diseñar rutinas para asegurar que las condiciones psicológicas, sociales y ambientales en el trabajo, incluida la respuesta personal, la situación laboral y organización del trabajo, sea lo mejor posible, o crear normas que fomenten un clima amigable y respetuoso en el lugar de trabajo".*

Por otra parte, la Ley sobre Violencia y Amenazas en el Ambiente de Trabajo, de 1993[288], se aplica al trabajo en el que puede haber riesgo de violencia o amenaza de violencia. El empresario debe adoptar una serie de medidas preventivas y otras de seguimiento. Respecto de las primeras, el empresario tiene que investigar los riesgos de violencia y amenazas y adoptar las medidas adecuadas en función de los resultados obtenidos, con especial atención al trabajo de menores. El trabajo debe ser organizado de manera que se eviten estos riesgos tan ampliamente como sea posible. Deben existir rutinas especiales de seguridad para los trabajos que presenten riesgos que serán conocidas por todos los trabajadores que puedan verse afectadas por dichos riesgos, que deben ser actualizadas y respecto de las cuales se tiene que efectuar un seguimiento continuo. Igualmente, los trabajadores tienen que recibir la formación e información necesarias para realizar su trabajo de forma segura, así como apoyo y orientación especial.

Los lugares de trabajo deben diseñarse y organizarse de manera que eviten en lo posible la existencia de riesgos y, en caso de que se produzca una situación violenta o

[287] STATUTE BOOK OF THE SWEDISH NATIONAL BOARD OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH. Ordinance AFS 1993:17. VICTIMIZATION AT WORK Ordinance of the National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work, together with General Recommendations on the implementation of the Provisions. Puede consultarse en el siguiente enlace:https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1600689432!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf

[288] Violence and Menaces in the Working Environment. Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health on measures for the prevention of violence and menaces in the working environment. AFS 1993:2. Puede consultarse en: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/violence-and-menaces-in-the-working-environment-provisions-afs1993-2.pdf

amenazante, los trabajadores pueden solicitar asistencia, para lo que el empresario dispondrá de las alarmas y equipos que sean pertinentes.
Los trabajos que impliquen estos riesgos de violencia y amenazas no pueden ser llevados a cabo en solitario.
Como medidas de seguimiento, los incidentes que involucren violencia y/o amenazas serán registrados e investigados. Asimismo, los trabajadores que hayan sufrido estas situaciones recibirán asistencia lo más pronto posible y apoyo para la prevención de enfermedades físicas o mentales derivadas. El empresario debe diseñar los protocolos pertinentes para ello.

De otro lado las Disposiciones de la Autoridad Sueca sobre el Entorno Laboral y las Recomendaciones Generales sobre el Entorno Laboral, Social y Organizacional 2016 recogen en su Sección 4 en relación con la victimización que *"actuar de forma abusiva contra uno o más empleados puede conducir a una mala salud o a su exclusión de la comunidad laboral"*. Por ello los empresarios deben asegurarse de que los gerentes y supervisores tengan conocimientos para prevenir y gestionar la victimización.
Conforme a la Sección 13, el empleador debe dejar claro que la victimización no será tolerada en el trabajo y las medidas necesarias para eliminar las condiciones en el ambiente de trabajo que pueden dar lugar a la misma.
El empresario se asegurará de que se han dispuesto los procedimientos para manejar los casos de victimización. Los procedimientos deben indicar quién recibe la información de que se está produciendo una victimización; qué sucede con la información, cuál es el destinatario y cómo y dónde las víctimas pueden recibir ayuda rápidamente. El empleador deberá dar a conocer los procedimientos a todos sus trabajadores (Sección 14). A estas disposiciones le siguen una serie de recomendaciones, como que la política de prevención de la victimización quede recogida por escrito, así como la realización de una investigación por parte de una persona especializada, imparcial y que genere confianza a las partes en caso de que efectivamente se produzca una situación de victimización.

1.3. Bélgica

En Bélgica, la violencia y el acoso en el trabajo son regulados por la Ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores durante el desempeño de su trabajo en lo que respecta a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, incluidos, en

particular, la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo. Esta ley ha sido modificada por numerosas normas a lo largo del tiempo, de entre las que destacamos, por su conexión con el acoso moral en el trabajo, la Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo, de 10 de enero de 2007, el Real Decreto de 17 de mayo de 2007 las normas que regulaban estos riesgos psicosociales y la Ley de 28 de febrero de 2014 que completa a la ley de 1996.

La ley de 4 de agosto de 1996, en su artículo 2.1 asimila al trabajador a otros sujetos, tales como personas en formación, aprendices, pasantes, estudiantes, etc.; de igual manera, asemeja a la figura del empresario a aquellas personas que den empleo a los anteriores sujetos mencionados. La norma establece una serie de obligaciones para trabajadores y empresarios respecto del acoso moral en el trabajo. Así, los trabajadores deben participar activamente en la política de prevención implementada por el empresario para la protección contra la violencia y el acoso en el trabajo, así como abstenerse de cualquier uso indebido que implique un comportamiento que constituya tales riesgos. Por su parte, el empresario tiene que identificar las situaciones que pueden generar riesgos psicosociales en el trabajo, así como determinar y evaluar éstos, especialmente en relación con la violencia, el acoso moral o sexual.

Tanto trabajador como empresario, las personas asimiladas a ellos y cualquier otra persona que entre en contacto con los trabajadores durante el desempeño de su trabajo, están obligadas a abstenerse de cualquier acto de violencia o acoso moral o sexual en el mismo (artículo 32 bis). Por tanto, se prohíbe en este caso los comportamientos hostiles que constituyan estos riesgos procedentes de terceras personas.
El acoso moral en el trabajo es definido en el artículo 32 ter como *"conjunto abusivo de varios comportamientos similares o diferentes, externos o internos a la empresa o institución, que ocurren durante cierto tiempo, cuyo objeto o efecto es socavar la personalidad, la dignidad o integridad física o mental de un trabajador o de otra persona a la que (esta sección) es aplicable, al realizar su trabajo, de poner en peligro su trabajo o crear un entorno intimidatorio, hostil o degradante, humillante u ofensivo y que se manifiesta en particular mediante palabras, intimidación, actos unilaterales, gestos o escritos. Estas conductas pueden, en particular, estar relacionadas con la edad, estado civil, nacimiento, fortuna, creencias religiosas o filosófica, convicción política, convicción sindical, lengua, estado de salud actual o futura, discapacidad, característica*

física o genética, origen social, nacionalidad, supuesta raza, color de piel, ascendencia, origen nacional o étnico, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género".

De esta definición se extraen diversas notas. Por una parte, la reiteración en el tiempo de un conjunto de conductas, que pueden proceder de sujetos pertenecientes a la empresa o ajenos a la misma. De otro lado, la intencionalidad no es necesaria, ya que basta con que tales comportamientos tengan el efecto de dañar la personalidad, la dignidad o integridad física o mental de un trabajador o sujetos asimilados, o crear un entorno hostil o degradante, sin que sea preciso que ese sea el objetivo del acosador.
En el precepto se matiza que esta situación puede deberse a diferentes características que presente la víctima de la conducta. En estos casos, se trataría de un acoso discriminatorio, no moral.

Las medidas de prevención a adoptar por el empresario se proponen en el artículo 32 quáter. Se dividen en 1º) medidas materiales y de organización; 2º) procedimientos que se refieren a: la acogida y asesoramiento a personas que declaren ser objeto de violencia o acoso moral o sexual en el trabajo; las modalidades conforme a las cuales estas personas pueden acudir al asesor de prevención; la intervención rápida y completamente imparcial de la persona de confianza y del asesor de prevención; la reincorporación al trabajo de los trabajadores que han declarado haber sido sometidos a violencia, acoso moral o sexual en el trabajo y apoyo a estas personas la oportunidad de que vuelvan a trabajar; 3º) medidas específicas para trabajadores que entren en contacto con personas ajenas a las previstas en el artículo 2.1.; 4º) distintas obligaciones de prevención en la escala jerárquica; 5º) información y formación de trabajadores; 6º) información al comité de empresa.

El artículo 32 sexies prevé la designación por parte del empresario de un asesor de prevención para los casos de violencia, acoso moral y acoso sexual. Además, puede acudir también a un servicio externo de prevención en el trabajo. El trabajador víctima de estos comportamientos podrá ponerse en contacto con tales asesores y solicitar su intervención. Por otra parte, cualquier persona que demuestre un interés legítimo puede iniciar un procedimiento ante los tribunales para reclamar por los daños y perjuicios sufridos. Según el artículo 32 decies *"como indemnización por daños materiales y morales causados por violencia o acoso moral o sexual en el trabajo, el autor es responsable de los daños correspondientes a la elección de víctima: 1º o el daño efectivamente sufrido por ella,*

correspondiendo a ésta probar el alcance de dicho daño; 2º o a una cantidad a tanto alzado correspondiente a tres meses de salario bruto. El importe asciende a seis meses de salario bruto en uno de los tres casos siguientes: a) la conducta está relacionada con un criterio de discriminación contemplado en las leyes antidiscriminatorias; b) el agresor está en una posición de autoridad sobre la víctima; c) por la gravedad de los hechos".

Además de las medidas preventivas, también se adoptarán medidas para poner fin al comportamiento violento u hostigador que se esté llevando a cabo. El tribunal puede ordenar la cesación del trabajador acusado de cometer tal conducta. La ley recoge todos los derechos a los que tiene el trabajador durante el proceso judicial, el primero de ellos, a no ser despedido ni víctima de ninguna decisión perjudicial adoptada por el empresario por haber denunciado ser víctima de violencia o acoso en el trabajo.

Sin ánimo de resultar exhaustivos, otros instrumentos también se refieren al acoso moral. Así, el Real Decreto sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo de 10 de abril de 2014 desarrolla los postulados de la Ley de 4 de agosto de 1996, en mayor profundidad. Por otra parte, también son relevantes las Opiniones del Consejo Nacional de Trabajo, especialmente la número 1.808 de 17 de julio de 2012, relativa a la prevención de la carga psicosocial (incluido el acoso moral o sexual en el trabajo) y evaluación de la legislación, y la número 1.851 de 28 de mayo de 2003 que sigue a la anterior.

1.4. Dinamarca

En Dinamarca, la Orden Ejecutiva sobre la realización del trabajo número 559/2004, de 17 de junio de 2004, recoge en su artículo 7 que *"todos los aspectos relacionados con el trabajo se realizarán de manera que se garantice la salud y la seguridad, tanto a la luz de una evaluación individual como a la luz de una evaluación global de las condiciones físicas, ergonómicas y psicosociales del entorno de trabajo. que a corto o largo plazo puedan afectar la salud física o mental de los empleados. En el caso de que el trabajo tenga un efecto físico o mental dañino o estresante a corto o largo plazo, la Autoridad Danesa del Medio Ambiente de Trabajo podrá exigir que se tomen medidas especiales de seguridad y salud en el trabajo. Tales medidas pueden ser medidas especiales de*

bienestar y cualquier otra medida de seguridad y salud ocupacional necesaria para la prevención de enfermedades, desgaste, accidentes, etc.".

En esta línea, el artículo 9a de esta orden prevé que *"en relación con la realización del trabajo, se garantizará que el trabajo no implique un riesgo de deterioro físico o mental para la salud como resultado del acoso, incluido el acoso sexual".*

Por otra parte, la Ley sobre el Entorno de Trabajo[289] también puede resultar de aplicación a los casos de acoso moral en el trabajo, ya que su objetivo principal es lograr *"un entorno de trabajo físico y psicosocial seguro, saludable y en todo momento acorde con el desarrollo técnico y social de la sociedad, y la base sobre la cual las propias empresas podrán resolver los problemas relacionados con la salud y la seguridad bajo la dirección de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y bajo la dirección y supervisión de la Autoridad para el Medio Ambiente de Trabajo".*

En este mismo sentido, es igualmente pertinente la Orden Ejecutiva de la Autoridad Danesa para el Medio Ambiente de Trabajo no. 1406 de 26 de septiembre de 2020 sobre el entorno laboral psicosocial[290]. Esta orden resulta de aplicación a todo trabajo realizado para un empleador, esto es, a todo trabajo por cuenta ajena, por lo que se encuentran obligados por ella *"los empleadores, gerentes comerciales, supervisores y otros empleados, proveedores de servicios, diseñadores y consultores, etc.",* de acuerdo con las reglas generales de la Ley de Ambiente de Trabajo de Dinamarca. Asimismo, algunas de sus disposiciones también se aplican a aquellos casos de violencia relacionada con el trabajo, pero producida fuera del horario laboral. Por tanto, se prima la relación que el comportamiento hostil mantenga con el desempeño laboral, que el tiempo y lugar en que se produzca el mismo.

Dentro del Capítulo 3 de esta Orden, titulado "disposiciones especiales relativas a los efectos individuales en el entorno de trabajo psicosocial", los artículos 22 – 24 se refieren a los comportamientos ofensivos, entre los que se incluye el acoso y el acoso sexual, el artículo 25 regula la violencia relacionada con el trabajo, que se divide a su vez en la violencia relacionada con el trabajo durante el desempeño de éste (artículos 26-30), y la violencia relacionada con el trabajo que se produce fuera de éste (artículos 31-34). Tanto

[289] The Working Environment Act puede consultarse en https://at.dk/en/regulations/working-environment-act/

[290] Puede consultarse en https://at.dk/en/regulations/executive-orders/psychosocial-working-environment-1406/

en los casos de comportamiento ofensivo como de violencia, la norma impone en sus diferentes preceptos que *"en todas las etapas, el trabajo debe planificarse, organizarse y ejecutarse de manera responsable, teniendo en cuenta la salud y la seguridad, tanto a corto como a largo plazo"*.

El comportamiento ofensivo es definido en el artículo 23 como *"una situación en la que una o más personas exponen gravemente o varias veces a una o más personas de la empresa a intimidación, acoso sexual u otro comportamiento degradante en el lugar de trabajo. El comportamiento debe ser percibido como degradante por la persona sujeta a este comportamiento".* En cuanto a la violencia en el trabajo expresada en el artículo 25, se refiere tanto a la *violencia física en forma de ataques contra el cuerpo* como a la *violencia psicológica en forma de amenazas y otros comportamientos ofensivos, incluido el acoso*.

Resultan especialmente relevantes las disposiciones que se prevén para los casos de violencia que se produzca en el trabajo y fuera del mismo. En ambos casos, al evaluar si el trabajo es completamente seguro en términos de salud y seguridad, se debe prestar especial atención a la relación entre los siguientes elementos: *1) la probabilidad de que ocurra violencia relacionada con el trabajo en el trabajo o fuera de él; 2) la naturaleza de la violencia que puede ocurrir; 3) las medidas preventivas*.

Si la violencia puede producirse durante el trabajo, la Orden prevé que *"el lugar de trabajo debe diseñarse de tal manera que haya suficientes oportunidades para que los empleados encuentren seguridad en caso de incidentes violentos o cuasi accidentes. Si no es posible o razonable cambiar el diseño interior físico del lugar de trabajo en relación con el trabajo cubierto por las medidas establecidas en la Orden Ejecutiva sobre la organización de los diferentes lugares de trabajo, se deben tomar otras medidas para garantizar que los empleados puedan encontrar seguridad en el lugar de trabajo".*

Asimismo, si el trabajo se realiza en solitario, y ello pueda implicar un riesgo especial de violencia, el trabajo debe organizarse de tal manera que se contrarreste dicho riesgo. En el caso de que no se pueda contrarrestar, el empleado no debe trabajar solo. Igualmente, a aquellas áreas de trabajo que tengan un riesgo particular de violencia solo pueden acceder los trabajadores que hayan recibido la formación necesaria.

En el caso de que la violencia pueda producirse fuera del trabajo, el empresario debe garantizar que sus trabajadores sean formados adecuadamente para abordar dichos

episodios, además de asegurar asistencia a todo empleado que haya sufrido esta situación para denunciarlo ante la policía.

1.5. Serbia

La Ley sobre Prevención del Abuso en el Trabajo nº36/10, de 4 de septiembre de 2010[291] regula el acoso moral en el trabajo.

En primer lugar, el artículo 6 define el acoso como cualquier comportamiento activo o pasivo en el trabajo o relacionado con el mismo, contra uno o varios trabajadores que tiene como objetivo o supone una violación de la dignidad, la reputación, la integridad personal y profesional, salud, la posición del empleado y que causa miedo o crea hostilidad, un ambiente degradante o abusivo, empeora las condiciones de trabajo o conduce al trabajador al aislamiento, o hace que rescinda su contrato.

Según el artículo 7 de la ley, el empresario está obligado a proporcionar al empleado, por escrito, antes de comenzar a trabajar, información sobre la prohibición de abusos y sus derechos, obligaciones y responsabilidades. Asimismo, debe (con el fin de identificar y prevenir el acoso), a implementar medidas para informar y capacitar a sus trabajadores y a los representantes de éstos.

El artículo octavo recoge la obligación genérica del empresario de proteger a sus trabajadores frente al acoso, y el 9 establece su responsabilidad por los daños causados a la víctima cuando el acoso es llevado a cabo por otro de sus trabajadores, a quien podrá exigir una compensación una vez haya resarcido a aquélla.

Más adelante, los artículos 10-12 recogen los derechos y obligaciones de los trabajadores, y el capítulo III (artículos 13-28) prevé el procedimiento de protección contra el acoso en la empresa. El capítulo IV recoge las diferentes vías judiciales a las que los trabajadores pueden acudir para ver satisfechas sus pretensiones, y el VI establece diferentes disposiciones penales relativas al acoso. Así, *"se impondrá una multa de 200.000 a 800.000 dinares al empleador por delito menor si: 1) no impone una medida para prevenir el abuso hasta el final del procedimiento (artículo 24); 2) rescinde el contrato de trabajo, es decir, utiliza la medida de terminación del empleo contrario a lo dispuesto*

[291] Puede consultarse (en serbio, ya que no cuenta con traducción al inglés o al español en la página web de la OIT) en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/86305/97334/F473772669/SRB-2010-L-86305.pdf

en esta Ley (artículo 26, inciso 5); 3) lleva a cabo actos contrarios a lo dispuesto en esta Ley de protección de quienes participen en un procedimiento de protección contra el acoso (artículo 27)".

1.6. Polonia

El Código de Trabajo de Polonia de 1974 (reformado) regula el acoso moral en su artículo 94. En primer lugar, recoge la obligación del empresario de actuar contra este riesgo psicosocial. La norma establece que el acoso laboral incluye *"actos o comportamientos en relación con un empleado o dirigidos directamente contra éste, que supone una intimidación persistente y a largo plazo, que resulta en una devaluación de sus capacidades profesionales, o que tenga como objetivo o resulte en la humillación o el ridículo del empleado, o su aislamiento o eliminación del grupo de compañeros de trabajo*".

Aquel trabajador al que el acoso laboral haya causado problemas de salud, puede reclamar una compensación económica al empresario equivalente a los daños sufridos. Si el trabajador rescinde su contrato de trabajo como resultado del *mobbing* tiene derecho a reclamar una compensación a su empresario en una cantidad no inferior a la remuneración mínima por su trabajo. La declaración del empleado sobre la terminación del contrato de trabajo debe hacerse por escrito, indicando el motivo que justifica la rescisión del contrato.

1.7. Eslovenia

La Ley de Relaciones Laborales de 2013[292] regula el *mobbing* en su artículo 7. De esta forma, la norma prohíbe el acoso en el lugar de trabajo, que consiste en "*cualquier conducta o conductas recurrentes o sistemáticas, censurables o manifiestamente negativas y ofensiva. Comportamiento dirigido contra trabajadores individuales en el trabajo, en el sitio o en relación con el trabajo"*.
Como puede observarse, se requiere de una reiteración del comportamiento en el tiempo, que, a su vez, debe ser ofensivo o dañino objetivamente (entendemos). Esta conducta

[292] La norma puede comprobarse en: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=97493&p_country=SVN&p_count=561

hostil debe dirigirse contra una persona trabajadora de forma individual, no a un colectivo o grupo de trabajadores, y no es necesario que se produzca en el lugar de trabajo, sino que basta con que se lleve a cabo en relación con dicho trabajo.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empresario es responsable conforme a las normas de derecho civil, por los daños morales y mentales sufridos. La cantidad con la que se indemnice a la víctima debe ser proporcional al daño padecido (artículo 8).

1.8. Bosnia Herzegovina

La Ley de Prohibición de la Discriminación de 23 de julio de 2009[293] (modificada en 2016[294]) tiene por objetivo proporcionar un marco para la implementación de la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas en Bosnia y Herzegovina y definir un sistema de protección contra la discriminación.

A pesar de que la norma se centra en prohibir la discriminación y elaborar un procedimiento para proteger a las víctimas de ésta, en su artículo 4, al enumerar "otras formas de discriminación", recoge entre ellas el concepto de *mobbing* y lo define como *"cualquier forma de acoso no físico en el lugar de trabajo, manifestado en acciones repetitivas que tengan un efecto humillante en la víctima y que tengan como objetivo o resultado la degradación de las condiciones laborales o de la situación profesional de los empleados".*

2. América

2.1. Colombia

Colombia cuenta con una ley contra el acoso moral en el trabajo desde 2006[295]. Su primer artículo establece cuál es su objeto, esto es, *"definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus*

[293] Boletín Oficial de Bosnia Herzegovina nº59/09.
[294] Boletín Oficial de Bosnia Herzegovina nº66/16.
[295] Ley 1010 de 2006 (Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006), por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. El texto de la norma puede consultarse en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública". En el artículo 2 se recogen una serie de definiciones de diferentes conceptos. En primer lugar, se entiende por acoso laboral *"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".* De esta descripción se extrae que el acoso puede ser tanto vertical (en sus dos modalidades, ascendente y descendente) y horizontal, que es necesario que sea reiterada en el tiempo y que se encuentre encaminada a intimidar o dañar al trabajador. Que se encuentre encaminada puede significar, bien que la persona acosadora tenga la intención de causar un determinado daño a la persona acosada, o bien que, aunque no tenga tal intención, su conducta pueda con probabilidad causar efectivamente ese resultado. Es importante, también, el hecho de que la conducta debe ser demostrable, por lo que no queda claro si en este caso bastaría con aportar indicios de una vulneración de un derecho fundamental que permitiese una inversión de la carga de la prueba (en el caso de que está posibilidad se encuentre contemplada en el ordenamiento jurídico colombiano) o no.

Las diferentes modalidades del acoso (entre otras) pueden ser: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Se considera maltrato laboral *"todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral"*. Este concepto hace referencia, por tanto, a la violencia física y verbal contra una persona, que lesione sus derechos y aquella conducta que tienda a menoscabar su dignidad y autoestima. Por tanto, no es requisito imprescindible en estos casos ni la reiteración en el tiempo ni la existencia de una intencionalidad del sujeto activo, eso sí, debe producirse en el marco de una relación laboral.

La persecución laboral se refiere a las conductas *"cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios*

permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral". En estos casos es evidente que se precisa de un hostigamiento reiterado y de una finalidad de causar un determinado daño a la víctima.

Por discriminación laboral se entiende *"todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral"*. Estos supuestos hacen referencia al acoso discriminatorio, no al moral.

El entorpecimiento laboral al que se refiere la norma es *"toda acción tendente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos"*. Las acciones recogidas en este concepto suelen ser habituales en los casos de acoso moral en el trabajo, dificultando que la persona acosada pueda desarrollar su trabajo con normalidad.

La inequidad laboral consiste en la *"asignación de funciones a menosprecio del trabajador",* y la desprotección laboral en *"toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador".*

El artículo tercero y el cuarto de la ley recogen, respectivamente, las circunstancias atenuantes y las agravantes del acoso laboral. Los comportamientos atenuantes que contempla la norma son: "haber observado buena conducta anterior"; "obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor"; "procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias"; "reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total"; "las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta"; "los vínculos familiares y afectivos"; "cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno"; "cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores". De estas circunstancias consideramos que algunas pueden tener sentido sólo para los actos de violencia y no para los de acoso moral, que requieren de una reiteración en el tiempo, como, por ejemplo, haber obrado en un "estado de pasión excusable", y otros que no deben considerarse atenuantes, como la existencia

de vínculos familiares y afectivos, ya que ello puede permitir que determinadas conductas, como la violencia de género, tengan una continuidad dentro de la empresa.

Como agravantes, la norma establece "reiteración de la conducta"; "cuando exista concurrencia de causales"; "realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria"; "mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe"; "aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo"; "ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable"; "cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo". De nuevo, algunas circunstancias no pueden ser consideradas (entendemos) como agravantes del acoso moral; por ejemplo, la reiteración de la conducta es un requisito indispensable de este fenómeno, por lo que su existencia es necesaria para sancionar el acoso, pero no para aplicar una pena mayor. Coincidimos, no obstante, en la mayoría, como la causación de un daño en la víctima, que debe ser considerado agravante y no elemento esencial del acoso laboral.

Los sujetos del acoso se regulan en el artículo 6 de la norma, en el que se incluyen tanto trabajadores de empresas privadas como funcionarios públicos, y se contempla el acoso vertical ascendente, descendente y el horizontal. Por otra parte, el siguiente artículo prevé una presunción de acoso laboral para el caso de que se pruebe la "ocurrencia repetida y pública" de cualquiera de una serie de conductas enumeradas[296]. De esta cuestión

[296] Las conductas enumeradas por la ley son: "los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias"; "las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social"; "los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo"; "las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo"; "las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios"; "la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo"; "las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público"; "la alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona"; "la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa"; "la exigencia de laborar e n horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados"; "el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales"; "la negativa a

consideramos que resulta muy esclarecedor establecer tal presunción. No obstante, entendemos que es necesario diferenciar las conductas en función de los diferentes riesgos psicosociales que constituyan. Así, las expresiones injuriosas sobre la raza, el género, la religión, etc., servirán de presunción del acoso discriminatorio, no moral. Igualmente, las agresiones físicas presumirán una conducta violenta, pero no necesariamente *mobbing*.

Es especialmente destacable la matización que se efectúa en el último apartado del artículo, conforme a la cual "*excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales*". En este sentido, entendemos que un solo acto hostil puede ser constitutivo de otro tipo de riesgos psicosociales, como el acoso discriminatorio o el sexual, pero no el acoso moral en el trabajo, ya que uno de sus requisitos fundamentales es la reiteración en el tiempo de varios actos hostiles.

El artículo 8 establece un listado de conductas que no constituyen acoso laboral, entre otras, "las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida"; "actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos"; "la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional", etc. Se trata, en todos los supuestos previstos por la norma, de actuaciones y obligaciones cuyo cumplimiento es objetivamente razonable para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento del orden.

Como medidas preventivas y correctivas del acoso moral, el artículo 9 prevé que las empresas elaboren reglamentos que recojan mecanismos de prevención del acoso y establezcan un procedimiento interno para solventar tal situación en el caso de que se produzca. Por su parte, la víctima de acoso laboral puede denunciar su situación ante la "Inspección de Trabajo, los inspectores municipales de policía, los personeros municipales y la Defensoría del Pueblo". Dicha denuncia debe recogerse por escrito, y

suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor"; "la negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos"; "el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social".

debe detallar los hechos y adjuntar la prueba sumaria de ellos. Cualquiera de las autoridades mencionadas que reciban dicha denuncia debe conminar al empleador a que active el procedimiento antes comentado, así como programe actividades pedagógicas y terapias de grupo para los trabajadores. Para la adopción de estas medidas se debe escuchar a la persona trabajadora denunciada. La víctima también puede solicitar la intervención de una institución autorizada para llevar a cabo actuaciones de conciliación. Es importante añadir que los empresarios debieron adaptar sus reglamentos de trabajo a esta ley en un plazo de 3 meses desde su promulgación, so pena de sanción en caso de incumplimiento. Además, en el caso de que no se apliquen las medidas de prevención y corrección previstas, se entiende que existe una tolerancia al acoso por parte de la dirección de la empresa.

Una vez acreditada la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo, el mismo es sancionado como una falta disciplinaria gravísima si el autor es un servidor público; si la víctima ha debido renunciar o abandonar el trabajo se entenderá como una terminación del contrato de trabajo sin justa causa; se sancionará con multa de entre dos y diez "salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere". Asimismo, se castiga con *"la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores".*

Se presume justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador que haya sufrido acoso y se le exonera del pago de preaviso en caso de renuncia. Asimismo, se considera justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo (conforme a la gravedad de los hechos) de la persona acosadora, cuando haya sido un compañero de trabajo o un subordinado.

Por último, en el caso de que la persona denunciada como acosadora sea un servidor público, el funcionario que esté investigando puede ordenar su suspensión provisional

siempre que existan indicios de que efectivamente ha llevado a cabo una conducta de acoso.

Consideramos que todas estas disposiciones son óptimas para sancionar el acoso moral en el trabajo, y algunas de ellas pueden servir asimismo para desincentivar este tipo de comportamientos, como, por ejemplo, la obligación de que las empresas de pagar el 50% del coste del tratamiento de las secuelas del acoso moral en caso de haberlo tolerado.

Con el fin de evitar represalias hacia quien haya denunciado un caso de *mobbing*, o hacia quienes testifiquen sobre éste, la norma prevé que carezcan de efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso, siempre que se hayan producido en los 6 meses siguientes a la denuncia de la situación, cuando la autoridad encargada del asunto verifique que efectivamente se ha producido una situación de *mobbing*. También, la denuncia por acoso puede implicar la actuación del Ministerio Público, y, en cualquier caso, operan las garantías reconocidas por la Constitución, las leyes y los convenios colectivos.

Esta ley prevé también el supuesto de denuncia falsa de acoso laboral, respecto del cual, se sancionará con multa de entre" medio y tres salarios mínimos legales mensuales", a quien haya denunciado falsamente, que se descontarán sucesivamente de la remuneración durante los seis meses siguientes a su imposición.

En cuanto a la jurisdicción, son competentes para conocer de los casos de acoso laboral los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos. Si la víctima es un servidor público, es competente el Ministerio Público o las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura (artículo 12). Por último, los artículos 13 y del 15 al 18, prevén una serie de disposiciones en relación con el procedimiento judicial a seguir en esta materia.

Como puede observarse, es una de las normas más completas sobre acoso moral en el trabajo que se han desarrollado en el mundo, y destaca por referirse su contenido exclusivamente al acoso moral en el trabajo, y no a otros riesgos psicosociales, ni al acoso en general, diferenciándose así del resto de leyes sobre la materia de otros países, que suelen ser incorporadas a la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.

El contenido de esta ley podría servir de muy buen ejemplo para las normas internas que se elaboren en los distintos países que hayan ratificado el Convenio nº 190 de la OIT. En este sentido, España podría tomar como referencia este modelo, aunque quizás resultase

apropiado recoger no sólo el acoso moral en el trabajo, sino también los diferentes riesgos psicosociales a los que hace referencia el mencionado convenio con el fin de seguir sus indicaciones. Se trata de desarrollar una ley que establezca los elementos necesarios para la delimitación de cada conducta, y aquellos accesorios que pueden servir como agravantes de la misma. Igualmente, puede recoger circunstancias atenuantes en un listado *numerus apertus*, que pueden servir de orientación al juez, presunciones, una delimitación de los sujetos que se encuentran amparados por tal norma y la ejemplificación de medidas preventivas a adoptar por la empresa. Es importante, además, el establecimiento de sanciones, y la consideración de la responsabilidad del empresario cuando no haya adoptado las medidas necesarias para evitar el acoso.

3. Asia y Oceanía

3.1. Japón

El acoso laboral en Japón recibe el nombre de *pawahara*[297], que se refiere al acoso "hara" del poder "pawa"[298]. El 1 de junio del año 2020 entró en vigor la reforma operada a la Ley de Promoción Integral de la Política Laboral en 2019, llevada a cabo por otra ley, conocida como la "Ley de Prevención del Pawahara". Con esta reforma se añadió a la anterior norma un capítulo 8, relativo a las medidas que deben adoptar los empresarios respecto de los problemas de comportamiento de los trabajadores, en el cual se define el acoso como *"comentarios y conductas de personas que se aprovechan de sus posiciones de poder en el lugar de trabajo y exceden de lo necesario y apropiado para la llevanza de los negocios, enturbiando así el ambiente laboral de los empleados"*.

Estas disposiciones relacionadas con el bienestar de los trabajadores, deben ponerse en conexión con otras normas orientadas también a este fin, especialmente las referentes al problema de salud pública de fallecimientos derivados del desarrollo del trabajo. Así, en el año 2016 se aprobó la Ley para la Promoción de Medidas contra el *Karōshi*. La palabra *Karōshi hace referencia a la muerte por el exceso de trabajo, debido a enfermedades cardiovasculares derivadas del estrés, asma, y en muchas ocasiones por el suicidio de los trabajadores (karojisatsu) ante las condiciones laborales extremas.*

[297] PINKOS COBB, E., *Workplace bullying and harassment.*, Routledge, Nueva York, 2017., p.179.
[298] Existen otros tipos de acoso, como el *matahara*, acoso por la maternidad.

Este tipo de muertes se han producido con frecuencia a lo largo de la historia de Japón, como consecuencia de la práctica habitual de someter a los trabajadores a largas jornadas de trabajo. La limitación de la jornada laboral se produjo tras el fin de la Segunda Guerra Mundial; sin embargo, no tuvo gran calado en las empresas, que continuaron con estos métodos, logrando alcanzar así el conocido "milagro japonés", posicionando a Japón como una de las grandes potencias mundiales.

Durante la crisis económica de los años 90 del siglo pasado, Japón experimentó una importante recesión que se tradujo en una inestabilidad laboral para los trabajadores, que trabajaban aún más horas por miedo a perder su trabajo, lo que supuso elevadas situaciones de estrés, de acoso por parte de los superiores jerárquicos hacia sus subordinados con el fin de que trabajasen todavía más, y un considerable aumento de los suicidios por estas causas. En el año 2016, finalmente se aprueba la mencionada norma, además de un libro Blanco contra el *Karōshi. Asimismo, se aprueba en 2019 una nueva norma con el fin de limitar las horas extraordinarias a 45 mensuales y 360 anuales (límites que pueden excederse en circunstancias especiales).*

3.2. Singapur

Singapur cuenta con una Ley de Protección contra el Acoso del año 2014[299], la cual establece en su artículo 3 que ninguna persona puede *"con la intención de causar acoso, alarma o angustia a otra persona, por ningún medio a) usar palabras o comportamientos amenazantes, abusivos o insultantes; o b) realizar cualquier comunicación amenazante, abusiva o insultante, causando así a esa otra persona o en cualquier otra persona (cada una a la que se hace referencia a los efectos de esta sección como la víctima) acoso, alarma o angustia".*

Como medidas sancionadoras, la ley prevé que quien incumpla con dicha prohibición será condenado, por una actuación constitutiva de delito, al pago de una multa de que no exceda los $ 5,000 o una pena de prisión por un período que no exceda los 6 meses o a ambas.

[299] Puede consultarse en el siguiente enlace: https://sso.agc.gov.sg/Acts-Supp/172014/Published/20150531?DocDate=20140919&ProvIds=P1II-#pr3-

3.3. Turquía

La Ley de Derechos Humanos e Institución de Igualdad de Turquía, nº6701, fue aprobada el año 2016. El objetivo de esta norma se encuentra recogido en su artículo primero, y no es otro que *"proteger y mejorar los derechos humanos sobre la base de la dignidad humana, garantizar el derecho de las personas a ser tratadas con igualdad, impedir la discriminación en el ejercicio de los derechos y libertades que determina la ley y comportarse en consecuencia, combatir la tortura y los malos tratos de los derechos humanos y la igualdad de Turquía para cumplir con su deber de prevenir la discriminación a nivel nacional y regular los principios sobre su organización, deberes y autoridades".*

Dentro del artículo 2 de la ley, se definen una serie de conceptos, entre los cuales se encuentra el *mobbing*, que considera como *"acciones que pretenden alejar a una persona de un puesto de trabajo, excluirla o cansarla, sobre la base de la discriminación citada en esta Ley"*. En este sentido, tal y como se establece en el artículo 4, el *mobbing* es considerado un tipo de discriminación directa.

3.4. Nueva Zelanda

La Ley 92/1997, sobre el Acoso[300], define éste en su artículo 3 como un *"patrón de comportamiento que está dirigido contra otra persona, siendo un patrón de comportamiento que incluye realizar cualquier acto específico a la otra persona en al menos 2 ocasiones en un plazo de 12 meses".*

Aclara, la norma, que los actos que constituyen el acoso *"pueden ser el mismo tipo de acto especificado en cada ocasión separada, o diferentes tipos de actos especificados"*; no es necesario, además, que se lleven a cabo por la misma persona, sino que pueden ser diferentes sujetos quienes realicen tal comportamiento, siempre que la víctima sea la misma.

La Ley de Comunicaciones Digitales Dañinas de 2015 (2015 No 63)[301] introduce dos apuntes a este artículo tercero. Por una parte, establece que una persona también acosa si

[300] Puede comprobarse en: https://www.legislation.govt.nz/act/public/1997/0092/latest/DLM417729.html
[301] Puede ser objeto de estudio aquí https://www.legislation.govt.nz/act/public/2015/0063/latest/DLM5711874.html

"se involucra en un patrón de comportamiento que está dirigido contra esa otra persona; y ese patrón de comportamiento incluye hacer cualquier acto específico a la otra persona que es un acto continuo que se lleva a cabo durante cualquier período".
De otro lado, el concepto de "acto continuo", incluye *"un acto específico realizado en cualquier ocasión que continúa teniendo efecto durante un período prolongado".*

El objeto de la Ley 92/1997 se recoge en su artículo sexto, conforme al cual se pretende *"brindar mayor protección a las víctimas de hostigamiento reconociendo que el comportamiento que puede parecer inocente o trivial cuando se ve de forma aislada puede equivaler a acoso cuando se ve en contexto; y velar por que exista una protección jurídica adecuada para todas las víctimas de acoso".*
Por tanto, el objetivo de esta norma, como especifica ese mismo precepto, es tipificar como delitos los casos de acoso más graves, facultar a los tribunales para proteger a las víctimas de acoso, y sancionar de manera efectiva por las infracciones penales y civiles sobre el acoso.

CAPÍTULO V. –Workplace bullying in the United Kingdom

1. Labour law in the United Kingdom

First of all, I have chosen United Kingdom as a country whose Law is interesting to compare because of the differences existing between Civil Law and Common Law, especially considering that in the latter, cases decided by the courts, i.e. judge-made law, is a source of law, what does not happen in the Civil Law.

And this question is relevant in this study because the Superior Courts of Justice in Spain, in the absence of a law about workplace bullying, have developed an extensive body of judicial doctrine, used by the other courts as a kind of a source of law.

In the following sections, I am going to provide a general overview of the concepts and rules of employment law[302], the different sources of this branch of law, to introduce us to a deeper study of harassment in the workplace.

1.1. Sources of employment law.

In employment law, there are two different kinds of sources of law: formal and informal sources[303], which are connected and influence each other. I will start by identifying the formal sources, before turning to the informal sources, and I will then analyse the relationship between them.

1.1.1. Formal sources

Common law and employment protection legislation are the two main formal sources of labour law. Moreover, there are other formal sources like Codes of Practice, Public law, etc.

A. The common law

For labour law, both individual and collective, common law is configured as its essential core. At the individual level, common law regulates all matters relating to the

[302] The expressions "employment law" and "labour law" will be used interchangeably in this chapter.
[303] Voluntary norms created by the conduct of the parties, such as collective agreements and works rules.

employment contract (content, interpretation, suspension, variation, termination) between the employee and the employer, and therefore also their respective obligations.

Common law is based on traditional liberal values, so it advocates individualism and the autonomy of the contracting parties, and always respects their freedom to contract.
This situation of linking the common law with these past values, seems to position the common law on the side of the employer's property rights. The common law operates as judgements handed down by the courts following these principles over a long period of time, which they form to set precedents[304]. Therefore, the decisions taken in the nineteenth century, which continue to be influential, transmit to us the concept of the managerial prerogative, whose origin lays in the medieval law of master and servant. Thus, this can offer the image that labour lawyers, have tended to adopt the same position in order to obtain satisfactory results in the courts[305].

Last but not least, at the individual level, most of employment rights are granted to workers in a context of an employment relationship, that is to say, when an employment contract exists. For that reason, as I have said in the previous paragraphs, the common law regulates the content of the employment contract and everything related to it, establishing implied contractual terms which subject the employer and the employee to certain basic obligations. The breach of these obligations enables the innocent contracting party to be compensated for the damages caused and if the breach is sufficiently serious ('repudiatory breach' in English law), to terminate the contract.

Historically, up until the coming into force of the Trade Union Act 1871, all trade unions were treated as illegal by the common law. They were considered to infringe the rules of competition law. At the collective level, the engagement in any form of industrial action was and continues to be unlawful at common law. Their lawfulness and freedom to act are wholly reliant on the statutory immunities from the common law liabilities. The difficulties associated with these immunities stem from their exceptionality, having been

[304] As DEAKIN,S. and MORRIS,G. collect in their work, *"the doctrine of precedent means that judicial decisions remain embedded within the legal culture even though social conditions may have changed radically since they were reached"*, *Labour Law*, 6th edition, Hart, Oxford, 2012.
[305] This idea is perfectly identified in the article by DAVIES, A.C.L., "Judicial Self-Restraint in Labour Law", *Industrial Law Journal*, vol. 38, 3, 2009., and CABRELLI, D., *Employment Law in Context: Text and Materials*, 2nd edition, Oxford UP, 2016., pp.28-29.

interpreted restrictively by the courts. In addition, other liabilities at common law (such as common law liability for breach of contract, or property damage) are outside the protection of these statutory immunities, so the workers' organisations are vulnerable and exposed to them.

B. Legislation

For many years, the role of legislation as a source of labour law has been subsidiary compared with the importance in this field of the informal collective agreements as a primary source of individual workers' protection. Therefore, legislation has addressed issues out of the reach of collective bargaining, such as the protection of women and children, certain aspects of workers' physical health and safety or the regulation of wages. From 1963, however, the tables have turned, and the volume of legislation has increased to the crowd out the role and importance of collective agreements.

At the collective level, the legislation was based on offering protection to workers and trade unions against common law liabilities. However, the legislation of recent years has become more restrictive than before at the collective level, which is in stark contrast to what has happened at the individual level of labour law where there has been exponential increase in the volume of individual employment rights. For example, witness the Trade Union Act 2016.

In this way, the rights of workers are divided into different regulatory statutes, of which we can highlight as the main compilers of workers' rights: TULRCA (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act) 1992; the ERA (Employment Rights Act) 1996; the National Minimum Wage Act 1998; the Equality Act 2010.
Moreover, the European directives in the labour law have been transposed into de UK law, like the Working Time Regulations 1998, the Part-Time Workers Regulations 2000, the Fixed-Term Employees Regulations 2002, the Transfer of Undertakings Regulations of 2006, or the Agency Workers Regulations 2010.

As the main formal sources of employment law, and in light of the remarkable differences which exist between them, I consider it necessary to study the relationship that links common law and legislation.

On the one hand, the common law regulates the majority of circumstances related to the contract of employment, as I have said in paragraphs before. On the other hand, legislation provides employees with basic and essential rights. However, both the common law and the legislation act in the fields of action of the other. The common law also gives rights to employees, and statute controls part of the regulation of the contract of employment, such as the dismissal of employees.

A common question is how these different sources can mix. Despite the absence of a clear answer, we may claim that legislation related to the employment contract has been constructed around traditional contract law doctrine, so that the judges tend to cling to common law concepts when they have to apply employment protection legislation[306].
However, a countervailing argument is that the common law is also affected by the statutory regulation of employment, and interpreted following its own separate line of jurisprudence[307]. As such, they both influence the interpretation and application of each other.

C. Codes of Practice

The Codes of Practice provide practical guidance on conduct in certain areas. They collect existing practices and promote those that would be desirable, having been designed to be flexible enough to respond to new developments.
The statute empowered ACAS[308], the EHRC[309] and HSE[310], and the Secretary of State for Employment, in their respective areas of jurisdiction to issue Codes of Practice.
The EHRC promulgated the Codes of Practice on Employment[311] and Equal Pay[312] under section 14 of the Equality Act 2006; the Code issued by ACAS is the Code of Practice 1

[306] Like the contract law doctrines of frustration and illegality.
[307] For example, the doctrine of the implied contractual term of mutual trust and confidence has been based on the judicial construction of the legislation of unfair dismissal.
[308] Advisory, Conciliation and Arbitration Service.
[309] Equality and Human Rights Commission.
[310] The Health and Safety Executive.
[311] See https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf
[312] See https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/equalpaycode.pdf

on Disciplinary and Grievance Procedures[313][314]. Likewise, other bodies have promulgated bodies, like the HSE[315], or the Secretary of State[316].

The consequences of the breach of a Code of Practice are set out in the section 207 of TULRCA[317]. Despite the breach of a Code of Practice will not always give rise to employer liability, this will be the usual consequence in the majority of cases[318].

D. EU law and social policy

As long as the United Kingdom has been part of the EU, it was affected by its legislation. Once Brexit happened, the UK was no longer bound by this legal framework. However, EU law has been a formal source of law for a long time in the UK (since 1973 on its accession), creating jurisprudence which can continue to be used by employment tribunals and domestic courts.

E. Public law

There is not a specific public administrative law in the UK to regulate the work of the public employees. However, the fact that the employer, as a public body, is subject to the supervisory jurisdiction of the courts through the mechanism of judicial review, affects the employments rights. And this is because the procedural restrictions of that review do not apply to claims in private law.

---

[313] See http://www.acas.org.uk/?articleid=2174 for the full version of the ACAS Code.

[314] These codes are often supplemented by non-statutory guidance. For example, the ACAS Code of Practice 1 on Disciplinary and Grievance Procedures, has the Discipline and Grievances at Work, available at http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2179

[315] See http://www.hse.gov.uk/pubns/books/index-cop.htm

[316] Codes of Practice on Picketing (https://www.gov.uk/government/publications/code-of-practice-picketing), Access and Unfair Practices during Recognition and Derecognition Ballots (https://www.gov.uk/government/publications/code-of-practice-access-and-unfair-practices-during-recognition-and-derecognition-ballots), and Industrial Action Ballots and Notice to Employers (https://www.gov.uk/government/publications/code-of-practice-industrial-action-ballots-and-notice-to-employers--2) .

[317] *"207 Effect of failure to comply with Code: (1) A failure on the part of any person to observe any provision of a Code of Practice issued under this Chapter shall not of itself render him liable to any proceedings. (2) In any proceedings before an [ET] or the Central Arbitration Committee any Code of Practice issued under this Chapter by ACAS shall be admissible in evidence, and any provision of the Code which appears to the tribunal or Committee to be relevant to any question arising in the proceedings shall be taken into account in determining that question. (3) In any proceedings before a court or [ET] or the Central Arbitration Committee any Code of Practice issued under this Chapter by the Secretary of State shall be admissible in evidence, and any provision of the Code which appears to the court, tribunal or Committee to be relevant to any question arising in the proceedings shall be taken into account in determining that question."*

[318] On this question I follow DEAKIN, S.; MORRIS, G., *Labour Law*, cit., p.63.

Despite the exceptional and controversial circumstances that must occur in order for judicial review to be requested, it has become a way of common use for public employees. The characteristics of the judicial review are: firstly, it can de extended to situations without remedies available under private law and, secondly, the judicial review provides remedies for individual groups of workers who are denied access to private law claims. However, even if one of the two characteristics is met, an application for judicial review may be defeated if the court finds that there are alternative remedies under private law, even if the remedies are not, actually, true equivalents. In addition, courts have recently required an additional test "that asks if the defendant was performing a public duty owed to the claimant in the particular circumstances under consideration" [319].

Apart from its application to public employees, the judicial review can work as a control mechanism of the discretion exercise by statutory bodies with jurisdiction in labour law, like the Central Arbitration Committee or the Equal Opportunities Commission and the EHRC.

1.1.2. Informal sources

Historically, the voluntary norms have supposed an essential source of law to the workers in the UK. The explanation of that circumstance resides on the lack of legislation on many aspect of the employment relationship, leaving a wide space of discretion of trade unions to regulate them. Actually, collective bargaining was preferred by the trade unions than the legislation in order to offer security to the workers in the fulfilment of terms and conditions of employment.
Currently, with the growth of legislation, the situation has changed[320], but the collective agreements still meaning an important informal source of labour law.

According to some authors[321], a collective agreement *"is an industrial peace treaty (i.e. the 'contractual function') and at the same time a source of rules for terms and conditions*

[319] Following *Ibid.* pp.64-65.
[320] *Ibid.*, p.68: *"It was estimated that in 1984, 71% of employees were covered by collective agreements. By 1990 this figure had fallen to 54% and by 2004 to around 35%".*
[321] KAHN-FREUND, O.; DAVIS, P.; FREEDLAND, M.R., *Kahn-Freund's Labour and the Law*, 3rd edition, Stevens, London, 1983.

of employment, for the distribution of work and for the stability of jobs (i.e. the 'normative function')".

As we can see, the collective bargaining has been the traditional method used to balance the inequality and disparity in bargaining power between the two parts of the employment relation, and it has two different functions. The first one, the contractual function, regulate relations between employer and employees or trade unions, taking a variety of forms. The second function, called normative, which regulates the terms and conditions of individual employment contracts, cover pay scales, working hours, holidays, among other issues.

In the UK, there is not a law which regulate the collective bargaining, fact that gives a big power to the employers. Actually, they are not legally bound to participate or collaborate in collective bargaining and, in the case of do it, they do not have to enter into a collective agreement. Furthermore, they are not obliged to recognize a trade union[322].

Otherwise, while the Spanish Constitution foresee that the collective bargaining has to be guaranteed by the law and the collective agreements have binding force[323], in the UK, statute specifically provides that collective agreements are presumed not to be legally binding[324]. The only circumstance where they have legally binding is when they will be treating as regulating the terms of individual contracts of employment of member employees.

Self-regulatory codes of practice are also sources of informal law. They are codes of conduct issued by private organisation to govern their sphere of actuation. The main example is the TUC "Bridlington" Principles, promulgated by the TUC in 1939, which have been revised in 2007, and whose aim is minimise disputes between unions over membership questions[325].

[322] Even though the possibility of trade unions to deploy the statutory recognition process contained in Schedule A1 to TULRCA,
[323] Article 37 Spanish Constitution: *"The law will guarantee the right to collective bargaining at work between the representatives of workers and employers, as well as the binding force of the agreements."*
[324] CABRELLI, D., *Employment Law in Context: Text and Materials*, cit. p. 41.
[325] DEAKIN, S.; MORRIS, G., *Labour Law*, cit.p.74.

Moreover, workforce agreements are a new instrument (permitted by the legislation) designed to implement the flexibility in the application of standards permitted by the EU Directives where the employer does not recognize the union. The agreement is reached by elected representatives of the workforce[326] or a majority of workers themselves. After Brexit, the role of these agreements will have to be studied.

Finally, work rules, notices, documents issued by managements to employees are also informal sources of labour law. For example, rule books which govern the conduct at the workplace in specific spaces. These are potentially binding in contract law through the common law doctrine of 'custom and practice'.

1.2. Institutions of employment law

Having studied the sources of labour law, I now turn in this section to focus on the main institutions of the system of employment law in the UK. They can be divided into four: the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), the Central Arbitration Committee (CAC), The Certification Officer, The Equality and Human Rights Commission (EHRC)[327].

1.2.1. ACAS

The meaning of the acronym ACAS is "the Advisory, Conciliation and Arbitration Service". It is established by section 247 of TULRCA. It is a body independent of the UK Government, and its work is directed by a Council, which is composed of a chairman and between nine and fifteen ordinary members designated by the Secretary of State.
Its general duty is the promotion of the improvement of labour relations. To that end, ACAS provides different services in respect of individual and collective workplace disputes.

First of all, ACAS provides advice to employers, employers' associations, workers, and trade unions, on a wide range of industrial relations matters. General advice may be

[326] They are not required to be "independent", as in the case of trade unions.
[327] I follow in this part CABRELLI, D., *Employment Law in Context: Text and Materials*, cit.

published[328]. Secondly, ACAS offers a conciliation service to individual and collective disputes. For the first ones, the ACAS conciliation officer has to intervene when a claim has been filed with the Employment Tribunal (EmT)[329], about discrimination, equal pay, unfair dismissal, or denial of various legal rights to employment protection. The process involves assisting the parties to clarify their points of disagreement and promoting an arrangement. All the conversations between the conciliation officer and the parties are confidential and they cannot be used as an evidence in any proceedings before an EmT. Post-claim conciliation is purely voluntary, i.e. not mandatory. Regarding to collective disputes, ACAS may offer conciliation or mediation services in case of trade disputes. Before acting, ACAS must take into account the desirability of encouraging the parties to use their agreed proceedings for negotiation. In practice, ACAS resolves a "marginally higher proportion of collective disputes than individual disputes by conciliation"[330].

In addition, section 212 of TULRCA provides that in case of existence of a trade dispute[331], or where one is apprehended, ACAS may refer all or any of the matters to which the dispute relates for settlement to arbitration of one or more persons appointed by ACAS for that purpose (not being officers or employees of ACAS), or the CAC. It is necessary that there is always a request from one or more of the parties in litigation and with the consent of all of them.

This process is different from that provided for in the Arbitration Act 1996 or the Arbitration Act 2010. The parties set the procedure and they usually adhere to the terms of the arbitrator's award, in spite of not being legally binding. Likewise, ACAS has the legal power to investigate labour relations in general or in a particular industry or part of it. The findings may be published.

ACAS may issue Codes of Practice containing practical guidance to promote industrial relations, subject to approval by the Secretary of State and Parliament. Currently there are five Codes of Practice in force: Disciplinary and Grievance Procedures; Disclosure of Information to Trade Unions; Time Off for Trade Union Duties and Activities; Settlements Agreements; Handling in a Reasonable Manner Requests to Work Flexibly.

[328] TULRCA section 213.
[329] Sections 18 and 18 C of the ETA.
[330] CABRELLI, D., *Employment Law in Context: Text and Materials*, cit., p.54.
[331] Section 212A of TULRCA foresee a voluntary scheme for the arbitration of individual disputes in case of unfair dismissal and flexible working claims.

1.2.2. The Certification Officer

The Secretary of State, after consulting the ACAS, designates this officer, who is independent, and who has to Its main function is to to draw up a list of trade unions and employers' associations, to ensure compliance with their accounting obligations, and to determine whether a trade union should be considered independent [332], among other things. It also has judicial responsibilities, and must prepare an annual report on its activities throughout the year.

1.2.3. The CAC

The CAC is a totally independent body of ACAS and Government. Its objective is to resolve through arbitration the labour relations disputes. Following some authors[333], the CAC "consists of a chairman appointed by the Secretary of State, and other persons appointed from representatives of employers and workers who are experienced in industrial relations". CAC has a key role in the recognition and derecognition of trade unions; it also intervenes in the handling of disputes concerning disclosure of information for collective bargaining purposes, the functioning of European Works Councils, disputes concerning information, consultation and employee participation in the European companies, among other questions.

1.2.4. The Equality and Human Rights Commission

This institution (EHRC) was created by The Equality Act 2006[334], which establishes as its main obligations create a society in which: *"(a) people's ability to achieve their potential is not limited by prejudice or discrimination, (b) there is respect for and protection of each individual's human rights, (c) there is respect for the dignity and worth of each individual, (d) each individual has an equal opportunity to participate in society, and (e) there is mutual respect between groups based on understanding and valuing of diversity and on shared respect for equality and human rights".*

[332] Under section 6 of TULRCA.
[333] ASTRA, E.; SELWYN, N.M., *Selwyn's Law of Employment*, 20th EDITION, Oxford UP, 2018., p. 6.
[334] Replacing the Disability Rights Commission, the Equal Opportunities Commission, and the Commission for Racial Equality.

The two powers conferred to the EHRC by the Equality Act 2006 are: the power to conduct an investigation in relation to its statutory duties[335], whose result is a report and recommendations[336], and the power to undertake inquiries, when it suspects that the person in question may have committed an illegal act.

1.3. Judicial organisation

In the United Kingdom, there is no separate labour court system to deal with all labour law disputes. The different courts instituted to resolve those disputes are going to be studied here.

1.3.1. Employment Tribunals

In 1964, the Industrial Training Act established the Industrial Tribunal, which preceded the Employment Tribunal. These tribunals had jurisdiction to hear appeals from Industrial Training Boards, and to resolve conflicts between employers and employees in relation to redundancy payments. In 1968, the Donovan Commission extended the jurisdiction of these tribunals to all disputes between the employer and employees about statutory employment claims or the employment contract, what is now the current jurisdiction of the Employment Tribunal, except common law claims, whose jurisdiction still corresponds to the courts. However, there is an exception to the exception: *"any common law contract claim in respect of damages for wrongful dismissal or arrears of wages up to the value of £25,000 falls within the purview of the Employment Tribunals"*[337].

The EmT is composed of three persons: the employment judge, who must be a lawyer; the other two members are appointed from both sides of industry as representatives of employers' organisations and trade unions. Each member has an equal vote[338], and the decisions can be reached by a majority vote[339].

[335] In section 8 and 9 of the 2006 Act.
[336] They are not legally binding.
[337] CABRELLI, D., *Employment Law in Context: Text and Materials*, cit., p.42.
[338] Except in the case of a judge and one member, in which case the judge has a casting vote.
[339] *"In practice, 96% of all decisions reached are unanimous".* ASTRA, E.; SELWYN, N.M., *Selwyn's Law of Employment*, cit., p. 8.

As a curiosity, in cases of sex discrimination, it is desirable to have one member of either sex, and in race discrimination cases, a member who has special experience of race relations.

In the process in the EmT, it is not necessary for the parties to be represented by qualified solicitors, barristers or advocates, although they frequently are in practice.

As for legal aid, it is not generally available in England and Wales[340], unlike in Scotland, where it is occasionally available.

A point of law from an EmT can be appealed to the EAT by the unsuccessful party. The appeal will be successful in three cases. First of all, if its demonstrated that the EmT misdirected itself in law, did not understand it, or did not apply it correctly; or, if the appellant shows the EAT "*that a finding of fact made by the EmT was perverse in the sense that it could not be supported by any evidence at all"*[341].

1.3.2. Employment Appeal Tribunal

The EAT sits in London and in Edinburgh. It consists of judges of the High Court appointed by the Judicial Appointments Commission on the recommendation of the Lord Chancellor in England, and the Lord President of the Court of Session in Scotland, and other expert members in industrial relations as representatives of employers or of workers.

This tribunal has jurisdiction to hear appeals: a) on points of law from decisions of employment tribunals (with exceptions)[342]; b) from the decisions of the Certification Officer on various matters related to the Trade Union and Labour Relations Act 1992; c) from the decisions of the CAC arising from the European Public Limited Liability Company Regulations 2009, the Information and Consultation of Employees Regulations 2004, and the Transnational Information of Employees Regulations 1999.

Legal aid is available in these proceedings.

[340] This even though The Legal Aid, Sentencing and Punishment of Offenders Act 2012 foresee that the lack of legal aid would breach an individual's rights under the European Convention on Human Rights.
[341] CABRELLI, D., *Employment Law in Context: Text and Materials*, cit., p. 45.
[342] For example, the appeals against decision of an employment tribunal relating to the issue of improvement notices and prohibition notices go to the Divisional Court.

1.3.3. The courts

The ordinary courts continue to play an important function in contemporary labour law. They have jurisdiction: a) to hear common law contract claims[343], or tortious claims; b) to solve judicial review claims in public law from public servants who hold an office rather than a contract of employment; c) and to resolve and hear questions of employment law where an appeal is made from the EAT.

2. Workplace bullying in the UK

2.1. Applicable norms, regulatory structure and case law

In the UK there is no specific law regulating workplace bullying or mobbing. For that reason, I am going to study the most important rules of equality and non-discrimination in this country, which could be used in the case of workplace bullying. The two main laws are: the Protection from Harassment Act 1997 and the Equality Act 2010. Moreover, there are different laws with provisions which could be related to workplace bullying.

2.1.1. The Protection from Harassment Act 1997

This Act has as purpose the protection of people from harassment and similar conducts. It has different provisions for England and Wales and for Scotland (but they are similar). This law does not expressly define the concept of harassment, but it establishes (in the part applying to England and Wales) a prohibition on harassment, according to which *"a person must not pursue a course of conduct which amounts to harassment of another, and which he knows or ought to know amounts to harassment of the other".*
Furthermore, a person must not *"pursue a course of conduct which involves harassment of two or more persons, and which he knows or ought to know involves harassment of those persons, and by which he intends to persuade any person (whether or not one of those mentioned above) (i) not to do something that he is entitled or required to do, or (ii) to do something that he is not under any obligation to do".*

[343] Especially important in respect of claims relating to the formation, identification, interpretation, content, variation, suspension and termination of a contract of employment.

Later, the law sets out that the person whose course of conduct is in question *"ought to know that it amounts to (or involves) harassment of another if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct amounted to harassment of the other".*

According to article 1.3 of this law, what is established on these lines will not be applicable in certain cases. Thus, *"to a course of conduct if the person who pursued it shows: that it was pursued for the purpose of preventing or detecting crime; that it was pursued under any enactment or rule of law or to comply with any condition or requirement imposed by any person under any enactment, or that in the particular circumstances the pursuit of the course of conduct was reasonable".*

In England and Wales, the harassment can be an offense or a civil damage, and the Act left it to judges to decide. As an offense, the summary conviction is imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding level 5 on the standard scale, or both. Moreover, it is important to stand out that the Protection of Freedom Arts 2012 inserted the sections 2A an 2B specifically for the offence of stalking.
The test for the intent component consists in determinate if a reasonable person, who has the same information as the possible harasser, would consider the conduct harassment. In this sense, May LJ in the CA in *Majrowski* said: *"(…) the fact that a person suffers distress is not by itself enough to show that the cause of the distress was harassment. The conduct has also to be calculated, in an objective sense, to cause distress and has to be oppressive and unreasonable. It has to be conduct which the perpetrator knows or ought to know amounts to harassment, and conduct which a reasonable person would think amounted to harassment".*

In the section applying to Scotland, the law provides that *"every individual has a right to be free from harassment and, accordingly, a person must not pursue a course of conduct which amounts to harassment of another and is intended to amount to harassment of that person; or occurs in circumstances where it would appear to a reasonable person that it would amount to harassment of that person".* In this part, the Act distinguishes between "conduct", which includes speech, and "harassment" of a person which includes causing the person alarm or distress; and a course of conduct must involve conduct on at least two occasions.

Concerning the number of incidents that are necessary to consider a conduct as harassment, in the Court of Appeal decision *Iqbal v Dean Manson Solicitors*[344], remarked that each individual incident need not constitute harassment on its own[345]. In it, Rix LJ said: *"The Act is concerned with courses of conduct which amount to harassment, rather than with individual instances of harassment … The reason why the statute is drafted in this way is not hard to understand. Take the typical case of stalking, or of malicious phone calls. When a defendant, D, walks past a claimant C's door, or calls C's telephone but puts the phone down without speaking, the single act by itself is neutral, or may be. But if that act is repeated on a number of occasions, the course of conduct may well amount to harassment. That conclusion can only be arrived at by looking at the individual acts complained of as a whole. The course of conduct cannot be reduced to or deconstructed into the individual acts, taken solely one by one".*

Moreover, the acts of the employee must meet the 'close connection' test[346]. This argument is also used in *Frederick Marinello v The City of Edinburgh Council*[347].

In addition, related to the repetition of acts in time, in the decision of *Kevin Malcolm Pratt v Director of Public Prosecutions*[348] is said: *"The issue for the court is whether or not the incidents, however many they may be, can properly be said to be so connected in type and in context as to justify the conclusion that they can amount to a course of conduct".*

[344] *Iqbal v Dean Manson Solicitors* [2011] EWCA Civ 123, [2011] IRLR 428.
[345] BARMES, L., *Bullying and Behavioural Conflict at Work. The Duality of Individual Rights*, Oxford, 2015.
[346] *Majrowski v Guy's and St Thomas's NHS Trust* [2006] UKHL 34, [2007] 1 AC 224. Point 25.
[347] *Marinello v City of Edinburgh Council* [2011] CSIH 33, [2011] IRLR 669. In this case, they said: *"We respectfully agree with these observations which are equally applicable to section 8 of the Act. The acceptance by counsel for the respondents before the Lord Ordinary that the averments relating to the incidents prior to 2007 were sufficiently relevant to merit inquiry, when taken together with our conclusion that the incident in 2007 could not be excluded at this stage as part of the course of conduct pursued by the respondents' employees against the reclaimer, provides a sufficient answer to the second question. It is, therefore, unnecessary for us to consider whether the incident in 2007 could, of itself, amount to harassment. However, had it been necessary to do so, we would have supported the Lord Ordinary in his conclusion that the conduct alleged could "properly be said to be fairly severe or oppressive and unacceptable" causing the reclaimer alarm or distress and could therefore amount to harassment. In that regard the terms of section 8(3) may be relevant. Section 8(3) of the Act provides that for the purposes of section 8 "'harassment' of a person includes causing the person alarm or distress".*
[348] *Pratt v DPP* [2001] EWHC Admin 483.

For me, there are two especially remarkable things about this legislation and cases. The first one is that it is not necessary the existence of an intentionality of harass, it is enough with the conduct occurs in circumstances where could appear harassment for a reasonable person. In this regard, I think it could be interesting what it is said in the decision *Veakins v Kier Islington Ltd*[349]*: "Although malice is not an ingredient of harassment (which may be committed if the perpetrator does not know but ought to know that his conduct amounts to harassment), I accept that the presence of malice makes satisfaction of the "oppressive and unacceptable" test easier to achieve."*

The second is that the conduct must occurs at least in two different occasions, it cannot be an isolated act. This is perfectly explained in the cases. However, a specific number of acts in a given period of time is not required.
Nevertheless, the chronological order of these incidents could be important, as it is said in *Dickie v Flexcon Glenrothes Ltd*[350]: *"It also seems to me to be important to consider incidents in chronological order since the way in which one views any particular incident might be coloured by what has gone before."*

2.1.2. Equality Act 2010

First of all, after the Second World War, equality was elevated to a fundamental human right[351], recognised in the Universal Declaration of Human Rights (UNDHR), where civil and political rights, and the economic and social rights were to be available without status discrimination[352]. During the Cold War, when communist countries claimed to be the greatest advocates of equality, Western countries adhered two different instruments adopted by the United Nations: The International Covenant on Civil and Political Rights, and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. The subsequent conventions continued to separate discrimination according to each right.
However, the creation of the EHRC and the entry into force of the Equality Act 2010, the rights were consolidated, as was the UNDHR.

---

[349] *Veakins v Kier Islington Ltd,* [2009] EWCA Civ 1288, [2010] IRLR 132
[350] *Dickie v Flexcon Glenrothes Ltd* [2009] GWD 35-602 (Sheriff Court). Point 80.
[351] The Universal Declaration of Human Rights proclaimed in its first article that "all human beings are born free and equal in dignity and rights", while the second one says: *"Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status".*
[352] HEPPLE, B., *Equality: a new framework,* Second ed., Hart, Oxford, 2014., p.18.

The Equality Act 2010 is the main law on discrimination. Following the proliferation of anti-discrimination legislation[353], the aim of the Act was/is to *"harmonise and clarify the concepts of harassment, discrimination and victimisation, all the legislation dealing with the prevention of discrimination and the promotion of equality in society"*. This Act covers England, Wales, and Scotland[354], but not Northern Ireland, because it has transferred powers on equal opportunities and discrimination.

The Act is divided into 218 sections and 28 schedules. The parts of the law which are important for this work, and the only ones that we are going to study concern the second part, which describes de different legal concepts on which the whole law is based: that is Part 5, which is related to work.

Part 2, titled "*Equality: key concepts*", contains all the characteristics that are protected under the law, which are: age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex and sexual orientation. The prohibited conduct in relation to these characteristics are: direct discrimination, indirect discrimination, victimisation and harassment. I am going to describe briefly the first three concepts, and to explain more about harassment in detail.

First, we encounter direct discrimination, and here, the law says: *"A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others"*[355]. Thereafter, it adds nuance to some of the protected characteristics.

Turning now to the legal concept of indirect discrimination, this is defined as: *"(1) A person (A) discriminates against another (B) if A applies to B a provision, criterion or practice which is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's.*

[353] Race Relations Act 1965; Race Relations Act 1968; Equal Pay Act 1970; Sex Discrimination Act 1975; EU Council Directives 75/117/EEC and 76/207/EEC; Disability Discrimination Act 1995; Disability RIghts Commission Act 1999; Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003; Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003; Employment Equality (Age) Regulations 2006; Equality Act 2006; Equality Act (Sexual Orientation) Regulations 2007; Fair Employment Act 1989 and Northern Ireland Act 1998; Race Relations (Amendment) Act 2000.
[354] With some exceptions.
[355] Equality Act 2010, section 13.

(2) For the purposes of subsection (1), a provision, criterion or practice is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's if— (a) A applies, or would apply, it to persons with whom B does not share the characteristic, (b) it puts, or would put, persons with whom B shares the characteristic at a particular disadvantage when compared with persons with whom B does not share it, (c) it puts, or would put, B at that disadvantage, and (d) A cannot show it to be a proportionate means of achieving a legitimate aim"[356].

Meanwhile, the concept of victimisation is one that was changed by the Equality Act 2010. In the previous legislation, it was necessary to demonstrate that there was a comparator who would not have been unfavourably treated in comparable circumstances for doing a protected act. However, the current law foresees that: *"(1) A person (A) victimises another person (B) if A subjects B to a detriment because— (a) B does a protected act, or (b) A believes that B has done, or may do, a protected act"*[357]. Having changed the expression "by reason of" contained in the previous legislation, to "because" means that, doing a protected act does not have to be the only cause, but it must be an important cause. In addition, as stated in the standard, *"giving false evidence or information, or making a false allegation in bad faith, is not protected".*
Finally, it is necessary to say that only individuals are protected by the concept of victimisation, as opposed to legal persons and/or corporations.

Now, we move on to focus on harassment. The Equality Act 2010 contains three different types of harassment. The first one, applies to all relevant protected characteristic[358]. It covers unwanted conduct whose purpose or effect is violating the dignity of another person or creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that person.

[356] Equality Act 2010, section 19.
[357] According to the law, a protected act is: "(a)bringing proceedings under this Act; (b)giving evidence or information in connection with proceedings under this Act; (c)doing any other thing for the purposes of or in connection with this Act; (d)making an allegation (whether or not express) that A or another person has contravened this Act."
[358] According to the law, these relevant protected characteristics are: age; disability; gender reassignment; race; religion or belief; sex; sexual orientation. The exception of pregnancy and maternity and marriage and civil partnership is explained by the government on the basis that pregnancy and maternity harassment would be covered by discrimination against a woman because of sex; and related to marriage and civil partnership, they do not find an evidence of a problem of harassment. To know more about it: HEPPLE, B., *Equality: a new framework,* cit., p.99-100.

The second type is referred to as sexual harassment, which is defined as *"unwanted conduct of a sexual nature which has the same purpose or effect as the first type of harassment"*. In respect of these two types of harassment, it is not necessary to show less favourable treatment, i.e. no requirement to compare the claimant's treatment to an actual or hypothetical comparator.
The third type of harassment is less favourable treatment because they have either submitted to or rejected conduct of a sexual nature or related to gender reassignment or sex. As we can see, the law does not require that the harassment be because of the complainant's protected characteristic, but it only has to be related to it.

According to the law, in deciding if the conduct has the effect of creating an intimidating hostile, degrading, humiliating or offensive environment it is necessary to consider: *"(a) the perception of the complainant; (b) the other circumstances of the case; (c) whether it is reasonable for the conduct to have that effect".*

Turning to the employer's liability for third party harassment, i.e. obligations imposed on employers to prevent harassment by persons other than the employer or fellow employees of the victim, we can say that the protection provided is not enough. For example, in *Burton v De Vere Hotels*[359], the EmT considered that the employer had failed to protect their employees (in this case, waitresses) from racist and sexist abuse by a third person who was not an employee of the waitresses' employer. The EAT found that the employer could have prevented the harassment or reduced its effect if he had applied good employment practices. However, the decision was overturned by the House of Lords, based on the reason that there was no direct discrimination because male or White waitresses would have received the same treatment.
The House of Lords took the same decision in *Pearce v Governing Body of Mayfield School*[360], and *MacDonald v Advocate General for Scotland*[361] as I will discuss later.

In my opinion, on of the most important advance in harassment's regulation was introduced by section 40 of the Equality Act 2010 which overturned the aforementioned decision of the House of Lords. Section 40 foresaw that the employer could be liable for

[359] *Burton v De Vere Hotels* Ltd [1996] IRLR 596.
[360] *Pearce v Governing Body of Mayfield Secondary School* [2003] UKHL 34 ICR 937.
[361] *MacDonald v Advocate General for Scotland* [2003] UKHL ICR 937.

harassment of employees by third parties if he failed to take such steps as would have been reasonably practicable to prevent it[362]. This responsibility existed only if the employee had been harassed on at least two other occasions by the same or a different third person[363]. However, this provision was repealed by virtue of the Enterprise and Regulatory Reform Act 2013, because the British Coalition Government considered that it had no practical purpose and was an unnecessary burden on business[364]. Furthermore, if the wrong behaviour is committed by an independent contractor, the employer is also liable[365].

According to the different possibilities to claim (that we are going to study in the next section) the victims of third party harassment must pursue a legal claim based on a multitude of differing legal options. First, they may allege a breach of the common law duty of care; secondly, the law of constructive unfair dismissal in terms of Part X of the Employment Rights Act 1996; the provisions of the Protection from Harassment Act 1997; and the aforementioned provisions of the quality Act 2010[366].

With regard to the latter legislation, the provisions regulating harassment set out in Part 5 of the Equality Act 2010, we can start by saying that an employer cannot discriminate against or victimise employees and job seekers due to any of the protected characteristics. This in relation to terms of employment, selection arrangements, access to job opportunities such as promotion, dismissal and any other detriment[367].
Moreover, it is unlawful the harassment by an employer to an employee or job applicant[368]. In case of agency, the person (called principal by the law) who makes work available to contract workers has the duty not to discriminate against, harass or victimise them[369]. Then, the law provided specific previsions and exceptions (about discrimination,

[362] The article 26 of the Recast Equal Treatment Directive, requires Member States to encourage employers to take preventive measures against harassment in the workplace.
[363] It was only one case reported: *Blake v Pashun Care Homes* Ltd [2011] EqLR 1293.
[364] Government Equalities Office, "Equality Act 2010 - Employer Liability for Harassment of Employees by Third Parties: A Consultation" (2012).
[365] See *Barclays Bank Plc v Various Claimants [2018] EWCA Civ 1670.*
[366] HEPPLE, B., *Equality: a new framework,* cit., p.103.
[367] The concept "detriment" has been interpreted similarly to "less favourable treatment" in the definition of direct discrimination.
[368] In this law, "employment" is understood as employment under a contract of employment, a contract of apprentice-ship or a contract personally to do work.
[369] Equality Act 2010, section 41.

harassment and victimisation) by different collectives (police, partnerships, barristers, advocates, etc.).

2.1.3. Other legislation

As we have said before, there are more legislation whose provision could have influence in the regulation of workplace bullying.
These rules are:

A. Health and Safety at Work Act 1974

This law foresees the legal duty of the employer *"to ensure (so far as is reasonably practicable), the health, safety and welfare at work of all his employees"*[370].

B. Management of Health and Safety at Work Regulations, No.3242/1999

The employer has to consider the employee's risks, decide their importance and what to do to prevent or control them. He also must develop a management plan, and asses the nature and scale of workplace risks to health and safety, ensuring proper control measures in the workplace and, finally, act to remove or prevent the risks.

C. The Reporting of Injuries, Diseases, and Dangerous Occurrences Regulations 1995, as amended

It is required for employers, as well as people who are self-employed and people who are in control of a premises, to report specified incidents in the workplace. This can be: work-related accidents[371] which cause deaths; work-related accidents which cause certain serious injuries (reportable injuries); diagnosed cases of certain industrial diseases; and certain 'dangerous occurrences' (incidents with the potential to cause harm).

D. The Dignity at Work Bill

[370] Article 2 of the law.
[371] The concept "accident" includes an act of non-consensual physical violence done to a person at work.

Finally, I think we should mention that two different Dignity at Work Bills were introduced in the House of Lords. The first one in 1996 and the second one in 2001, both without success. They provide that all employees *"shall have a right to dignity at work"*, and that a dignity clause will be implicit in all employment contracts. They also prohibit: *"harassment, bullying and any conduct which causes the employee to be alarmed or distressed including but not limited to any of the following: a) behaviour on more than one occasion which is offensive, abusive, malicious, insulting or intimidating; b) unjustified criticism on more than one occasion; c) punishment imposed without reasonable justification; or d) changes in the duties or responsibilities of the employee to the employee's detriment without reasonable justification"*.

Furthermore, the laws foresee dispositions about the employees' complaints to the employment tribunals, the employer's defence and the remedies.

2.2. Judicial protection: heads of legal claim and enforcement

Workers victims of harassment in the workplace may defend their rights using different kinds of legal claim. On the one hand, they can invoke the statutory rights, basing on the Equality Act 2010 prescriptions, on the Protection from Harassment Act 1997, or on unfair dismissal. On the other hand, they can also invoke common contract law or common tort law. Depending on which way the choose to use, they should go to the Employment tribunals or to the ordinary courts. The damages they can ask to be repaired and the final resolution will be different depending on the courts and the way the have chosen.

Next, we will briefly explain the different options of the employee who has suffered harm in the workplace.

2.2.1. Statutory rights

A. The Protection from Harassment Act 1997

First of all, this law treats the harassment in general, in every field of law, not only in the workplace. For that reason, the tribunals with jurisdiction on this matter are the ordinary courts.

As we have seen in the pertinent section, this law separates the regulation related to England and Wales on one side, and Scotland on the other. Both are very similar, except by the fact that in England and Wales, the liability can be civil or penal, while in Scotland it is only civil, because existing criminal law was thought sufficiently to provide for this question[372]. The Act leaves it to judges to decide what unlawful harassment, civilly or criminally, comprises.

A worker who has suffered harassment in the workplace can invoke this law, which foresee different remedies to solve it. First, the worker can obtain the application of injunctive relief in respect of the civil and criminal wrongs, although this possibility rarely happens in employment cases. The most usual is the damages remedy, whose compensation includes injury to feelings[373], and there is the possibility of aggravated damages.

Moreover, in Scotland, losses and expenses that are a direct and natural consequence of wrongful harassment are recoverable, with no need to establish reasonable foreseeability. According to section 8 of the law, *"in an action of harassment the court may, without prejudice to any other remedies which it may grant: award damages; grant:(i)interdict or interim interdict; (ii)if it is satisfied that it is appropriate for it to do so in order to protect the person from further harassment, an order, to be known as a "non-harassment order", requiring the defender to refrain from such conduct in relation to the pursuer as may be specified in the order for such period (which includes an indeterminate period) as may be so specified, but a person may not be subjected to the same prohibitions in an interdict or interim interdict and a non-harassment order at the same time"*.

Turning now to the problem of liability, it is highly necessary to mention the judgement of *Majrowski v Guy's and St. Thomas NHS Trust*[374], one of the most important judgements in this area. In this case, the court decided that employers are vicariously

[372] According to section 8: *"an actual or apprehended breach of subsection (1) may be the subject of a claim in civil proceedings by the person who is or may be the victim of the course of conduct in question; and any such claim shall be known as an action of harassment"*.
[373] Analogously with the position under the Equality Act 2010, and predecessor statutes.
[374] *Majrowski v Guy's and St Thomas's NHS Trust* [2006] UKHL 34, [2007] 1 AC 224.

liable under the Protection from Harassment Act 1997 for breaches of the Act committed by an employee in the course of his employment.

Lord Nicholls emphasized that, despite the concern of the employers of the prospect of a multiplicity of unfounded, speculative claims could be real and understandable, it was not enough as a justification of denying victims of serious harassment the usual right to pursue an employer, including the harassment of third parties. In his own words: *"(...) it would mean that where serious harassment by an employee in the course of his employment has occurred, the victim — who may not be a fellow employee — would not have the right normally provided by the law to persons who suffer a wrong in that circumstance, namely, the right to have recourse to the wrongdoer's employer. The possibility of abuse is not a good reason for denying that right"*.

I think it is very illustrative the example that Lord Nicholls use to substantiate his argument: *"(...) Take a case where an employee, in the course of his employment, harasses a non-employee, such as a customer of the employer. In such a case the employer would be liable if his employee had assaulted the customer. Why should this not equally be so in respect of harassment? In principle, harassment arising from a dispute between two employees stands on the same footing. If, acting in the course of his employment, one employee assaults another, the employer is liable. Why should harassment be treated differently?"*[375].

For his part, Lord Nicholls, claimed that the conduct must go beyond being unattractive and unreasonable, to being 'oppressive and unacceptable', to be proscribed.

Furthermore, in this judgement, the Lordships recognized the important role of judges in establishing the limit between acceptable and unacceptable behaviour at work. Again, Lord Nicholls established the courts' line-drawing function: *"(...) courts are well able to recognize the boundary between conduct which is unattractive, even unreasonable, and conduct which is oppressive and unacceptable. To cross the boundary from the regrettable to the unacceptable the gravity of the misconduct must be of an order which would sustain criminal liability under Section 2".*

[375] *Majrowski v Guy's and St Thomas's NHS Trust* [2006] UKHL 34, [2007] 1 AC 224. Point 28

In conclusion, for Lord Nicholls, the conduct must be oppressive and unacceptable, and of an order which would sustain criminal liability. This idea is applied in *Veakins v Kier Islington Ltd*: *"(…) it seems to me that, since Majrowski, courts have been enjoined to consider whether the conduct complained of is "oppressive and unacceptable" as opposed to merely unattractive, unreasonable or regrettable. The primary focus is on whether the conduct is oppressive and unacceptable, albeit the court must keep in mind that it must be of an order which "would sustain criminal liability".*

And also in *Dickie v Flexcon Glenrothes Ltd*[376]*: "I agree with Mr Kelly to the extent that the 1997 Act is clearly directed at a course of conduct rather than at individual incidents. I agree, therefore, that it is the quality of the whole course of conduct which must be capable of being deemed oppressive and unreasonable (…) after the conduct has been repeated a stage will be reached when the individual incidents do become distressing and can in themselves be categorised as harassment".*

Therefore, the different incidents which constitute a conduct of harassment (we have seen in the chapter before that it is necessary to be composed by more than one incident), must be consider altogether, and not separately.

Moreover, a person who has been accused of harassment "*can defend itself showing that the course of conduct complained of was authorised by, under or by virtue of any enactment or rule of law; was pursued for the purpose of preventing or detecting crime; or was, in the particular circumstances, reasonable"*[377].

Finally, respect to the time limits, The Protection from Harassment Act allows a six-year period for bringing claims, which contrasts with the three-year period for personal injury claims and the three-month period for the majority of employment tribunal claims.

B. Equality Act 2010

The workers who have suffered harassment, can take legal actions based in the prohibition of discrimination contained in this law. Obviously, the harassment must be based on

[376] *Dickie v Flexcon Glenrothes Ltd* [2009] GWD 35-602 (Sheriff Court). Point 80
[377] Chapter 40.1 of Protection from Harassment Act 1997.

discrimination for any reason included in the law. The ETs have exclusive jurisdiction in these cases.

The Equality Act 2010 harmonise all the precedent laws related to discrimination. Before 2003, discrimination liability for harassing conduct was possible only in respect of disability, racial, or sexual harassment, and only if use could be made of an existing prohibition.

Before the coming into force of the Equality Act 2010, under the old law, there was no specific legal concept of "harassment". Hence, a claimant employee who was alleging harassment had to show that (i) the employer's behaviour or (ii) the behaviour of a colleague for whom the employer was liable – amounted to direct discrimination or indirect discrimination. It is fundamental to study the decision *Porcelli v Strathclyde RC*[378]. In this case the claimant, Ms Porcelli, had been subjected by two male colleagues to sexual insults and to physical intimidation, with the purpose of forcing her to apply for a transfer. It was applied the section 1(1)(a) of the Sex Discrimination Act (SDA) 1975, according to which, there was direct discrimination against a woman if she was, *'on the grounds of her sex'*, treated less favourably than an actual or hypothetical male comparator would have been treated. The employer argued that Ms Porcelli "was treated no worse than her hypothetical male comparator would have been", so direct sex discrimination was not established. The Inner House of the Court of Session (CSIH) rejected this argument, understanding that a link existed between part of the behaviour against Ms Porcelli and her sex, and it was not the behaviour that would have been used against a man.

This decision influenced in other later, established that racial and sexual harassment constituted unlawful direct discrimination, and there was no necessary to consider how an appropriate comparator either had been, or would have been, treated.

However, in 2003, the decision *Pearce v Governing Body of Mayfield School*[379], radically changed the direction of the judgements. The House of Lords required the courts to follow the exact wording of the legislative provisions on direct discrimination. Both in this case

[378] *Porcelli v Strathclyde RC* [1986] ICR 564 (EAT).
[379] *Pearce v Governing Body of Mayfield Secondary School* [2003] UKHL 34 ICR 937.

and in *MacDonald v Advocate General for Scotland*[380], (a lesbian and a gay man respectively, in reference of unpleasant behaviour that each one suffered in their work) the claims for direct discrimination under the SDA 1975 were unsuccessful. The reason was that the conduct was not prohibited because the discrimination was explained by the claimants' sexual orientations, and no on grounds of sex. Moreover, being them a lesbian and a gay man, and having been the same solution for both, they act such as comparators who have been treated equally badly.

So finally, the House of Lords disapproved interpretations of *Porcelli v Strathclyde RC* according to which it was not necessary to compare cases of harassment on the basis of gender or race[381].

As we have remarked, according to the old laws against discrimination, the claimants had to show that what was done fell into a sort of workplace behaviour for which unlawful discrimination was prohibited. "*The disadvantage and the treatment received by the worker must have been such that a reasonable worker would or might take the view, in all the circumstances, that it was to his or her detriment"*. This definition of detriment was established by the House of Lords in different judgements[382], and according to Lord Scott, reasonableness should be judged from the perspective of the target[383].
Currently, with the regulations in force, it is not necessary to demonstrate that detriment, the Equality Act 2010 removed it and the need for a comparison.

Between 2003 and 2006, the law changed because of the implementation of various EU Directives, extending the protection to people discriminated against on grounds of age, sexual orientation, and religion or belief.

Respecting to the responsibility of the discrimination in work, both the laws before the Equality Act 2010 and itself, foresee primary liability of employers and colleagues. However, vicarious liability stands out for its importance, in light of which the employers

[380] *MacDonald v Advocate General for Scotland* [2003] UKHL ICR 937.
[381] BARMES, L., *Bullying and Behavioural Conflict at Work. The Duality of Individual Rights*, cit., p.74.
[382] *CC of West Yorkshire Police v Khan* [2001] UKHL 48, [2001] ICR 1065 and *Shamoon v CC of the Royal Ulster Constabulary* [2003] UKHL 11.
[383] He said in *Shamoon v CC of the Royal Ulster Constabulary* [2003] UKHL 11: *"If the victim's opinion that the treatment was to his or her detriment is a reasonable one to hold, that ought, in my opinion, to suffice".*

are responsible of for anything done by their employees "in the course of their employment", with or without the employer's knowledge or approval. It is necessary qualify that the employer can defence himself showing that *"he took such steps as were reasonably practicable to prevent the employee from doing the prohibited act and other of that type, in the course of employment"*[384]. This idea of vicarious liability from the statutory has influenced in common law.

For example, some judgements established different ways for the employers to defence their behaviour in case of vicarious liability. The EAT in *Canniffe v East Riding of Yorkshire Council*[385] described a test: *"14. We are satisfied that the proper approach is:(1) to identify whether the Respondent took any steps at all to prevent the employee, for where it is vicariously liable, from doing the act or acts complained of in the course of his employment; (2) having identified what steps, if any, they took to consider whether there were any further acts, that they could have taken, which were reasonably practicable"*.

Furthermore, it differences two situations, *"one is where there is no knowledge on the part of employers or managers of risk of any harassment or inappropriate sexual behaviour by an employee, or indeed in particular by one employee towards another particular employee or employees. In those circumstances it may well be sufficient for there to be adequately promulgated a sexual harassment policy, particularly where it can be said that when a one-off incident occurs of a seriousness of the kind that occurred in this case, it must in any event have been known to any employee, never mind a reasonable or honest employee, that the conduct could not possibly be condoned or encouraged by employers. In those circumstances, it may be sufficient for the question simply to be addressed as to whether there was a policy and whether it was promulgated without more. There may, however, be an entirely different situation in which there was knowledge or suspicion in relation to a particular employee of his own predilections or temperament, and certainly of a risk that he might commit inappropriate acts towards a particular employee or particular employees"*.

[384] BARMES, L., *Bullying and Behavioural Conflict at Work. The Duality of Individual Rights*, cit., p.75.
[385] *Canniffe v East Riding of Yorkshire Council* [2000] IRLR 555 (EAT).

The remedies provided by the old anti-discrimination laws and by the Equality Act 2010 are practically identical, and they consist in: declarations of rights, compensation, and recommendations[386] for an employer to avoid or reduce the discrimination and its effects.

Compensation is the most usual remedy, it has no limit and includes damages are available for injury to feelings. It is necessary to mention the "Vento" bands[387], which are taken into account by the tribunals (in spite of having discretion), to determinate the award for injury to feelings. This is "an award of damages aimed as a remedy for the hurt, humiliation and degradation suffered by the employee and is considered separately from any claim for financial loss such as loss of earnings".

However, legislation against discrimination does not include a common law foreseeability limitation on the recoverability of losses and expenses. Following the cases, the tribunals concluded that damage flowing directly and naturally from unlawful discrimination was in principle recoverable[388]. Likewise, they included in the compensation the damages for injury to feelings. Finally, the Equality Act 2010 provides for the ETs' possibility of making recommendations for other people different from the employer. However, this power has now been repealed.

C. Unfair dismissal

The Part X of the Employment Rights Act 1996[389] sets out the right of working people to not be dismissed unfairly. It applies to people, with a contract of employment[390] or contract of apprenticeship, who have been dismissed on notice or summarily, were denied the renewal of their fixed term contract, or were forced to leave their job for breach of contract due to repudiation by their employers. The workers have to been working continuously during two years.

[386] The ET can award or increase a compensation if the employer did not comply with a recommendation.
[387] For claims presented on or after 6 April 2021, the Vento bands will be as follows: a lower band of £900 to £9,100 (less serious cases); a middle band of £9,100 to £27,400 (cases that do not merit an award in the upper band); and an upper band of £27,400 to £45,600 (the most serious cases), with the most exceptional cases capable of exceeding £45,600.
[388] With the worker's duty of mitigate the damage whenever possible.
[389] It has his origins in the Industrial Relations Act 1971.
[390] There are two different kinds of contracts: contract of service (contract of employment is under this category) and contract for services (self-employment).

The ETs have jurisdiction in these cases, with exceptions: "they do not have power to give injunctions; they cannot award common law damages for personal injury; and common law compensation is subject to a £25,000 limit"[391].

Respect to the statutory right, the dismissal can be considered as unfair in two cases: first, there are some reasons that make the dismissal unfair automatically[392]; in these cases, there is usually a protection from "day one", for example *"in circumstances of danger which the employee reasonably believed to be serious and imminent and which he could not reasonably have been expected to avert, he left (or proposed to leave) or (while the danger persisted) refused to return to his place of work or any dangerous part of his place of work"*[393]. It is necessary to say that this circumstances have been interpreted by the courts in a broad way, not only referred to the workplace or premises themselves, but also to all the circumstances that may put the health of workers at work at risk. In this sense, the decision of *Harvest Press Ltd v McCaffrey*[394], the court said: *"another example might be the absence of an inspector or foreman who had specific safety responsibilities and who was required to be there as a result of the dangerous processes which were being carried on. Again, we can contemplate circumstances in which a fellow employee would be entitled to say that his workplace was dangerous as a result of the absence of the specific person in charge of the safety responsibilities at that place of work. (…) Again, it seems to us that that falls within the words "in the circumstances of danger" and there is nothing in the statute to indicate that these examples would be outwith the protection granted by section 100".*

Secondly, others (which could be recognized as potentially fair), may be considered unfair, both as regards the dismissal itself and the procedure leading up to it, where no reasonable employer would have considered, in all the circumstances, that the employer's conduct was a reasonable response to what happened. In the event that the dismissal is proven to be unfair, the remedy is an award of compensation, which is usually modest.

The potential responsible of the unfair dismissal is the employer, even in the case in which the conflict behaviour comes from manager or peers. If the employee terminates his

[391] BARMES, L., *Bullying and Behavioural Conflict at Work. The Duality of Individual Rights*, cit., p.62.
[392] Such as being pregnant.
[393] Employment Rights Act 1996, section 100.
[394] *Harvest Press Ltd v McCaffrey* [1999] IRLR 778 (EAT). Point 16.

employment contract, with or without notice, in circumstances where he was entitled to do it without notice by reason of the employer's conduct, the constructive dismissal could be considered as an unfair dismissal. This conduct must be held to be unreasonable and therefore unfair by the courts.

This occurs because in common law it is understood such as the employer is forcing the employee to leave the work. It constitutes a breach of the implied duty of mutual trust and confidence by the employer, so it is considered as a constructive dismissal. However, the employee cannot delay or deliberately elect to stay at work, because in these cases, it is understood (by the law) that he affirms the contract and it does not terminate. Therefore, he can only claim in the ordinary courts for breach of contract.

The mutual trust and confidence implies obligations for the employee and for the employer, and this latter was established firstly in *Malik v BCCI*[395]: *"It is true that the implied term adds little to the employee's implied obligations to serve his employer loyally and not to act contrary to his employer's interests. The major importance of the implied duty of trust and confidence lies in its impact on the obligations of the employer (…) And the implied obligation as formulated is apt to cover the great diversity of situations in which a balance has to be struck between an employer's interest in managing his business as he sees fit and the employee's interest in not being unfairly and improperly exploited"*.

So here, we can see the mix between the sources of labour law: the statutory and the common law that we have studied in chapters before, the breach of the principle of mutual trust and confidence, which belongs to the field of common law, is introduced as a cause of unfair dismissal, belonging to the statutory.

The determination of the question whether the dismissal is fair or unfair depends first on the employer proving that it had one of the specified potentially fair reasons for dismissal, and the EmT does not find that the actual reason for dismissal was automatically unfair. Secondly, according to the statute, depends on whether in the circumstances the employer acted reasonably or unreasonably in treating it as a sufficient reason for dismissing the

[395] *Malik v BCCI* [1998] UKHL 23.

employee and shall be determined in accordance with equity and the substantial merits of the case[396][397].

The ETs have to regard the Code of Practice on Disciplinary Procedures and Grievances, of the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), even though they are not obliged to follow its recommendations.

In case of considering the existence of an unfair dismissal, the solution offered by the ETs is usually a compensation, and in a minority of cases, the reinstatement or re-engagement. This compensation could be reduced if the employee has contributed to the dismissal through his own fault or should have better mitigated his loss.
The compensation is contained in the Chapter II of Part X of the ERA 1996, related to "Remedies for unfair dismissal". According to section 118, the award shall consist of a basic award and a compensatory award. The first one is calculated by multiplying the employee's net weekly pay by their years of service, and some extra weeks' pay added with seniority, and it is subject to reductions. In some cases, the basic award shall not be less than a certain quantity. The compensatory award, according to the section 123 of the law, "*shall be such amount as the tribunal considers just and equitable in all the circumstances having regard to the loss sustained by the complainant in consequence of the dismissal in so far as that loss is attributable to action taken by the employer"*. That concept of loss includes *"any expenses reasonably incurred by the complainant in consequence of the dismissal, and (…) loss of any benefit which he might reasonably be expected to have had but for the dismissal"*. Also, it shall be taken to include in respect of any loss of any entitlement or potential entitlement to a payment on account of dismissal by reason of redundancy or any expectation of such a payment.

[396] ERA 1996, section 98(4).
[397] In the decision *Iceland Frozen Foods Ltd v Jones* [1983] ICR 17, the tribunal interpreted the applying of the statutory test following the next prescription: *"(1) the starting point should always be the words of section themselves; (2) in applying the section the tribunal must consider the reasonableness of the employer's conduct, not simply whether they consider the dismissal to be fair; (3) in judging the reasonableness of the employer's conduct a tribunal must not substitute its decision as to what was the right course to adopt for that of the employer; (4) in many (though not all) oases there is a band of reasonable responses to the employee's conduct within which one employer might reasonably take one view, another quite reasonably take another; (5) the function of the tribunal, as an industrial jury, is to determine whether in the particular circumstances of each case the decision to dismiss the employee fell within the band of reasonable responses which a reasonable employer might have adopted. If the dismissal falls within the band the dismissal is fair: if the dismissal falls outside the band it is unfair".*

The amount of the compensatory award will be reduced when the tribunal finds that the dismissal was to any extent caused or contributed to by any action of the complainant, by such proportion as it considers just and equitable having regard to that finding.

Moreover, when an employer has violated the rights of the claimant and there are 'aggravating features', the ETs can impose him a financial penalty.
Finally, non-pecuniary loss is not recoverable in a claim for unfair dismissal[398], even though some judges in their judgments considered that these losses could be compensated under the power of the tribunal of awarding such compensation as it thinks just and equitable.

2.2.2. Common law

A. The Common Law of Contract and Tort

The ordinary courts are the tribunals with jurisdiction in case of infringement of common law, and the ETs only in case of a specific part of contract law.
The employer's liability can be primary, if the own employer has committed a tort or breached an employment contract, or vicarious, when he is held liable for the acts of its employees.

Claimants have three different options to defend their rights: torts of intention, negligence in contract and tort, the infringement of the contractual duty of mutual trust and confidence. Firstly, as some authors explain[399], workers who have suffered harassment can allege one of the torts of intention[400], however, use this option could have more sense before the Protection from Harassment Act 1997, due to it is not necessary to show the reasonable foreseeability if there is a real intention to harm, but now there are not difference. Secondly, the employer can be accused of negligence, primarily or vicariously, because his duty of protection of his employees derives from tort and from the employment contract, in which is implicit. In both cases, the compensation depends

[398] *Dunnachie v Kingston upon Hull CC* [2004] UKHL 36, [2005] 1 AC 226.
[399] BARMES, L., *Bullying and Behavioural Conflict at Work. The Duality of Individual Rights*, cit., p.93.
[400] Such as the intentional infliction of physical or psychiatric harm.

on whether the damage is reasonably foreseeable, and it recovers not only personal injury, but also other kinds of damage.

The employer has the duty to provide competent co-workers, a suitable work system, and a safe workplace. Claimants who have suffered harassment and do not have a discrimination claim, should preferably go to the ordinary court with actions under Protection Harassment Act 1997 and in negligence, due to the ETs cannot award compensation for personal injury under common law, and the pecuniary losses are only recoverable in an unfair dismissal claim. This was established in the decision *Norton Tool Co Ltd v Tewson*[401], and it was reaffirmed in *Dunnachie v Kingston upon Hull CC*[402], *Johnson v Unisys Ltd*[403], *Eastwood v Magnox Electric plc & McCabe v Cornwall CC*[404]. It is necessary to highlight that in case of dismissal, the negligence or the harm from the behavioural conflict at work are not defensible by a common law claim, and in case of being, the losses consequent of the dismissal are not recoverable.

Finally, the contractual duty of mutual trust and confidence comes from the statutory right of not being unfairly dismissed, and is a part of the common law, recognized as a part of all employment contracts. Alleging the breach of this duty, in a case of constructive unfair dismissal, the claimant can bring a contract action in the ordinary courts to recover their losses prior to dismissal[405].

---

[401] *Norton Tool Co Ltd v Tewson* [1972] IRLR 86 (NIRC).

[402] *Dunnachie v Kingston upon Hull CC* [2004] UKHL 36, [2005] 1 AC 226.

[403] *Johnson v Unisys Ltd* [2001] UKHL, [2003] 1 AC 518. In this decision, Lord Hoffman in the point 55 of the judgement, made an obiter comment: *"(…) His most substantial complaint is of financial loss flowing from his psychiatric injury which he says was a consequence of the unfair manner of his dismissal. Such loss is a consequence of the dismissal which may form the subject-matter of a compensatory award. The only doubtful question is whether it would have been open to the tribunal to include a sum by way of compensation for his distress, damage to family life and similar matters. As the award, even reduced by 25%, exceeded the statutory maximum and had to be reduced to £11,000, the point would have been academic. But perhaps I may be allowed a comment all the same. I know that in the early days of the National Industrial Relations Court it was laid down that only financial loss could be compensated: see Norton Tool Co Ltd v Tewson [1973] ICR 45; Wellman Alloys Ltd v Russell [1973] ICR 616. It was said that the word "loss" can only mean financial loss. But I think that is too narrow a construction. The emphasis is upon the tribunal awarding such compensation as it thinks just and equitable. So I see no reason why in an appropriate case it should not include compensation for distress, humiliation, damage to reputation in the community or to family life."*

[404] *Eastwood v Magnox Electric plc & McCabe v Cornwall CC* [2004] UKHL 35, [2005] 1 AC 503.

[405] This idea is established in the decisions of *GMB Trade Union v Brown* [2007] EAT and *GAB Robins (UK) Ltd v Triggs* [2008] EWCA Civ 17, [2008] ICR 529.

In base of these characteristics of common law, we can say that the usual claims have been for damages. If the loss derives from personal injury, the usual tort measure applies such as other cases of tortiously inflicted losses. So, the compensation recovers pecuniary and non-pecuniary losses[406]. In case of breach of contract, the employee can claim a compensation based on the amount that he would have received if the contract had been performed. It is possible for the worker victim of harassment, to seek an injunction in order to require the employer to respond according with his obligations, and to restrain the challenged behaviour.

2.3. Soft law, codes of practice and guides

As we have seen in sections before, some organisations and companies have developed guides of behaviour in the workplace, called Codes of Practice. They are no obligatory, but not meeting them can have negative repercussions for the employers.

2.3.1. ACAS' Guide

Probably, the most important (because of the consequences of its breach) is the Guide of ACAS. The document is titled: *"Bullying and Harassment at work: a guide for managers and employers"*. The first part of it defines the concepts of bullying and harassment: *"There are many definitions of bullying and harassment. Bullying may be characterised as: Offensive, intimidating, malicious or insulting behaviour, an abuse or misuse of power through means that undermine, humiliate, denigrate or injure the recipient. Harassment as amended in the Equality Act 2010 is Unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, which has the purpose or effect of violating an individual's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that individual"*.

Moreover, the guide rightly points out that most of the relative problems about bullying or harassment are situated in "grey areas". For that reason, gives to the employers a non-exhaustive list of examples of this behaviour[407]. I think it is very important the allusion

[406] With limiting factors: remoteness and the duty to mitigate.
[407] Examples of conducts like: *"spreading malicious rumours, or insulting someone by word or behaviour; copying memos that are critical about someone to others who do not need to know, ridiculing or*

that makes to the use of computer means to harass, because nowadays, it is impossible to think in bullying without this kind of instruments[408].

Hereafter, the guide collects the different ways of claiming that employees have, and the measures that can be taken by the employers in the company. As we have studied the first before, we are going to focus on the employers' actuation.

The guide provides five different points, that we can summarize in the following way: first, policies and procedures for dealing with grievance and disciplinary matters; second, the employers and managers should set a good example of correct behaviour; third, maintain fair and confidential procedures for dealing promptly with complaints from employees; forth, set standards of behaviour for all de organisation, with information about what constitutes bullying and harassment and what work relationships are acceptable and unacceptable, guidance booklets and training sessions or seminars; fifth, inform the employees that complaints of bullying and/or harassment, or information from staff relating to such complaints, will be dealt with fairly and confidentially and sensitively.

After this, the guide establishes that the employer should investigate the complaint promptly and objectively, considering all the circumstances before reaching a conclusion and, finally, he should ask himself: *"could what has taken place be reasonably considered to have caused offence?"*. Finally, the guide collects the different options to address the conflict: informal approaches, counselling, mediation or disciplinary procedures. On this last case, *The ACAS Code of Practice on disciplinary and grievance procedures* sets out principles for handling disciplinary and grievance situations in the workplace[409].

---

demeaning someone – picking on them or setting them up to fail; exclusion or victimisation; unfair treatment; overbearing supervision or other misuse of power or position; unwelcome sexual advances – touching, standing too close, display of offensive materials, asking for sexual favours, making decisions on the basis of sexual advances being accepted or rejected; making threats or comments about job security without foundation; deliberately undermining a competent worker by overloading and constant criticism; preventing individuals progressing by intentionally blocking promotion or training opportunities".

[408] *"Bullying and harassment is not necessarily face to face, it may occur through written communications, visual images (for example pictures of a sexual nature or embarrassing photographs of colleagues), email, phone, and automatic supervision methods – such as computer recording of downtime from work, or recording of telephone conversations – if these are not universally applied to all workers".*

[409] See http://www.acas.org.uk/?articleid=2174 for the full version of the ACAS Code.

It is necessary to highlight that employment tribunals are legally required to take the Code into account when considering relevant cases, and Tribunals will also be able to adjust any compensatory awards made in these cases by up to 25% for unreasonable failure to comply with any provision of the Code. Furthermore, I think it is really interesting the measure that the guide provides, in the cases of most serious misconduct, of a short period of suspension of the alleged bully/ harasser may need to be considered while the case is being investigated. This should be with pay unless the contract of employment provides for suspension without pay in such circumstances. The cases of an unfounded allegation of bullying and/or harassment for malicious reasons must be investigated too.

Last, but not least, the employer should be careful with the disciplinary penalties, because, for example, suspension or transfer (unless provided for in the employee's contract or agreed by the employee), could breach the employee's contract if they suffer a detriment by it, for instance a transfer to a different location which means additional expense or a less responsible job.

2.3.2. Preventing workplace harassment and violence[410].

This document is a guidance made by the Trades Union Congress (TUC) for workers, the Confederation of British Industry (CBI) and the Partnership of Public Employers (PPE) for employers in the private and public sectors to implement the framework agreement on harassment and violence at work in the UK. They have the support of the Government, including the Health and Safety Executive (HSE), the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) and the Department for Business, Innovation and Skills (BIS).

Just as the guide itself collects, its purpose is: *"the stated aim of the agreement therefore is to: Raise awareness and increase understanding of employers, workers and their representatives of workplace harassment and both internal and third party violence; Provide employers, workers and their representatives with a framework of response to identify, prevent and manage problems of harassment and all forms of violence at work"*.

[410] http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf

Within the guide, the UK Partners established different measures that the employers must take[411], others that they should take[412], and finally some that they could take[413].

2.3.3. The Health and Safety Commission (HSC) and the Health and Safety Executive (HSE) approach to tackling violence and psychological harassment at work[414].

In this guide, the work-related violence is defined as: *"any incident in which a person is abused, threatened, or assaulted in circumstances relating to their work".* The risks arising from violence at work re include in the employers' duty o ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare of their employees. Furthermore, it is remarkable that the occupations most at risk from work-related violence are those which have direct contact with the public.

Related to bullying and harassment, the guide highlights the necessity of adopt policies against bullying by the employers, in order to act before it becomes a risk to employees' health. Finally, it is very important the affirmation that the guide collects: *"bullying is a form of organisational violence and as such is a potential source of work-related stress".*

2.3.4. UNISON's guides

UNISON is one of the most important trade union in the UK. It developed two different guides: Harassment at work guide and Tackling bullying at work guide[415]. Both are focused on the damage of protected characteristics, and they offer a definition and a

[411] E.g.: *"Ensure, so far as it is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of their workers; assess the risks to their workers (including the risk of reasonably foreseeable violence), decide how significant these risks are, decide what to do to prevent or control the risks, and develop a clear management plan to achieve this (…)"*.

[412] E.g.: *"Provide a clear statement to staff and service users that harassment and violence will not be tolerated and will be treated as disciplinary offences (up to and including dismissal or, if appropriate, criminal action) – together with information on how to report harassment and violence; Be clear what constitutes unacceptable behaviour on the part of managers/other workers as well as service users or members of the public; Provide a statement of their overall approach to preventing and dealing with the risks of harassment and violence, including training (training could be tailored by each company and be produced 'in-house')(…)"*.

[413] *"Include specific procedures where a criminal case may need to be brought; • Seek qualified advice from external parties/agencies or advisers on their policies and procedures if they feel this will be helpful"*.

[414] http://www.hse.gov.uk/violence/hschse.pdf

[415] Both can be found in: https://www.unison.org.uk/get-help/knowledge/discrimination/bullying-and-harassment/

distinction between harassment and bullying, provide some example of them, and different ways to recognize them.

Moreover, they define some of the effects that harassment and bullying at work can have in the employees, such as psychological health problems such as depression, anxiety or low self-esteem; physical health problems such as stomach problems, or sleep difficulties; affectation of the performance at work.

The harassment work guide refers to the "Seeking better solutions: tackling bullying and ill-treatment in Britain's workplaces"[416] which outlines the cost of ill-treatment and bullying to organisations in addition to the human cost, which include the costs of: *"sickness absenteeism (commonly, prolonged spells); labour turnover (including the loss of people who are trained and experienced, together with the costs of recruitment, training and development); lower organisational performance and quality of service (resulting from the impact on morale, motivation and commitment to the organisation); reduced productivity (including where lower work output results from disruption caused by staff transfers and the initially lower efficiency of replacement employees); employee assistance/counselling and occupational health costs; industrial action and unrest (stemming from organisational bullying or a high number of bullying cases); loss of public goodwill and reputational damage; lost organisational resources and management time (spent on investigation processes and preparing for complex grievance, disciplinary or other procedures); and financial penalties and compensation costs, as well as the costs of litigation (incurred where bullying or harassment complaints progress to legal proceedings)"*.

Finally, includes a reference to the importance of negotiating a police on harassment and bullying in the workplace and the main point that it should include: a statement of commitment; a commitment to adopt a zero tolerance approach; a definition of harassment and bullying; consequences of unacceptable behaviour; prevention measures; duties of managers and supervisors; trade union involvement; contact officers/anti-harassment officers; information and training; procedure for handling harassment and bullying complaints.

[416] It can be consulted at the following link: http://m.acas.org.uk/media/pdf/e/b/Seeking-better-solutions-tackling-bullying-and-ill-treatment-in-Britains-workplaces.pdf

3. Comparative between the United Kingdom and Spain on workplace bullying

After finishing this brief study about the Labour Law in the UK, and more specifically on the legal regulation of workplace bullying, it is necessary to conclude highlighting its most remarkable characteristics compared with the Spanish ones, in order to draw a series of conclusions about it.

First of all, the main point that is necessary to remark is that there is no law that specifically regulates workplace bullying in any of the two countries. For that reason, both have had to rely on laws whose content is related to it, being the courts who had interpreted those norms in relation to the cases that were presented to them.

The difference is that in the UK, these judgements set precedents, and immediately they become part of the Common Law. However, in Spain, the tribunals' decisions of the cases are not a source of law.

Despite of these facts, I think it is necessary in both legal systems the development of a specific norm about workplace bullying, in order to avoid contradictory judicial resolutions, therefore guaranteeing the legal security of the claimants.

Secondly, the majority cases in the UK in this area are related to racial or sexual discrimination, more than about only workplace bullying. In my opinion, this occurs because the Equality Law 2010 does not contemplate the harassment or workplace bullying without any motivation. It does not exist an important social awareness about moral harassment at work, and its existence apart from reasons or protected characteristics, as the law collects. As it happens in Spain, it is no necessary to compare the case with an hypothetic situation to decide if the behaviour constitutes harassment or not.[417]

[417] As we have seen, the anti-discrimination legislation before the Equality Act 2010 established this necessity of comparison.

Moreover, The Cambridge Review[418] makes a reference to the workplace bullying or harassment non-related to protected characteristics, and offers different alternatives to deal with them. On the one hand, it values the possibility to enact a statutory "non-harassment" clause as mandatory term of every contract of employment.[419] According to it: *"This might be regarded as an example of the more general contractual duty of co-operation or mutual trust and confidence. The drawback is that this would not protect jobseekers. Harassment and bullying should therefore be made a statutory employment tort either on a stand-alone basis or in combination with a contractual clause."*[420]
On the other hand, it foresees the possibility of no need to prove the harasser's motivation, considering the damage to the protected characteristics such as an aggravation. Therefore, this measure protects all employees. The authors favour this alternative, and in their Recommendation 13 they foresee: *"(i) There should be a statutory tort of harassment and bullying at work. (ii) The elements of this tort should be that: (1) the act or other conduct is unwelcome and offensive to the recipient; (2) it could reasonably be regarded as creating an intimidating, hostile, offensive or humiliating work environment; and (3) the recipient has suffered or is likely to suffer some harm whether physical, psychological or emotional (including anxiety and injury to feelings)."*

I absolutely agree with this position. The damages to the protected characteristics may be considered as an aggravation, or resolved in a different process, but it is necessary to contemplate the existence of the bullying and harassment in the workplace independently of these characteristics, because otherwise, a large number of cases remain unprotected.

Third, it is remarkable the treatment of the vicarious liability in this field in the UK law. In this legal system, the employer is liable not only because of the behaviour of his employees against other employee, but also for the behaviour of third parties[421]. This liability depends on whether the employer has acted reasonably to prevent the employee from doing the prohibited act and other of that type, in the course of employment.

---

[418] Coussey, M, Choudhury, T and Hepple QC, B (Cambridge Review) (2000) *Equality: A New Framework. Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation* (Oxford, Hart Publishing).
[419] Like the equality clause for equal pay.
[420] Coussey, M, Choudhury, T and Hepple QC, B (Cambridge Review) (2000) *Equality: A New Framework. Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation* (Oxford, Hart Publishing). Paragraph 2.55.
[421] Not in case of agency, the agents are not liable for the acts of third parties. See *Mr Kemeh v Ministry of Defence [2014] EWCA Civ 91.*

However, in Spain, the employers only respond for the acts committed by their employees, so it is necessary to demonstrate a labour contractual link between the alleged harasser and the employer. For that reason, in Spain does not exist protection for the victims who are harassed in the course of their employment by third parties, like clients, customers, students or patients.

In my opinion it is absolutely necessary to give protection to these collective of workers because, curiously, the employment sectors which work with the public are the most affected by the violence at work and the workplace bullying. Moreover, the employer has the legal duty to ensure a safe place to work to his employees and, in any case, he or she will not be liable taking reasonable measures to prevent this kind of conflicts.

Forth, and related with the idea from the previous point, the employee has the possibility of leaving his job in case he fells that his health or safety in his workplace is in danger. If the employer is harassing the employee, or he is allowing this behaviour by other employees without taking the necessary measures to avoid it, in common law it is consider as a breach of the implied duty of mutual trust and confidence by the employer, so it is considered as a constructive dismissal, and it could be defined as unfair dismissal by the courts.

In Spain, the employees have also the possibility of finishing their employment contract in case of harassment, based on the article 50.1 of the Workers' Statute.

Fifth, related to the available remedies for the employees who are victims of harassment, they will be different depending on the way they choose to defend their rights. For example, if they choose to go to the ordinary courts by the common law way, their pecuniary and non-pecuniary losses could be compensated, what will not happen in the employment tribunals.

In Spain the victims of workplace bullying can also opt for different types of claiming, and the result can be different as well.

Sixth, turning now to the importance of Codes of Practice and the guides of different organisations (such as HSE or ACAS) or inside the own companies, is remarkable its

usefulness in resolving conflicts within the company and the influence that they have in the decision of the tribunals. For example, the ACAS' Code of Practice, in spite of not being compulsory, the courts have to take it into account to decide if the employer has taken the reasonable measures to avoid the conflict in the workplace.

In my opinion, the role of the Codes of Practice is very important, in order to give information to the employees and also to the employer about the problems of the workplace bullying, their effects and ways to avoid or remedy it in the case it happens (such as conciliation, mediation, etc.). Moreover, if they are applied correctly, there are high probabilities of preventing parties from going to court to solve these problems, and will normally be resolved in time to prevent serious harm to the health of the victims of harassment.

Finally, one of the measures that the ACAS' guide offers is a short period of suspension of the alleged bully/ harasser with pay unless the contract of employment provides for suspension without pay in such circumstances, which I found really interesting.

Seventh, despite the lack of a unique and definitive definition of workplace bullying or harassment, (as well as in Spain), the related legislation and different courts' decisions have established some of their characteristic notes. For example, there is not necessary to prove the existence of an intention to discriminate or harass[422].
Moreover, the minimum number of acts that should occur to consider the behaviour as harassment is two, because the own meaning of conduct implies that it cannot be composed only by one act.
I would like to highlight the idea established in some judicial resolutions[423], related to the importance of taking into account the chronological order of the harassment's acts, and the need of consider them altogether, and not separately.

Eighth, related to the previous points, I think it is very important to follow the indications of the guides or Code of Practice. I would like to remark the idea collected in the ACAS' "Bullying and harassment in the workplace: a guide for managers and employers", according to which these behaviours can often be hard to recognise, and whose symptoms

[422] Protection from Harassment Act 1997.
[423] *Dickie v Flexcon Glenrothes Ltd* [2009] GWD 35-602 (Sheriff Court). Point 80.

may not be obvious to others, and may be insidious. And, more important, the victims' worry of being accused of "overreacting" and not be believed if they report the incidents. Furthermore, *"people being bullied or harassed may sometimes appear to overreact to something that seems relatively trivial but which may be the 'last straw' following a series of incidents"*[424].

To conclude, it is remarkable the general atmosphere of no taking action against the workplace bullying by the own victims of it. This situation is due to the workers' uncertain about the outcome of their complaint, because of the lack of a specific legislation, and the different resolution of the tribunals.

Finally, I consider important to make a reference to the importance of the trade unions' work. In this field, there are hardly any collective agreements in this regard. However, I think their participation can be decisive, in order to help the employees and collaborate with the employers[425].

[424]ACAS, *Bullying and harassment in the workplace: a guide for managers and employers*, 2018., p.3.

[425] Fevre et al, *Fair Treatment at Work Report 2008: "with the help of managers and local trade union representatives, employees are achieving positive results not so much by applying knowledge but by getting others to fix their problems. But perhaps one lesson to be learned for dispute resolution and for wider industrial relations is that positive outcomes are more likely when managers and trade union representatives are involved"*.

CAPÍTULO VI. – Il mobbing in Italia

1. Diritto del lavoro in Italia

Lo scopo di questo capitolo è quello di realizzare uno studio di diritto comparato sulla regolamentazione delle molestie morali sul lavoro nel diritto del lavoro spagnolo e italiano. Contrariamente a quanto accaduto nel capitolo precedente, sia il diritto spagnolo che quello italiano seguono il modello giuridico del diritto civile, o diritto continentale. Tuttavia, nonostante le loro somiglianze, riteniamo necessario, per avere una visione d'insieme del diritto del lavoro in Italia, dare un breve sguardo alle sue fonti e alla sua organizzazione giudiziaria.

1.1. Fonti del Diritto del lavoro in Italia

Il diritto del lavoro in Italia (o anche detto diritto del contratto individuale di lavoro) è una specialità rispetto al diritto civile, e il suo scopo è quello di regolare i rapporti di lavoro tra dipendente e datore di lavoro.
In Italia, come nella maggior parte dei paesi occidentali (alcuni a metà del XVIII secolo, altri nel XIX secolo), gli inizi del diritto del lavoro possono essere fatti risalire ai conflitti sorti durante la rivoluzione industriale tra lavoratori e datori di lavoro, che resero necessario iniziare a prendere misure di regolamentazione. Così, sono state approvate leggi sulla protezione delle donne e dei bambini sul lavoro, sulle pause di riposo durante le ore di lavoro e sull'assicurazione contro gli incidenti sul lavoro.

Durante l'era fascista, furono anche redatti regolamenti sull'orario di lavoro e sui rapporti di lavoro, e furono istituiti l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e l'Istituto nazionale fascista di previdenza. D'altra parte, la l. 3 aprile 1926, n. 563 soppresse la libertà sindacale, e istituì un unico sindacato, il sindacato fascista, che rappresentava tutti gli iscritti di una categoria professionale, aveva il compito di stipulare un contratto collettivo con il datore di lavoro, valido per tutti i lavoratori. Anche, fu in questo periodo che fu promulgato il Codice Civile del 1942, che fornì un quadro legislativo per il diritto del lavoro.

In ogni caso, fu solo con la promulgazione della Costituzione repubblicana che il diritto del lavoro assunse un'importanza speciale, poiché fu sancito come base della Repubblica e i diritti e le libertà dei lavoratori vi furono riconosciuti.
Concentrandosi sulle fonti di questo sistema di diritto del lavoro, possiamo distinguere tra quelle di natura sovranazionale, le fonti interne di natura normativa, le fonti contrattuali e, dovremmo anche menzionare le fonti non scritte del diritto del lavoro.

All'interno del primo gruppo, possiamo evidenziare gli strumenti sviluppati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, sia le convenzioni, che hanno forza vincolante per gli stati membri che le ratificano, sia le raccomandazioni che, sebbene non vincolanti, servono come linee guida per orientarsi. Le fonti sovranazionali comprendono anche il diritto comunitario, costituito da regolamenti, direttive, decisioni e raccomandazioni (queste ultime non sono vincolanti).
Come si può vedere, l'influenza che il diritto internazionale ha sulle fonti del sistema giuridico italiano è simile a quella che ha sul diritto spagnolo.

Per quanto riguarda le fonti interne del diritto del lavoro in Italia, queste sono di natura normativa e sono classificate come segue: in primo luogo, la Costituzione, come fonte suprema dell'ordinamento giuridico. Seguono, le leggi statali e regionali, che sono fonti primarie, e i regolamenti governativi e ministeriali, che sono fonti secondarie.

Come menzionato sopra, la Costituzione della Repubblica Italiana stablisce all'articolo 1 che "l'Italia e` una Repubblica democratica, fondata sul lavoro". Riconosce così il lavoro come uno dei suoi Principi Fondamentali, ma non solo in questo precetto, ma anche più avanti, quando afferma che spetta alla Repubblica rimuovere tutti gli ostacoli che limitano l'uguaglianza dei cittadini e che impediscono, tra l'altro, l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (articolo 3).

Infine, l'articolo 4 della Costituzione riconosce il diritto al lavoro di tutti i cittadini e l'obbligo della Repubblica di adottare le misure necessarie per assicurare le condizioni di realizzazione di questo diritto.

Oltre a queste tre disposizioni che, come abbiamo detto, sono Principi Fondamentali della Repubblica, la Costituzione contiene anche altri precetti relativi al lavoro. In primo luogo,

l’articolo 35 stabilisce che “la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”. L’articolo 36 prosegue con il diritto del lavoratori a una remunerazione adeguata alla alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, sufficiente a garantire a loro e alle loro famiglie una vita libera e dignitosa; il diritto alla limitazione della durata massima del lavoro, al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite.

La Carta costituzionale riconosce anche l'uguaglianza dei diritti del lavoro per le donne e gli uomini, con una menzione speciale per la retribuzione e le condizioni di lavoro che dovrebbero permettere loro di adempiere al loro ruolo familiare essenziale e garantire una protezione speciale adeguata per la madre e il bambino. Prevede anche la limitazione dell'età minima per il lavoro e l'istituzione di disposizioni speciali per la protezione dei lavoratori minorenni (articolo 37).

Più avanti, gli articoli 38, 39 e 40 sanciscono il diritto dei cittadini inabili al lavoro all'assistenza sociale e il diritto dei lavoratori alla sicurezza sociale, così come la libertà di associazione e il diritto di sciopero. Infine, gli articoli 41 e 46 riconoscono la libertà d'impresa e il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge, alla gestione delle imprese.

Da parte sua, l'ordinamento giuridico spagnolo prevede anche nella Costituzione alcuni articoli relativi al lavoro e all'occupazione, come il riconoscimento del diritto al lavoro per tutti gli spagnoli, la promozione e una remunerazione sufficiente (articolo 35), l'obbligo dei poteri pubblici di adottare politiche volte a raggiungere la piena occupazione e la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 40), o la garanzia della sicurezza sociale pubblica per tutti i cittadini (articolo 41). Tutto questo in aggiunta al riconoscimento della libertà sindacale (articoli 7 e 28) e del diritto di sciopero (articolo 28), che sono stabiliti come diritti fondamentali.

Per quanto riguarda le altre leggi che compongono le fonti interne del diritto del lavoro italiano, bisogna dire che, come avviene in Spagna, le regioni italiane e lo Stato italiano si sono divisi le competenze per legiferare a seconda della materia in questione.
L'attuale distribuzione delle competenze legislative è stabilita dall'articolo 117 della Costituzione italiana, che delimita le materie sulle quali lo Stato può legiferare in modo esaustivo (ci sono anche questioni di regolamentazione concorrente). Si tratta di una

modifica introdotta dalla L. cost. 18 ottobre 2001, n. 3, poiché il precedente criterio elencava le materie di competenza delle regioni.

Le materie di competenza esclusiva dello Stato relative al lavoro si riferiscono a "l'ordinamento civile", la "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale" e la "previdenza sociale" (lettere m, n e o). È necessario ricordare che, nell'ordinamento italiano, sia la regolamentazione dei rapporti individuali di lavoro che la dimensione privata del diritto sindacale fanno parte dell'ordinamento civile, e quindi sono di competenza esclusiva dello Stato. Per questo motivo, la maggior parte di questa regolamentazione è stata realizzata per mezzo di decreti legislativi e decreti legislativi delegati nel corso del tempo, dall'epoca fascista ad oggi.

Di questi possiamo evidenziare il codice civile del 1942 il cui libro V è dedicato al "Lavoro" o la legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori). In seguito, a partire dagli anni '90, sono state emanate norme che permettono una maggiore flessibilità nelle assunzioni (date le circostanze dell'epoca, come l'aumento dell'uso delle macchine e la robotizzazione sul posto di lavoro, che richiedono l'adozione di queste misure), come il D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 sul contratto a termine, il D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, sulla somministrazione di manodopera da parte delle Agenzie per il lavoro, la legge 28 giugno 2012 n. 92, la legge n. 92 del 28 giugno 2012, che ha introdotto il contratto di lavoro a tempo determinato a-causale, o il D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81, che ha rivisitato le tipologie contrattuali.

Più tardi, la crisi economica e la crisi derivante dalla pandemia di Covid-19 spinsero alla promulgazione del D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (convertito nella legge 9 agosto 2018, n. 96), c.d. "decreto dignità", e del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (convertito nella legge 24 aprile 2020, n. 27), dettato dall'emergenza sanitaria da COVID 19. Quest'ultima legge ha vietato i licenziamenti individuali e collettivi per motivi oggettivi per un periodo di 60 giorni, prorogato per altri tre giorni, e ha aumentato il ricorso alla cassa integrazione guadagni.

Per quanto riguarda le materie di competenza concorrente, le Regioni sono competenti in materia di "sicurezza sul lavoro", "professioni" e "previdenza complementare e

integrativa", fatta salva la riserva legislativa dello Stato nella determinazione dei principi fondamentali in materia. In tutte le altre questioni relative al lavoro, le Regioni hanno il potere di legiferare.

D'altra parte, come nel nostro ordinamento, il diritto del lavoro italiano è caratterizzato da fonti di diritto autonome, cioè negoziate tra le parti del rapporto di lavoro. In questo senso, i contratti collettivi hanno la funzione di completare, specificare e migliorare la protezione fornita dalla legge, ma hanno anche la capacità di riconoscere i diritti dei lavoratori. Anche se, come regola generale, i contratti collettivi non possono modificare le disposizioni della legge, il legislatore italiano mostra una recente tendenza a riconoscere in pejus il contratto collettivo come eccezione alle disposizioni imperative della legge[426]. Da parte sua, il contratto individuale di lavoro può prevedere un trattamento più favorevole per il dipendente rispetto a quello previsto dal contratto collettivo.

1.2. Organizzazione giudiziaria

Nel sistema giudiziario spagnolo, esiste una giurisdizione specifica per l'ordine sociale, per ascoltare tutte quelle questioni tra lavoratore e datore di lavoro derivanti dal contratto di lavoro e soggette alla legislazione del lavoro, così come quelle relative a controversie collettive e sindacali e problemi di sicurezza sociale.
Senza voler essere esaustivi, i tribunali di questa giurisdizione sono divisi in tre livelli. La prima è costituita dai Tribunali del Lavoro, seguita dalle Camere del Lavoro delle Alte Corti di Giustizia e, infine, culminante nella Quarta Sezione della Corte Suprema.

Nel sistema giudiziario italiano, invece, non esiste una giurisdizione separata per i problemi che possono sorgere nel campo del lavoro, cioè non esistono tribunali del lavoro in senso proprio, ma sono integrati nell'organizzazione generale dei tribunali civili.

Così, i tribunali ordinari sono costituiti da una sezione specializzata in diritto del lavoro (nello specifico, un giudice del lavoro), e sarebbero incaricati di trattare, in prima istanza,

[426] SANTORO PASSARELLI, G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione.*, GIAPPICHELLI, 2017., p.14.

le cause che riguardano il diritto del lavoro, il diritto sindacale, il diritto della sicurezza sociale e l'assistenza obbligatoria.

La seconda istanza sarebbe ascoltata dal giudice del lavoro che siede in ogni Corte d'Appello e, infine, dalla Corte di Cassazione. La Corte di Cassazione è divisa in sei sezioni civili, comprese le sezioni del lavoro e delle imposte, e sette sezioni penali.

L'articolo 409 del Codice di procedura civile stabilisce le competenze dei tribunali del lavoro in relazione alle controversie individuali di lavoro, che sono le seguenti: "*1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa; 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonche' rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalita' di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa ([1]); 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attivita' economica; 5) rapporti di lavori dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreche' non siano devoluti dalla legge ad altro giudice*".

L'articolo 442 della stessa legge, d'altra parte, contiene disposizioni rilevanti per le controversie in materia di previdenza e assistenza sociale obbligatoria, e prevede che "*nei procedimenti relativi a controversie derivanti dall'applicazione delle norme riguardanti le assicurazioni sociali, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, gli assegni familiari nonché ogni altra forma di previdenza e di assistenza obbligatorie, si osservano le disposizioni di cui al capo primo di questo titolo. Anche per le controversie relative alla inosservanza degli obblighi di assistenza e di previdenza derivanti da contratti e accordi collettivi si osservano le disposizioni di cui al capo primo di questo titolo. Per le controversie di cui all'articolo 7, terzo comma, numero 3-bis), non si osservano le disposizioni di questo capo, né quelle di cui al capo primo di questo titolo*".

Infine, le procedure di conciliazione e di arbitrato sono anche possibili in questo settore. Così, secondo l'articolo 410 del Codice di procedura civile "*chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413*".

L'articolo 412 prevede che "*in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando e' possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia*".

2. Molestie sul lavoro

Come nel caso della Spagna, non esiste una regolamentazione delle molestie sul lavoro nel diritto del lavoro italiano. Così, l'approccio a questo fenomeno in Italia è stato duplice: da un lato, il divieto di discriminazione sul lavoro; dall'altro, la difesa della salute e della sicurezza in questo settore.

2.1. Molestie discriminatorie

Il divieto di discriminazione nel diritto italiano si trova in primo luogo nell'articolo 3 della Costituzione italiana, che prevede che *"tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".*

Più tardi, questo principio trovò posto nello statuto dei lavoratori, negli articoli 15 e 16, che prima si concentravano sul divieto di discriminazione per l'esercizio della libertà di associazione e poi si estesero alla discriminazione per motivi di politica, religiosa,

razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Questa espansione della protezione dello standard a un maggior numero di motivi è dovuto all'influenza che le diverse direttive comunitarie sviluppate in materia di discriminazione (già studiate nei capitoli precedenti) hanno avuto sulla regolamentazione di questa materia nel sistema giuridico interno italiano, allo stesso modo che in quello spagnolo. Sono stati sviluppati anche nuovi standard, come il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, adottato con il D.Lgs. 11.4.2006, n. 198, che riunisce in un unico testo tutte le disposizioni della legislazione italiana in materia, e abroga le regole precedenti.

Il Codice contiene una definizione di discriminazione diretta e indiretta e di molestie. In primo luogo, la discriminazione diretta è definita come "*qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga" (articolo 25.1).*

La discriminazione indiretta si verifica nei seguenti casi " *quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".*

Secondo la norma, non è necessaria l'intenzionalità da parte di chi compie l'atto discriminatorio (diretto o indiretto) per capire che c'è stata una violazione dei diritti. Pertanto, l'infrazione è valutata in modo oggettivo. Quindi, una differenza oggettiva di

trattamento pregiudizievole è sufficiente, questo lascia da parte i possibili effetti che l'intenzione dell'autore della discriminazione può avere in materia di risarcimento[427].

Per stabilire che non si tratta di un atto di discriminazione, è necessario provare che la differenza applicata è necessaria per lo svolgimento del lavoro, così come l'assenza di altre alternative per raggiungere l'obiettivo desiderato e la pertinenza dei mezzi utilizzati per questo scopo. A titolo di esempio, nei casi in cui è stata richiesta la stessa altezza minima per uomini e donne per un determinato lavoro, si è considerato che si potrebbero applicare altre forme di misurazione delle capacità fisiche che non richiedono tale requisito[428].

D'altra parte, anche le molestie discriminatorie sono incluse nel regolamento (articolo 26), e sono definite come "*qualsiasi comportamento indesiderato, per motivi legati al sesso, che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*". Questa disposizione riconosce anche il diritto dei lavoratori a non subire rappresaglie per aver denunciato una situazione, che, se si verificano, saranno nulle.

Va notato che il regolamento include il divieto di questi tipi di molestie (discriminatorie e sessuali) nel dovere generale del datore di lavoro nell'articolo 2.087 cc di salvaguardare l'integrità fisica e morale dei suoi lavoratori adottando tutte le misure necessarie a tal fine.

Infine, va notato che gli atti destinati a generare forme di discriminazione sul posto di lavoro saranno considerati nulli, in conformità con le disposizioni dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori.

2.2. Il mobbing

Come abbiamo già detto, il diritto del lavoro italiano non fornisce una definizione di mobbing, come avviene in Spagna. Nonostante alcuni autori abbiano difeso la necessità che il legislatore introduca un rimedio a questo problema nella legislazione

[427] BELLOCCHI, P., "Divieti di discriminazione, interventi di contrasto e sanzioni specifiche contro gli atti discriminatori.", en VV.AA. *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, UTET, 2020., p.864.
[428] v. Cass. 4.2.2019

corrispondente, la verità è che la giurisprudenza ha risolto la questione senza di essa, sviluppando una linea solida sul concetto di mobbing e sugli elementi che lo caratterizzano. In questo senso, quindi, il trattamento giuslavoristico del mobbing è praticamente identico in Italia e in Spagna, anche se la risposta offerta dai tribunali non è proprio la stessa.

2.2.1. Definizione ed elementi di molestia

Sulla base della letteratura specialistica sul mobbing proveniente da diverse discipline (non solo giuridiche), i tribunali italiani hanno elaborato una descrizione del concetto di mobbing, e delimitato quali elementi devono essere presenti perché una condotta che potrebbe essere considerata semplicemente come un conflitto sul lavoro acquisti lo status di mobbing.

Prima di tutto, secondo la Corte costituzionale[429], le molestie consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo.

Su questa definizione, la Corte di Cassazione[430] ha elencato gli elementi essenziali del mobbing: *"a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi".*

[429] Corte cost. sentenza n. 359 del 2003.
[430] Cassazione Civile, Sez. Lav., 06 agosto 2014, n. 17698.

Come avremo modo di commentare quando analizzeremo il trattamento delle molestie sul posto di lavoro nel diritto del lavoro spagnolo, gli elementi considerati dai tribunali potrebbero essere classificati nello stesso modo. Così, richiederebbe una ripetizione nel tempo di una serie di comportamenti che, sebbene considerati isolatamente non siano particolarmente gravi, nel loro insieme sono lesivi dei diritti del lavoratore molestato. Questa azione può essere compiuta sia da un superiore gerarchico che da un dipendente della stessa categoria della vittima, o anche da un subordinato. In questo modo, si riconoscono le varietà di mobbing verticale, verso l'alto e verso il basso, così come il mobbing orizzontale[431].

Inoltre, tali atti ripetuti causano danni alla vittima, non necessariamente alla sua salute, ma alla sua dignità. Tale danno, ovviamente, deve provenire dal comportamento ostile subito e non da altre cause. Infine, ma non meno importante, è necessario che il molestatore abbia la volontà che la sua vittima subisca un tale danno, e che, in molti casi, finisca per lasciare il suo lavoro. Quest'ultimo requisito sta cominciando a guadagnare detrattori, soprattutto tra gli esperti di lavoro spagnoli e alcuni tribunali. Inoltre, la nuova convenzione n. 190 dell'OIL sembra andare nella stessa direzione.

2.2.2. Tutela e responsabilità

Una delle caratteristiche principali del mobbing è che è un fenomeno multiforme. Così, ci sono diversi diritti legali che possono essere violati dalla condotta dannosa. Senza essere esaustivi, dato che questo tema sarà studiato nella sezione corrispondente di questa tesi, possiamo citare alcuni precetti del diritto italiano che possono essere interessati dal mobbing. Per esempio, i diritti inviolabili dell'uomo (articolo 2 CI), l'uguaglianza e la dignità dei cittadini (articolo 3 CI), la salute (articolo 32 CI), o il diritto al lavoro (articoli 4 e 35 CI).

La protezione di questi diritti da parte della dottrina e dei tribunali è stata articolata attraverso una lettura espansiva dell'articolo 2087 del Codice Civile italiano, secondo cui: *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la*

[431] CARINCI, M.T., "Il mobbing: alla ricerca della fattispecie.", en VV.AA. (CARINCI, F.; DE LUCA TAMAJO, R.) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale.*, UTET, 2006., p.40.

particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Si tratta di un precetto simile alla clausola generica contenuta nell'articolo 14 della legge spagnola sulla prevenzione dei rischi, secondo la quale, visto il diritto dei lavoratori a una protezione effettiva in termini di salute e sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro ha il correlativo dovere di garantirla, adottando tutte le misure necessarie. A questo punto è da notare che, mentre la legislazione italiana si riferisce espressamente alla dimensione morale della salute e dell'integrità dei lavoratori, la legislazione spagnola tace sull'argomento, per cui i tribunali e la dottrina hanno dovuto interpretare ampiamente questa possibilità.

La possibilità di applicare l'articolo 2087 del codice civile è dovuta anche al ricorso al principio generale del diritto del lavoro relativo all'obbligo reciproco delle parti di agire in buona fede (articoli 1175 e 1375 del codice civile), che impedisce sia al datore di lavoro che al dipendente di mettere in atto comportamenti che costituiscono molestie sul lavoro nei confronti di un collega.

L'applicazione dell'articolo 2.087 cc è evidente nei casi in cui il molestatore è il datore di lavoro, sia per i casi in cui compie volontariamente atti in cui mette in pericolo la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori, sia per quelli in cui omette negligentemente di adottare le misure necessarie per proteggerli.
Tuttavia, ci si chiede se può essere utilizzato anche quando il mobbing proviene da altri soggetti sul posto di lavoro, come i superiori, i subordinati o i colleghi.

Da un lato, per quanto riguarda i superiori gerarchici che molestano un loro subordinato, anche il datore di lavoro è responsabile, poiché l'articolo 1.228 cc stabilisce che*"salva diversa volontà delle parti, il debitore che nell'adempimento dell'obbligazione si vale dell'opera di terzi, risponde anche dei fatti dolosi o colposi di costoro".*

Così, il datore di lavoro utilizza l'attività di alcuni dipendenti, come i dirigenti, per esercitare i suoi poteri e per ricevere le prestazioni dei dipendenti, ma anche per adempiere ai suoi obblighi, compreso quello della sicurezza[432].

Per quanto riguarda il resto dei dipendenti, è vero che l'obbligo del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2087 cc si attiva sempre quando esercita il suo potere di organizzazione, sia di risorse materiali che umane. Tuttavia, l'interpretazione di questa disposizione avrà un impatto sulla responsabilità. Da un lato, una linea di interpretazione richiede che la diligenza del datore di lavoro sia misurata secondo il parametro della "massima sicurezza tecnologicamente possibile". Ciò significa che, per adempiere al suo obbligo di ridurre o eliminare i rischi, il datore di lavoro deve prendere tutte le misure appropriate in linea con le ultime scoperte scientifiche o con la tecnologia più recente, per cui il suo adattamento ai cambiamenti deve essere continuo, con i costi che ciò comporta.

Come affermano alcuni autori[433], se si tiene conto che attualmente nessuna disciplina è stata in grado di definire quali misure esatte servono per eliminare completamente i rischi di mobbing, l'uso di questa interpretazione dell'articolo 2087 cc significherebbe che il datore di lavoro non ha alcun obbligo, poiché non è possibile specificarle. D'altra parte, se l'articolo 2087 cc viene interpretato secondo i criteri della sicurezza generale, il datore di lavoro è obbligato a prendere tutte le misure per prevenire situazioni di molestie sul lavoro. Infatti, se tali misure sono sufficientemente diffuse nel settore, possono essere intese come “misure di sicurezza di pratica generale” che sarebbero incluse nella misura di diligenza richiesta dall'art. 2087 e che quindi vincolano il datore di lavoro anche se non è direttamente vincolato dall'applicazione del contratto collettivo[434].

Con questa interpretazione, il datore di lavoro è responsabile nei casi di molestie verticali verso l'alto e orizzontali, anche in quei casi in cui i colleghi agiscono maliziosamente, con la chiara intenzione di causare danni alla vittima, e la giurisprudenza è arrivata persino a riconoscere il dovere del datore di lavoro di proteggere i suoi lavoratori dalle azioni di terzi esterni all'azienda[435]. In molti casi, non è tanto la mancata adozione di misure

[432]CARINCI, M.T., “Il mobbing: alla ricerca della fattispecie.”, en VV.AA. (CARINCI, F.; DE LUCA TAMAJO, R.) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale.*, UTET, 2006., p.45
[433] *Ibid.*, p.50
[434] *Ibid.*, p.50
[435] *Ibid.*, p.51

preventive ad essere penalizzata, quanto il fatto che, una volta iniziato un processo di molestie, il datore di lavoro non agisca per eliminarlo.

D'altra parte, la vittima può anche esigere la responsabilità extracontrattuale dal datore di lavoro in questi casi di molestie orizzontali e verticali verso l'alto, sulla base dell'articolo 2.043 cc, secondo il quale "*qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*" e in base all'articolo 2.049 cc, per il danno causato da un suo dipendente, che comprende "*I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti*".

Va notato che il periodo di prescrizione per la responsabilità contrattuale è di dieci anni, mentre il periodo di prescrizione per la responsabilità extracontrattuale è di cinque anni.

In certi casi, le azioni del datore di lavoro che costituiscono mobbing costituiscono una violazione dell'articolo 2.103 CC, effettuando modifiche ingiustificate delle condizioni di lavoro, in particolare privando progressivamente il lavoratore delle sue funzioni fino a svuotare il suo lavoro del suo contenuto.

2.2.3. Danni

Come conseguenza del fatto di subire molestie sul lavoro, che, come abbiamo visto, sono caratterizzate da una ripetizione di atti per un periodo di tempo più o meno prolungato, è frequente che il lavoratore vittima di molestie subisca una serie di danni.

A nostro parere, è sufficiente che il danno si verifichi alla dignità del lavoratore, senza che siano necessarie altre ripercussioni sulla sua salute fisica o mentale. Tuttavia, è necessario analizzare che tipo di lesioni subite dal lavoratore sono degne di risarcimento.

In primo luogo, il dipendente può subire danni pecuniari, cioè i danni strettamente economici derivanti dalle molestie subite, come spese mediche, spese di terapia psicologica, ecc. Secondo l'articolo 2.043 c.c.: "qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".

D'altra parte, il lavoratore vittima di mobbing può aver subito danni non pecuniari, che possono essere suddivisi in danni morali, biologici o esistenziali.
In relazione al primo tipo, il danno morale si configura come una sofferenza soggettiva causata dall'atto illecito, che può essere temporanea o permanente. L'articolo 2.059 c.c. stabilisce che "il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge".

D'altra parte, il lavoratore può anche subire un danno biologico, che si riferisce all'integrità psicofisica della persona. Il codice delle assicurazioni ha definito all'articolo 138 questo tipo di danno come "la lesione temporanea o permanente all'integrità psico-fisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale, che esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato, indipendentemente da eventuali ripercussioni sulla sua capacità di produrre reddito". Ci sono quindi due componenti, una relativa alla sua natura psicofisica, e l'altra relativa all'effetto sulle attività relazionali del lavoratore a seguito delle molestie.

Infine, si può generare anche un danno esistenziale, che si basa sul "carattere non meramente emotivo e ulteriore (tipico del danno non patrimoniale), ma una lesione oggettivamente verificabile attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che sarebbero state adottate se l'evento dannoso non si fosse verificato". In altre parole, questo danno si riferisce ai cambiamenti o al danno prodotto nelle attività e nel modo di vivere del lavoratore molestato, che si differenzia dal danno non patrimoniale per l'assenza di sofferenza soggettiva, e dal danno biologico per la mancanza di danno fisico.

Bisogna dire che questi danni sono suscettibili di essere coperti dall'assicurazione, dato che, come la Corte di Cassazione nella sua sentenza n.6346, 2019[436] ha affermato "in tema di malattia professionale, la tutela assicurativa va estesa ad ogni forma di tecnopatia, fisica o psichica, che possa ritenersi conseguenza dell'attività lavorativa, sia che riguardi la lavorazione e l'organizzazione del lavoro e le sue modalità di esplicazione e anche se non compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi specificamente indicati in tabella

[436] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 5 marzo 2019, n. 6346

dovendo il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causalità tra la lavorazione patogena e la malattia diagnosticata".

2.2.4. Onere della prova

Per quanto riguarda l'onere della prova, la Corte di Cassazione ha stabilito che spetta al dipendente provare le molestie subite, così come l'esistenza di un nesso di causalità tra le molestie e il danno subito.

Così, se il mobbing è considerato un esercizio deviato dei poteri del datore di lavoro, con l'intenzione di creare un ambiente di lavoro così ostile che il lavoratore molestato è costretto ad andarsene, deve essere il lavoratore a provare lo scopo dell'espulsione, il danno subito e il nesso di causalità tra questo danno e la condotta molesta.

Se le molestie sono realizzate dal datore di lavoro stesso, egli può "*avere la prova semplice e negativa delle circostanze che costituiscono il mobbing dedotte dal dipendente: assenza di fatti lesivi della dignità personale, assenza di un nesso di causalità, assenza di pregiudizio*"[437]
D'altra parte, in caso di mobbing orizzontale o verticale verso l'alto, il datore di lavoro può provare che una tale situazione era inevitabile o impossibile da prevedere, e quindi evitare l'applicazione dell'articolo 2049 c.c.

Nel caso in cui il dipendente rivendichi l'applicazione dell'articolo 2.043 c.c. davanti ai tribunali, l'onere di provare che il datore di lavoro ha agito per negligenza nel non aver impedito a uno dei suoi dipendenti di mettere in atto un comportamento ostile che costituisce una molestia,

Così, sembra che solo nel caso in cui la domanda di mobbing sia articolata sulla base dell'articolo 2.087 c.c., ci sarà un'inversione dell'onere della prova, poiché si applicherà il regime per la violazione degli obblighi contrattuali. A questo proposito, l'articolo 1.218 c.c. stabilisce che "*il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto*

[437] MAUTONE, G., "Mobbing e onere della prova.", en VV.AA. (CARINCI, F.; DE LUCA TAMAJO, R.) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, 2006. p.92.

al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile".

In ogni caso, ci sono diverse questioni da provare, come i fatti che costituiscono un atto illecito, la colpa del datore di lavoro o il danno causato.

A. I fatti che costituiscono il mobbing

Il primo punto che il lavoratore molestato deve provare riguarda i fatti che asserisce aver violato la sua dignità, i quali, da soli, possono non essere abbastanza gravi per violare i diritti del lavoratore, ma nella loro totalità acquistano la rilevanza necessaria per farlo.

A questo proposito, bisogna chiarire che certi atti specifici compiuti contro il lavoratore sono dannosi di per sé, cosicché esigere che avvengano in un periodo di tempo preciso perché si consideri che la molestia esiste, può significare esigere che il lavoratore subisca certi danni per proteggerlo.

In ogni caso, il carattere sistematico e ripetitivo della condotta è uno degli elementi essenziali (se non il più essenziale) del mobbing. A questo proposito, alcuni esperti del settore in Italia hanno espresso dubbi sul fatto che ciò che costituisce necessariamente il mobbing sia la pluralità di atti lesivi della dignità personale, secondo il carattere di "ripetitività" o "sistematicità", e che l'onere della prova di tale molteplicità ricada sul lavoratore[438].

Ovviamente, il mobbing può essere causato da un gran numero di comportamenti diversi, che non si limitano ad un elenco specifico di atti (anche se la dottrina italiana ha elaborato dei cataloghi di condotte suscettibili di costituire mobbing), che i giudici sono liberi di valutare a loro discrezione, dato, peraltro, il carattere aperto dell'articolo 2087 del codice civile.

[438] *Ibid.*,p.94

B. Inadempienza del datore di lavoro

Come abbiamo già detto, l'articolo 2.087 c.c. impone al datore di lavoro il dovere di garantire la sicurezza dei suoi dipendenti, la loro integrità fisica e morale, adottando tutte le misure necessarie.

Tuttavia, si pone la questione se questa sfera di protezione possa includere casi di molestie orizzontali o verticali verso l'alto, in cui il datore di lavoro non è il soggetto attivo delle molestie. La giurisprudenza ha generalmente riconosciuto che il datore di lavoro deve proteggere anche da queste situazioni, ma il dipendente deve addurre quelle misure che il datore di lavoro avrebbe potuto prendere ma non ha preso per porre fine al comportamento mobbizzante. Il datore di lavoro, da parte sua, deve provare di aver preso tali misure, per esempio fornendo la documentazione sulla prevenzione dei rischi nell'azienda che include il mobbing, e facendo esami regolari per controllare lo stato dell'ambiente di lavoro.

Ovviamente, se tali esami hanno rivelato l'esistenza del mobbing e il datore di lavoro non ha agito per fermarlo e non ha preso misure punitive secondo il suo potere disciplinare contro i molestatori, sarà anche responsabile di questa situazione.

C. Finalità della condotta

La considerazione come elemento essenziale del mobbing che il comportamento ostile sia motivato dalla volontà del molestatore di causare danni alla vittima è una questione controversa. In questo senso, come abbiamo notato sopra, gran parte della dottrina e la maggior parte della giurisprudenza difendono questa posizione, anche se sembra che i postulati più recenti (come, a nostro avviso, la Convenzione OIL n. 190) sostengano l'eliminazione di questo criterio.

Proprio uno degli argomenti utilizzati da quelli di noi che considerano superflua l'esistenza della volontà del molestatore di nuocere con la sua condotta è l'enorme difficoltà (per non dire impossibilità) di provare questa circostanza da parte del lavoratore molestato.

Così, la prova diretta dell'intenzione del molestatore, per esempio, di fargli lasciare il suo lavoro o semplicemente di ferire la sua dignità, potrebbe essere ottenuta solo da una confessione del molestatore che questa è la sua intenzione. Tuttavia, può anche essere provato indirettamente. Così, nei casi di mobbing, secondo l'ordinamento giuridico italiano, deve essere possibile capire che la dignità del lavoratore è stata violata da un atto compiuto dal datore di lavoro, e che questo atto non può essere giustificato.

Il dipendente deve provare il primo punto, così come il nesso di causalità tra il danno subito e l'atto compiuto dal datore di lavoro, che deve avere lo scopo di causare il danno. Da parte sua, l'onere della prova dell'assenza di giustificazione nel comportamento del datore di lavoro non può ricadere sul lavoratore, poiché ciò implicherebbe l'onere di provare un fatto negativo, il che sarebbe impossibile per lui. Così, è il datore di lavoro stesso che deve provare che c'era uno scopo legittimo alla base delle sue azioni. Così, nel caso in cui non riesca a provarlo, tale circostanza negativa si considera provata.

D. Danni

Per ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa delle molestie, il dipendente deve provare l'esistenza di danni patrimoniali e non patrimoniali subiti, e che questi derivino da tale comportamento.

Per quanto riguarda i danni pecuniari, questi sono i più facili da provare. Così, il lavoratore deve provare il mancato guadagno e il danno per la perdita di opportunità, mostrando, per esempio, le somme di denaro perse in caso di licenziamento, o in caso di mancata promozione ingiusta nel lavoro; i danni consequenziali, come le spese mediche o psicologiche; così come i danni alla propria immagine o alla carriera professionale, essendo stato umiliato ed umiliato, o avendo perso le facoltà professionali a causa della mancata assegnazione di compiti nel suo lavoro.

In relazione al danno esistenziale, perché sia risarcibile, il lavoratore deve dimostrare che c'è stato un reale cambiamento e un peggioramento del suo stile di vita. Così, è possibile che ci sia stata effettivamente una situazione di mobbing sul lavoro, ma che questo non abbia avuto la conseguenza di generare un danno esistenziale nella vittima.

Logicamente, questo tipo di danno è indissolubilmente legato alla qualità di vita del lavoratore, quindi deve essere il lavoratore a provare le ripercussioni che il mobbing ha avuto su questa qualità di vita. La Corte di Cassazione si è pronunciata in questo senso nella sua sentenza 23837, e ha affermato che il danno esistenziale non è soggetto a determinazione secondo un sistema di tabelle come il danno biologico. Pertanto, per essere indennizzabile, richiede la prova che il lavoratore vittima di molestie abbia visto le sue abitudini di vita alterate per essere stato sottoposto a tale situazione.

È possibile, quindi, che ci sia stata una vera e propria violazione da parte del datore di lavoro che ha messo in atto un comportamento molesto o lo ha tollerato, ha permesso l'esistenza di una situazione di molestia sul lavoro che, tuttavia, non viene risarcita perché il lavoratore non prova che ci sia stato un deterioramento della sua vita personale e sociale a causa del mobbing.

Questa posizione implica necessariamente considerare la produzione di un danno alla vittima (oltre alla violazione della sua dignità) come un elemento sostanziale del mobbing. Così, il fatto che, oggettivamente, il lavoratore abbia subito un comportamento mobbizzante verrebbe relegato in secondo piano, e solo il danno subito alla sua salute o alla sua vita personale sarebbe importante perché possa ricevere un risarcimento per tale sofferenza. In questo modo, le vittime che hanno una maggiore forza psicologica, o che prendono tutte le misure per assicurarsi che la loro vita personale non sia influenzata dalle molestie, sono completamente prive di protezione.

In questo senso, la Corte di Casazzione nella sua sentenza 23837[439], riferendosi alla sentenza della Corte Costituzionale Italiana n. 378 del 1994, ha stabilito che *"è sempre necessaria la prova ulteriore dell'entità del danno, ossia la dimostrazione che la lesione ha prodotto una perdita di tipo analogo a quello indicato dall'art. 1223 cod. civ., costituita dalla diminuzione o privazione di un valore personale (non patrimoniale) alla quale il risarcimento deve essere (equitativamente) commisurato"*.

Questa posizione è in diretta opposizione a quella che, come vedremo, è sostenuta dalla nostra Corte Costituzionale, riguardo al rischio che il lavoratore debba subire un danno

[439] Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 23/11/2015 n° 23837.

per essere protetto. Così, in breve, sarebbe completamente inefficace quando si tratta di proteggere una persona, pretendere che debba subire un danno da una certa condotta per essere protetta.

Nel caso del danno biologico, spetta al lavoratore descrivere la lesione subita, così come l'alterazione che ha prodotto nella sua vita. Pertanto, il lavoratore vittima di molestie deve provare la sua malattia, o danno psicofisico, e le conseguenze dello stesso sulle sue relazioni personali e sociali[440]. Tuttavia, a volte per i tribunali è sufficiente fare riferimento al rapporto medico-legale per verificare l'esistenza della malattia e anche del danno biologico asserito dal lavoratore, il che praticamente esenterebbe il lavoratore dal fornire prove su questo tema.

Il dipendente deve anche provare l'esistenza di un nesso causale tra questi danni e il mobbing. A tal fine, l'attore deve fornire rapporti medici che stabiliscano che le patologie presenti nel lavoratore corrispondono a quelle risultanti da casi di mobbing, oltre ad altre prove, come la testimonianza di colleghi di lavoro, documenti, ecc., che permettano di dedurre che l'origine o l'aggravamento dei sintomi coincide con quella degli atti ostili che costituiscono il mobbing.

La prova del nesso causale del danno esistenziale, invece, è più facile per quelle conseguenze negative delle molestie che si sono verificate sul posto di lavoro, per le quali non è necessaria una perizia. Tuttavia, può essere più difficile provare il legame tra le molestie e le ripercussioni che le molestie possono aver avuto sulle circostanze sociali e familiari del dipendente vittima.

2.2.5. Il mobbing come reato penale

Infine, vorremmo sottolineare che, anche se non esiste una regolamentazione specifica delle molestie morali sul lavoro nel diritto del lavoro spagnolo, esiste nel diritto penale. Nell'ordinamento giuridico italiano, tuttavia, non esiste alcuna norma o articolo che proibisca il mobbing nemmeno in campo penale. Tuttavia, ciò non significa che questo

[440] MAUTONE, G., "Mobbing e onere della prova.", en VV.AA. (CARINCI, F.; DE LUCA TAMAJO, R.) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, 2006., p.105.

tipo di comportamento (soprattutto i più gravi) non possa essere punito in questa giurisdizione.

In questo contesto, alcuni degli atti che compongono il comportamento complessivo del mobbing possono costituire di per sé un reato. In questo senso, potremmo trovare minacce (art. 612 c.p.), se il molestatore indica alla persona molestata le conseguenze negative che potrebbero derivare dall'agire in un certo modo, come denunciare la situazione che sta subendo.

Ci può essere anche un reato di lesioni, previsto dall'articolo 580 c.p., che punisce con la reclusione da sei mesi a tre anni chiunque cagioni dolosamente ad un'altra persona una lesione personale, dalla quale derivi una malattia del corpo o della mente. Se la lesione è colposa, l'articolo 590 c.p. prevede una pena di reclusione fino a tre mesi o una multa fino a 309 euro. Se la lesione è grave, la pena è la reclusione da uno a sei mesi o una multa da 123 a 619 euro, se è molto grave, la reclusione da tre mesi a due anni o una multa da 309 a 1.239 euro. Allo stesso modo, se l'infortunio è commesso in violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è la reclusione da tre mesi a un anno o una multa da 500 a 2.000 euro e la pena per le lesioni molto gravi è la reclusione da uno a tre anni.

Allo stesso modo, alcuni degli atti che compongono il mobbing subito dalla vittima possono essere considerati come un reato di violenza privata, che secondo l'articolo 610 c.p., punisce chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare o omettere qualcosa, sarà punito con una pena fino a quattro anni di carcere. La pena è aumentata se si verificano le condizioni previste dall'articolo 339.

D'altra parte, quando la condotta molesta è posta in essere da un pubblico ufficiale, può essere considerata abuso di potere quando, a meno che il fatto non costituisca un reato più grave, il pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni o del suo servizio, contravvenendo a determinate regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dei quali non vi sia margine di discrezionalità, o omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un parente stretto o in altri casi prescritti, procura intenzionalmente a sé o ad altri un ingiusto vantaggio economico o provoca ad altri un ingiusto danno, o non astenendosi in presenza di un interesse proprio o di un

parente stretto o negli altri casi prescritti, cerca intenzionalmente un ingiusto vantaggio economico per sé o per altri o provoca un danno ingiusto ad altri è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno è di notevole gravità (articolo 323 c.p.).

Infine, la molestia di cui all'articolo 660 del codice penale italiano punisce chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, o per telefono, per petulanza o per qualsiasi altro motivo riprovevole, molesti o infastidisca qualcuno, punibile con l'arresto fino a sei mesi o con una multa fino a 516 euro. Quindi, se questo comportamento viene attuato insieme ad altri atti dannosi nel contesto del lavoro, può costituire una molestia sul lavoro.

3. Confronto tra Italia e Spagna sulle molestie sul lavoro

Sia il sistema giuridico spagnolo che quello italiano si configurano come un sistema di diritto civile, in cui la legge o la regola scritta è la fonte principale del diritto. In entrambi i sistemi giuridici non esiste una regolamentazione specifica delle molestie sul lavoro, quindi abbiamo pensato che sarebbe stato interessante confrontare le risposte offerte nei due paesi con una situazione di partenza praticamente identica.

In primo luogo, sia nel diritto del lavoro spagnolo che in quello italiano, esiste una normativa sulla discriminazione e sul divieto di molestie discriminatorie, derivata in entrambi i casi dalle direttive elaborate in materia dal diritto comunitario, e recepite nei due ordinamenti giuridici nazionali. Logicamente, tutti i tipi di molestie discriminatorie che possono verificarsi nel lavoro, sia nell'accesso all'impiego che nello svolgimento del lavoro, sono penalizzati.

Tuttavia, questa legislazione non risolve il problema del mobbing, cioè le molestie che non sono esacerbate da una causa discriminatoria. In assenza di una legge che regoli il mobbing, i tribunali, sia in Spagna che in Italia, hanno dovuto fornire soluzioni a questo problema definendo il concetto di mobbing e delimitando i suoi elementi essenziali.

Su questo tema, dobbiamo evidenziare la prima differenza, che è che, nel caso dell'Italia, è stata la Corte di Cassazione a definire definitivamente gli elementi delle molestie sul posto di lavoro, mentre in Spagna, la Corte Suprema non si è ancora pronunciata su questo

tema, quindi sono state le Alte Corti di Giustizia ad assumersi questo compito, con l'incertezza giuridica che ciò comporta.

In questo senso, abbiamo potuto verificare che gli elementi essenziali del mobbing stabiliti dalla Corte di Cassazione sono, in primo luogo, l'esistenza di un insieme di atti persecutori compiuti sistematicamente contro un lavoratore per un periodo di tempo prolungato, da parte del datore di lavoro o dei suoi dipendenti. D'altra parte, tale condotta deve danneggiare la salute, la personalità o la dignità del lavoratore, quindi ci deve essere un nesso causale tra i due. Infine, è necessario un elemento soggettivo, cioè l'intenzione del molestatore di nuocere alla sua vittima.

Come si può vedere, gli elementi sono gli stessi ripresi dalla maggioranza dei tribunali spagnoli, anche se, da un lato, il danno deve essere solo alla dignità del lavoratore, e non si richiede che la sua salute, fisica o mentale, sia danneggiata e, dall'altro, alcuni tribunali cominciano a considerare che l'intenzione che muove il soggetto attivo delle molestie non deve avere una rilevanza tale da essere considerata un elemento fondamentale del mobbing.

Per quanto riguarda i danni che il lavoratore può subire a causa delle molestie, l'ordinamento giuridico italiano distingue tra danni patrimoniali e non patrimoniali, e all'interno di questi ultimi, distingue tra danni esistenziali, biologici e morali. Il lavoratore deve provare di aver subito tale danno per ottenere il corrispondente risarcimento dal datore di lavoro, per aver violato il suo obbligo di proteggere la sicurezza dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 2.087 c.c. Questa situazione solleva la questione se la produzione di un danno alla vittima sia o meno un elemento essenziale del mobbing, poiché in questi termini sembra che se la sua esistenza non è provata, il lavoratore non sarà risarcito. Tuttavia, comprendiamo che ci può essere un comportamento che costituisce mobbing senza che questo causi un danno al lavoratore, e anche così, il lavoratore deve ricevere un risarcimento per la violazione che questa situazione ha causato alla sua dignità.

Finalmente, l'intenzionalità dietro la condotta del molestatore è ampiamente considerata dai tribunali spagnoli e italiani come un elemento essenziale della molestia. Così, l'impiegato è obbligato a provarlo, il che è praticamente impossibile. In Italia, quindi, i tribunali sembrano aver accettato una prova indiretta, basata sul nesso di causalità tra il

danno subito e il mobbing, lasciando al datore di lavoro l'obbligo di provare che le sue azioni erano giustificate e non rispondevano a un interesse a causare danni al lavoratore. In ogni caso, a nostro parere, la volontà del molestatore non deve interferire nella considerazione della molestia, poiché deve essere valutata oggettivamente per determinarne l'esistenza.

TÍTULO III. – El acoso moral en el trabajo en el ordenamiento jurídico español

CAPÍTULO VII. – El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo en el ordenamiento jurídico laboral español

1. Situación jurídica del acoso moral en el trabajo en España

Al tratarse de un concepto jurídico indeterminado, la elaboración de una norma sobre el acoso moral ha sido muy discutida. Por una parte, los beneficios que una legislación podía suponer ante la inseguridad jurídica existente se contraponían a la excesiva rigidez o abstracción que la norma podía alcanzar, suponiendo, en el primer caso, la desprotección de numerosas situaciones de acoso y, en el segundo, la aplicación de la norma a casos no constitutivos de *mobbing*. Tal vez hayan sido estas circunstancias las que han hecho que en España no exista una regulación laboral específica sobre el acoso moral en el trabajo. De manera semejante a lo que ocurre en el Derecho comunitario y como ocurría en el Derecho internacional hasta la publicación del Convenio nº190 de la OIT, la preocupación del legislador se ha centrado en la prohibición del acoso sexual y del acoso discriminatorio. De esta forma, el Estatuto de los Trabajadores recoge referencias a estas modalidades de acoso en su artículo 4, letras c) y e) y en el 54.2.g), además de las diferentes previsiones normativas respecto de estos problemas en distintas normas, como la LOIMH. En estos términos, la protección a los trabajadores se ha esgrimido sobre la base de la protección de su derecho a la dignidad y a la seguridad y salud en el trabajo.

La LPRL tampoco hace referencia al acoso moral, ni a los riesgos psicosociales, por lo que, habitualmente, los tribunales condenan por *mobbing* al empresario por el incumplimiento del deber genérico de prevención de riesgos laborales recogido en el artículo 14 de tal norma. La LISOS, de nuevo, considera faltas muy graves el acoso sexual y el discriminatorio, pero no menciona el acoso moral. El EBEP tampoco ofrece una definición de acoso moral en el trabajo, pero sí lo tipifica en su artículo 95.b) y o) como una falta muy grave a efectos disciplinarios. Por su parte, la mayor parte de las Administraciones Públicas y también muchas empresas públicas y privadas de cierta dimensión han elaborado protocolos que recogen un concepto propio de acoso moral en

el trabajo y una serie de medidas de actuación en caso de que se produzca una situación de *mobbing*[441]. A veces, los convenios colectivos lo tipifican como falta del trabajador.

En este orden de cosas, la laguna legal existente en materia de acoso moral en el trabajo en el ordenamiento jurídico laboral español ha provocado el afloramiento de numerosas definiciones sobre este fenómeno por parte de la doctrina científica y de los juzgados y tribunales de esta rama del Derecho. Si bien la mayoría de estas definiciones coinciden en gran parte de su contenido, lo cierto es que todavía existe una importante sensación de imprecisión, y la delimitación de los elementos esenciales que deben regir el concepto de acoso moral en el trabajo no es pacífica.

Este conflicto se produce principalmente por la existencia de dos concepciones sobre el *mobbing*, una más conservadora y otra más actual. La primera de ellas se caracteriza por ser más estricta a la hora de delimitar los elementos del acoso, mientras que la segunda se muestra más abierta a integrar nuevos componentes y dejar de lado viejas restricciones. Por regla general, los tribunales se han decantado por mantener una postura más rígida, mientras que la doctrina científica avanza hacia una visión más amplia o extensiva del *mobbing*.

Tanto las definiciones ofrecidas sobre el acoso moral por expertos juristas, como por los juzgados y tribunales, beben de los conceptos clínicos elaborados por estudiosos de las disciplinas de la psicología, la psiquiatría y la sociología, que se anticiparon al Derecho en la investigación de este problema. Estas tesis recogen una serie de requisitos que deben presentar las conductas para poder ser calificadas como acoso, derivadas de los estudios sobre las patologías de sus pacientes. No obstante, la utilización como criterio jurídico de conceptos procedentes de otras ramas del conocimiento implica una gran dificultad de acoplamiento de éstos al ordenamiento. En este sentido, cuestiones que pueden mostrarse indispensables en el campo de la psicología pueden resultar insignificantes o prescindibles en Derecho.

[441] En este sentido, cabe destacar el Protocolo de la Administración General del Estado, que define el acoso laboral como *"la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud".*

Desde el punto de vista del Derecho son varios los elementos que, tradicionalmente, se han considerado configuradores del concepto jurídico de *mobbing*[442], aunque la necesaria presencia de prácticamente todos ellos ha sido objeto de controversia, tanto entre la doctrina científica como en la jurisprudencia. El primer elemento, respecto del cual se ha generado un amplio debate, es el elemento intencional, esto es, la existencia de una motivación que guíe el comportamiento del sujeto hostigador hacia un fin determinado. Para algunos autores y jueces este requisito es obligatorio para poder definir el *mobbing*, mientras que otros rechazan su exigencia. El segundo, la causación efectiva de un daño en la salud de la persona trabajadora (normalmente en su vertiente psicológica o mental), no es, por regla general, un elemento que se considere esencial desde el punto de vista jurídico, ya que se trata de un requisito demasiado perjudicial para la víctima, que ser vería obligada a sufrir una lesión en su salud para poder obtener una protección por parte de los tribunales.

En tercer lugar, también se encuentra en tela de juicio el tipo de vínculo que debe existir entre las partes implicadas, concretamente si entre ellas debe regir una relación de laboralidad, asó como la relación jerárquica que las une. En cuarto lugar, respecto del ámbito locativo del *mobbing*, se manifiesta imprescindible en la actualidad la inclusión de nuevos conceptos y situaciones relacionadas con el lugar de trabajo y con los emplazamientos en los que puede producirse el acoso, derivadas del avance de las tecnologías y de su aplicación a este fenómeno. Por último, en relación con la reiteración en el tiempo de la conducta hostil como condición indispensable del acoso, la doctrina, la jurisprudencia y la normativa nacional e internacional se encuentran divididas, de modo que, un sector se muestra a favor de la acotación estricta de la conducta dentro e unos parámetros temporales concretos, y otro a favor de una interpretación flexible de los mismos.

[442] En palabras de CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños.*, Aranzadi, Navarra, 2006., p.53., la definición del concepto de acoso moral en el trabajo se ha ido delimitando principalmente "en positivo", esto es, clasificando los elementos que deben concurrir obligatoriamente en una conducta para ser considerada como tal fenómeno.

En el ámbito jurisprudencial, el peso de la elaboración de una doctrina sobre acoso moral en el trabajo ha recaído esencialmente sobre las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) de nuestro país. Si bien los Juzgados de lo Social han debido pronunciarse también, y muchas de sus sentencias son especialmente reveladoras en la descripción del *mobbing*, lo cierto es que han sido los TSJ los órganos que han desarrollado diferentes líneas doctrinales sobre el concepto de acoso moral en el trabajo y sus características fundamentales. Igualmente, han tratado de determinar cuál es el bien jurídico protegido en estos casos, y establecer las consecuencias derivadas del reconocimiento judicial de un supuesto constitutivo de este fenómeno.

Es ineludible señalar que el acoso laboral se configura como un problema que exhibe un marcado carácter casuístico, por lo que resulta muy difícil unificar criterios y conceptos. En el plano jurisdiccional, ello se traduce en que es complicado encontrar dos sentencias contradictorias que cumplan los requisitos necesarios para poder interponer un recurso de casación para la unificación de doctrina, lo que conlleva que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo encuentre una gran dificultad en la formación de jurisprudencia sobre este problema.

2. Líneas de doctrina judicial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia españoles sobre el concepto de acoso moral en el trabajo

En el contexto descrito de falta de jurisprudencia, el esfuerzo de la doctrina de los TSJ por proporcionar una definición del acoso moral en el trabajo ha resultado imprescindible para ofrecer una respuesta jurídica a las personas afectadas por este problema ante el vacío legislativo existente.

En términos generales, se trata de una doctrina extensa (aunque las líneas desarrolladas por algunos TSJ sean más completas que las de otros), que realiza un estudio prácticamente integral del acoso. La mayoría de las líneas de doctrina judicial muestran características coincidentes, y ofrecen unas definiciones de acoso moral en el trabajo con elementos comunes (de hecho, algunos TSJ se apoyan en las tesis de otros), por ejemplo, la reiteración de la conducta en el tiempo o la intencionalidad. También, distinguen los tipos *mobbing* en función de su sujeto activo e intentan precisar cuál es el bien jurídico

protegido frente a este fenómeno, con el fin, siempre, de diferenciar el acoso moral en el trabajo de otros conflictos que pueden surgir en el entorno laboral.

Se pretende en este capítulo examinar los conceptos de acoso moral en el trabajo proporcionados a lo largo del tiempo, desde que comenzaron a plantearse los primeros conflictos sobre *mobbing* en la jurisdicción social de los TSJ hasta nuestros días. Para ello, es imprescindible analizar las líneas doctrinales más destacadas e influyentes para el resto de los tribunales, con el fin de realizar una aproximación a la idea general existente en la doctrina judicial de nuestro país sobre el *mobbing*, sin perjuicio del posterior estudio sobre cada elemento y singularidad que componen este fenómeno.

La Sala de lo Social el TSJ de Madrid destaca por su muy numerosa y exhaustiva doctrina, que se divide en dos líneas principales. Siguiendo un orden cronológico, la primera de ellas comienza a desarrollarse en el año 2003, y es aplicada hasta 2010[443], y define el *mobbing* como una forma de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que surgen en el trabajo, en las que la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la de la persona trabajadora víctima. Ésta percibe que sus hostigadores tienen la intención de dañarla, lo que provoca que la situación sea muy estresante, sin que sepa cómo afrontarla para poder cambiarla, ni cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. Este fracaso a la hora de afrontar tales situaciones y controlar la ansiedad, desencadena una patología propia del estrés que se va cronificando y agravando.

La segunda de las líneas doctrinales de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid comenzó a formarse en el año 2006 y su uso ha continuado hasta nuestros días. Su análisis sobre el acoso es más profundo que el efectuado por la anterior línea doctrinal, y puede apreciarse una evolución en el mismo. Este segundo colectivo de sentencias[444] considera el acoso

[443] SSTSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 837/2003, de 21 de octubre, AS 2004\453; núm. 278/2004, de 30 de marzo AS 2004\2929; núm. 634/2004, de 22 de junio AS 2004\2480; núm. 791/2004, de 14 de septiembre AS 2004\2755; núm. 835/2004, de 21 de septiembre JUR 2004\271139; núm. 324/2005, de 10 de mayo JUR 2005\159733; núm. 604/2005, de 12 de julio JUR 2005\201786; núm. 664/2005, de 28 de julio JUR/2005/218526; núm. 5/2006, de 4 de enero JUR 2006\93490; núm. 45/2006, de 17 de enero AS 2006\560; núm. 979/2006, de 12 de diciembre AS 2007\825; núm. 314/2007 de 11 de abril JUR 2007\230862; núm. 931/2007, de 21 de noviembre AS 2008\380; núm. 936/2007, de 21 de noviembre JUR 2008\44779; núm. 1077/2007, de 27 de diciembre JUR 2008\89379; núm. 1109/2007, de 27 de diciembre JUR 2008\100587; núm. 292/2010, de 20 de abril JUR 2010\233251.

[444] SSTSJ Madrid (Sala de lo Social): núm. 233/2006 de 21 marzo. AS 2006\1676; núm. 287/2006 de 31 marzo. AS 2006\1694; núm. 336/2006 de 24 abril. AS 2006\2280; núm. 382/2006 de 16 mayo. AS

moral como un conjunto de comportamientos realizados de forma persistente en el tiempo por una o varias personas, con el objetivo de intimidar, amilanar o consumir intelectual y emocionalmente a un trabajador y, así, lograr su salida de la organización o satisfacer una necesidad patológica del hostigador de agredir y controlar como medio de reafirmación personal. En las sentencias se afirma que se trata de un problema objeto de estudio pluridisciplinar, en el que participan la psiquiatría, la psicología, la sociología y el Derecho, e incluso recoge la definición que del verbo acosar proporciona el Diccionario de la Real Academia Española[445], como "acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona". Se elabora en esta línea doctrinal un profundo análisis de los componentes definitorios del *mobbing*, así como de sus causas y consecuencias.

La Sala de lo Social del TSJ de Andalucía[446] ha dictado un conjunto de sentencias en las que se entiende que el acoso moral en el trabajo se manifiesta como una agresión hacia un trabajador, que puede proceder tanto de su empresario como de sus compañeros de trabajo con el consentimiento o tolerancia de aquél, a través de diferentes acciones repetidas y duraderas en el tiempo, como órdenes, palabras, con el fin de desmerecer al trabajador y aislarlo, pudiendo, así, llegar a dañar su estado de salud. Destaca de esta línea doctrinal la consideración de que el objeto de las conductas de *mobbing* es la destrucción de las redes de comunicación de sus víctimas erosionando su reputación, y perturbando el desarrollo de su actividad y dañando progresivamente su dignidad, hasta conseguir que abandonen de manera voluntaria su trabajo.

Esta Sala, en sus sentencias, plantea el *mobbing* como una forma de estrés laboral – igual que hace la Sala de lo Social del TSJ de Madrid –, ya que el ambiente hostil que se genera como consecuencia de la actitud hostigadora de unos trabajadores (o el empresario) con

2006\2028; núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 841/2006 de 7 noviembre. AS 2007\35; núm. 839/2006 de 7 noviembre. AS 2007\169; núm. 886/2006 de 21 noviembre. JUR 2007\67934; núm. 948/2006 de 5 diciembre. AS 2007\708. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 1.

[445] Las sentencias no especifican qué edición del Diccionario de la RAE recoge esa definición. No obstante, la definición continúa siendo la misma, conforme a la última actualización digital de dicho Diccionario (2020), que puede consultarse en el siguiente enlace: https://dle.rae.es/acosar?m=form

[446] SSTSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 1577/2007 de 8 mayo. AS 2007\3634; núm. 1130/2008 de 1 abril. AS 2009\1024; núm. 2143/2008 de 16 junio. JUR 2009\14866; núm. 3077/2008 de 30 septiembre. AS 2009\755; núm. 455/2009 de 3 febrero. JUR 2009\211007; núm. 2498/2010 de 21 septiembre. AS 2010\2938; núm. 1970/2011 de 5 julio. JUR 2011\374325; núm. 1970/2011 de 5 julio. JUR 2011\374325; núm. 3290/2012 de 15 noviembre. JUR 2013\125643; núm. 468/2016 de 18 febrero. JUR 2016\103372; núm. 753/2016 de 14 marzo. JUR 2016\108520. La totalidad de las sentencias puede consultarse en el ANEXO 2.

más recursos y apoyos frente a otro, genera una situación "especialmente estresante", que la víctima no es capaz de afrontar.

El TSJ de Galicia[447], en su doctrina más reiterada, recoge la descripción de *mobbing* que, afirma, se ha ido elaborando en el ámbito médico y jurídico especializado, como la conducta abusiva o la violencia psicológica a la 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.

Al igual que las dos Salas comentadas sobre estas líneas, la Sala de lo Social del TSJ de Galicia considera también que el acoso moral es una forma de estrés laboral caracterizada por tener su origen en las relaciones interpersonales dentro de la empresa. Esta definición es, probablemente, la más seguida por otros TSJ[448] en algunas de sus sentencias, aunque cuenten también con una línea doctrinal propia sobre la materia.

Existe otra doctrina judicial acogida por diferentes Tribunales Superiores de Justicia[449], que recoge tres corrientes que han tratado de acotar el concepto de *mobbing*. Según una primera corriente, el *mobbing* sería un *"fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema sobre otra persona en el lugar de trabajo, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) con el fin de destruir las redes de comunicación*

[447] SSTSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 12 septiembre 2002. AS 2002\2603; de 18 julio 2003. AS 2004\1735; de 5 abril 2004. AS 2004\1803; de 12 noviembre 2004. JUR 2006\77303; de 26 abril 2005. JUR 2006\130539; de 29 abril 2005. JUR 2005\157366; de 29 septiembre 2005. AS 2006\815; de 9 diciembre 2005. JUR 2006\79887; de 27 septiembre 2006. JUR 2007\208020; de 12 abril 2007. JUR 2007\202103; núm. 2166/2008 de 6 junio. AS 2008\2062. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 3.

[448] Esta definición ha sido seguida por múltiples sentencias de otros TSJ – incluso por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, en su sentencia de 16 febrero 2011. RJ 2011\3365 –, entre los que podemos destacar STSJ de Andalucía (Sala de lo Social) núm. 2312/2006 de 28 septiembre. JUR 2008\253804; STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 51/2013 de 6 febrero. JUR 2013\115768; STSJ de Asturias (Sala de lo Social): núm. 1785/2014 de 19 septiembre. AS 2014\2799; STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social): núm. 2422/2003 de 9 junio. JUR 2004\115794. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 4.

[449] STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; núm. 442/2017 de 21 febrero. AS 2017\864. STSJ de Castilla y León, Burgos, (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125; núm. 321/2006 de 23 febrero. AS 2006\1305; núm. 335/2006 de 28 febrero. JUR 2006\133409; núm. 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898; núm. 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898; núm. 777/2008 de 15 mayo. JUR 2008\355967; núm. 1532/2008 de 15 octubre. AS 2008\2657. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 5.

de la víctima o víctimas y lograr que abandone su lugar de trabajo". La segunda corriente corresponde al concepto ofrecido por la Comisión Europea en fecha 14 de mayo de 2001, que definió *mobbing* como *"comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío".* Finalmente, el *mobbing* también se considera una presión laboral tendenciosa tendente a la autoeliminación del trabajador mediante su denigración laboral. Dicha presión es definida en las sentencias como toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque; además, *"debe ser consecuencia de la actividad laboral que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la empresa"*. Tiene, asimismo, que *"responder a un plan, explícito o implícito. Dicho plan requiere una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un período".* Con más precisión, todavía, se expresa el TSJ de País Vasco en sus sentencias sobre este tipo de presión, que serán estudiadas con mayor detalle en otros apartados[450].
Por último, no puede obviarse que el concepto de presión laboral tendenciosa ha sido empleada en profundidad por algunos expertos en la materia[451].

Otro muy numeroso grupo de sentencias[452], también dictadas por distintos TSJ, define el acoso laboral de forma parecida a como lo ha hecho la doctrina judicial del TSJ de Galicia, comprendiendo en este fenómeno las diferentes situaciones de hostigamiento contra un trabajador a través de actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y centrándose especialmente en las consecuencias del mismo, las cuales considera que conducen al extrañamiento social de la víctima en el marco laboral y le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, consiguiendo incluso en algunos casos que

[450] STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; de 21 marzo 2006. JUR 2006\179805; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869.
[451] El concepto de "presión laboral tendenciosa" fue acuñado por GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa.*, LEX NOVA, España, 2005.
[452] STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 828/2003 de 11 marzo. JUR 2003\136591; STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; STSJ de Asturias (Sala de lo Social): núm. 112/2010 de 15 enero. JUR 2010\106536; STSJ de Comunidad Valenciana (Sala de lo Social): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; STSJ de Cantabria (Sala de lo Social): núm. 679/2006 de 3 julio. AS 2006\2275; STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social): núm. 332/2012 de 10 mayo. JUR 2012\205580; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 6.

abandone su empleo, al no poder soportar tal nivel de estrés. Algunas de estas sentencias reproducen la descripción del *mobbing* elaborada por Heinz Leymann como *"situación en la que una persona (o, en raras ocasiones, un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo"*[453], y también como *"toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo".*

Por último, pero no por ello menos importante, otra línea doctrinal[454], hace referencia a dos cuestiones relativas al acoso moral. La primera versa sobre concepto de acoso moral, y la segunda enumera los elementos que lo componen. Se trata de una versión muy original si la comparamos con las mencionadas anteriormente. La elaboración del concepto por parte de la Sala destaca por ofrecer una definición de *mobbing* muy próxima a las desarrolladas por los teóricos de la psicología y la psiquiatría, orientada al estudio del comportamiento del sujeto activo y pasivo del acoso. Asimismo, incide en el origen anglosajón del término[455], cuyo significado se refiere al hostigamiento procedente de una muchedumbre, y lo relaciona con la importancia que tiene la ejecución de este comportamiento por parte de un grupo contra un solo sujeto. Además, la construcción conceptual del acoso se centra en la actitud del empresario, ya que entiende que el fenómeno se produce por una agresión de éste (o de sus empleados, pero con su conocimiento y tolerancia), a través de hechos, palabras u órdenes, reiteradas y duraderas. Entiende que la finalidad de este comportamiento es la victimización – al igual que sucede en otras manifestaciones de acoso como el *bossing* o el *bullying* – y el aislamiento del trabajador, pudiendo incluso causarle daños, con el fin de que abandone el trabajo. Su dignidad se ve lesionada progresivamente dependiendo de la fortaleza psicológica que muestre.

---

[453] Esta definición recogida en las sentencias procede del inventario de conductas desarrollado por LEYMANN, H., "Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-45)", 1990.

[454] STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233. STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629. STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 29 diciembre 2003. AS 2004\32. STSJ de La Rioja (Sala de lo Social): núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\31; STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998. La totalidad de las sentencias puede consultarse en el ANEXO 7.

[455] Resalta la implicación de una banda o turba descontrolada para ejecutar el hostigamiento, y también se refiere a la *Lynch law*.

Con respecto a los elementos del acoso moral laboral desarrollados por esta línea doctrinal, la sentencia del TSJ de País Vasco del año 2003[456] ha servido de ejemplo para el resto de tribunales de nuestro país[457]. Los elementos a los que atribuye la condición de configuradores del *mobbing* se concretan en: a) la dignidad como bien jurídico protegido; b) la forma en que se produce la lesión de la dignidad: de manera reiterada y sistemática, mediante una actitud de acoso u hostigamiento, y con la finalidad de minar la moral del sujeto y causarle daños psicológicos irreversibles con el fin de que abandone su puesto de trabajo; c) la intención de dañar por parte del acosador; d) la efectiva producción de un daño en el trabajador víctima.

Estos elementos coinciden en gran medida con las notas que componen las definiciones del término acoso o *mobbing* recogidas por los otros tribunales. Asimismo, parte de la doctrina científica considera esenciales la mayoría de estos elementos para poder hablar de acoso moral, aunque suelen denominarlos "elementos objetivos" y se refieren a los subjetivos tan sólo como relativos a los sujetos del acoso[458].

En mi opinión, la concurrencia de todos los elementos enumerados en la doctrina judicial mencionada no resulta necesaria para calificar un determinado comportamiento como constitutivo de *mobbing*, al igual que no lo consideran otros tribunales en sentencias aisladas, teóricos en la materia, o el Derecho comunitario e internacional.

Tras haber analizado los conceptos del acoso elaborados por las Salas de lo Social de los TSJ desde sus primeras sentencias, es necesario destacar que sus doctrinas fueron elaboradas (en su mayoría) durante la primera década del siglo XXI, sin sufrir, en la segunda década, las modificaciones o la evolución necesarias para adaptarse a los

[456] STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 2256/2003 de 2 octubre. AS 2003\3828.
[457] STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 265/2007 de 31 enero. AS 2007\3353; STSJ de Cataluña (Sala de lo Social): núm. 3751/2020 de 2 septiembre. JUR 2020\324280. STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 1 julio 2004. JUR 2004\257646. STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 855/2019 de 17 octubre. AS 2020\685. SSTSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; de 21 marzo 2006. JUR 2006\179805; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869. La totalidad de las sentencias puede consultarse en el ANEXO 8.
[458] Sin ánimo de exhaustividad: ARBONÉS LAPENA, H.I., *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva.*, Bomarzo, España, 2014.; CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños., Aranzadi, Navarra, 2006.; PIÑUEL, I., *Mobbing: manual de autoayuda*, Debolsillo, Madrid, 2012.; MELLA MÉNDEZ, L., "El acoso psicológico en el derecho del trabajo.", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral.*, vol. 145, 2003., entre otros.

cambios experimentados en el mundo del trabajo y en el Derecho internacional (no sólo sobre *mobbing*, sino también en términos generales). En este sentido, a partir del año 2010 aproximadamente, los tribunales se han limitado a reproducir sus líneas doctrinales creadas en los años anteriores, manteniendo unas ideas más rígidas que las defendidas actualmente por la mayoría de la doctrina científica en este campo, que sí ha ido actualizándose y ajustándose a las nuevas realidades del Derecho del Trabajo.

También sorprende que varios TSJ[459] en sus sentencias entiendan el *mobbing* como una forma específica de estrés en el trabajo, cuando se trata de dos figuras y dos riesgos psicosociales distintos. El acoso moral en el trabajo puede generar una sensación de estrés laboral en el trabajador y conllevar unas consecuencias semejantes a las provocadas por éste en su estado de salud. Sin embargo, las causas que lo generan son diferentes. Así, un trabajador puede sufrir estrés laboral sin ser víctima de acoso moral en el trabajo, y viceversa. En cualquier caso, resulta más lógico pensar que el estrés derivaría de un supuesto de *mobbing* y no al contrario, ya que una situación de estrés no concluye necesariamente en un proceso de acoso moral en el trabajo, y sí puede suceder al contrario. En este mismo sentido se pronuncia el Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral de 8 de octubre de 2004 al reconocer que el acoso y la violencia en el trabajo son causas generadoras de estrés.

Resulta esclarecedor el hecho de que sentencias recientes de algunos TSJ comienzan tímidamente a diferenciar entre elementos esenciales y elementos accesorios del acoso, siguiendo una línea más cercana a la delimitada por la doctrina científica, y alejada de los conceptos que se han señalando y que aún son aplicados por muchos TSJ.

En esta línea, para el TSJ de Cataluña, en sus sentencias más actuales[460], los elementos constitutivos del acoso son: las conductas lesivas no deseadas susceptibles de causar un daño; el menoscabo de la dignidad de la persona asociada a la posible vulneración de

[459] TSJ de Madrid, Andalucía y Galicia.

[460] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 6984/2016 de 25 noviembre. AS 2016\1871; núm. 2521/2018 de 26 abril. JUR 2018\205946; núm. 2999/2018 de 17 mayo. AS 2018\2046; núm. 3052/2018 de 18 mayo. AS 2018\1871; núm. 5525/2018 de 22 octubre. AS 2019\690; núm. 6709/2018 de 18 diciembre. JUR 2019\90925; núm. 1555/2019 de 25 marzo. JUR 2019\151644; núm. 2267/2019 de 6 mayo. JUR 2019\208695; núm. 4609/2019 de 3 octubre. JUR 2019\331311; núm. 146/2020 de 14 enero. JUR 2020\98746; núm. 820/2020 de 10 febrero. JUR 2020\126095; núm. 1598/2020 de 21 mayo. JUR 2020\255195.

otros derechos; la reiteración de las conductas lesivas; y la ubicación del fenómeno en el lugar o con ocasión del trabajo. Por otra parte, serían elementos accesorios del acoso: la intencionalidad del sujeto hostigador, y la producción de un daño. Puede observarse que esta postura es mucho más próxima a la preconizada por la mayoría de la doctrina científica, incluso la producida a principios de la década de los 2000, y a la que defendemos en este trabajo de investigación doctoral. Algunos autores añaden los sujetos implicados dentro de los elementos constitutivos[461]; otros, exigen una importante gravedad a los comportamientos hostiles y su reiteración en el tiempo para poder diferenciar el acoso de otros conflictos laborales[462], y algún experto[463] efectúa la distinción de los elementos entre objetivos (violencia psicológica extrema, sistemática, en el lugar de trabajo y la producción de un daño) y subjetivos (perfil del acosador y perfil de la víctima).

Así, de los anteriores conceptos de *mobbing* proporcionados por los TSJ y por la doctrina científica pueden extraerse los elementos que se han dividido a lo largo del tiempo como esenciales o accesorios del acoso moral. Dichos elementos deben estudiarse a fin de determinar si dicha categorización debe ser revisada conforme a la situación actual de las relaciones laborales y de los postulados normativos más modernos en esta materia, especialmente a raíz de la ratificación del Convenio nº190 de la OIT.

3. Elementos esenciales del acoso moral en el trabajo

Los elementos esenciales del acoso moral en el trabajo son aquellos que deben concurrir en la conducta y en las circunstancias que la rodean para poder calificarla como *mobbing*. Son aquellos que permiten determinar de manera objetiva que el comportamiento hostil es constitutivo de acoso moral y que no se basan en actitudes o efectos sobre los sujetos intervinientes, esto es, en criterios subjetivos. Los elementos esenciales del acoso son: la existencia de una conducta de hostigamiento, que la misma se componga de una serie de

[461] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Bomarzo, Abacete, 2005., pp.15-25.
[462] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, CES, Madrid, 2005., pp.28 y 29.
[463] MORALO GALLEGO, S., "El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad Social.", en *El mobing desde la perspectiva social, penal y administrativa.*, Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial., Madrid, 2007.

actos reiterados en el tiempo, que se produzca en el contexto laboral, y que en ella intervengan determinados sujetos.

3.1. Conductas o comportamientos

Las definiciones de acoso moral en el trabajo de los TSJ y de la doctrina científica se refieren a un comportamiento del cual pueden predicarse una serie de características, como su reiteración en el tiempo o su ánimo dañoso. Dicho comportamiento conlleva un hábito, conformado por la suma de un conjunto de actos repetidos, que pueden revestir múltiples manifestaciones de diversa índole, dando como resultado una infinidad de posibles situaciones de *mobbing*. No obstante, no han faltado intentos de acotar la conducta, a través de la elaboración de listados de acciones que pueden llegar a constituir acoso moral en el trabajo.

En este sentido, la Nota Técnica de Prevención (NTP) 476 sobre hostigamiento psicológico en el trabajo[464] del año 1998, recoge los 45 comportamientos hostiles enunciados por Leymann en su Inventario[465] (el autor los ordena en un formato de preguntas a realizar a los posibles pacientes de acoso[466]) clasificados en: 1) acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado[467]; 2) acciones contra el ejercicio de su trabajo[468]; 3) manipulación de la comunicación o de la información con la persona

[464] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO., *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1998. Puede consultarse en https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69

[465] LEYMANN, H., "Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-45)", cit.

[466] Dentro del mencionado inventario, estas preguntas se dividían en cinco grandes grupos: 1) actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador; 2) actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos social; 3) actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral ; 4) actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional; 5) actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima. Los pacientes debían evaluar del 0 al 4 cada conducta, en función de si no habían experimentado la conducta en absoluto, lo habían hecho un poco, moderadamente, bastante o de manera extraordinaria.

[467] En la NTP ponen como ejemplos la "realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc... Uno de estos comportamientos, de gran incidencia y objeto de diversos estudios, sentencias judiciales, etc. es el acoso sexual. Se pueden dar también diversas acciones contra la reputación del afectado como trabajador".

[468] El inventario describe estas acciones de la siguiente forma: "encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima (shunting); o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto

afectada[469] y 4) situaciones de inequidad[470]. Un numeroso grupo de sentencias[471] ha especificado las acciones en las que puede consistir el comportamiento negativo constitutivo de *mobbing* dividiéndolas en las mismas cuatro categorías que acabamos de comentar de la NTP 476.

Por otra parte, las Salas de lo Social de los TSJ también han ido elaborando en sus sentencias otra recopilación de conductas que pueden constituir acoso moral en el trabajo. Sin ánimo de resultar exhaustivas, podemos destacar los postulados recogidos por el TSJ de Navarra en reiterada doctrina judicial (utilizada más adelante por muchos TSJ en sus sentencias[472]) que, afirmando seguir a la doctrina especializada, considera que el *mobbing* incluye cinco tipos de conductas. El primer tipo, conformado por ataques del empresario contra la víctima, con medidas como su cambio de ubicación para separarla de sus compañeros, limitarla las posibilidades de comunicarse, o juzgar su trabajo de manera ofensiva y cuestionando sus decisiones. El segundo ejemplo de conductas, consistente en el aislamiento social del trabajador. Por otra parte, ataques dirigidos a su vida privada; en cuarto lugar, agresiones verbales, gritos o insultos y críticas permanentes a su trabajo; y, por último, rumores para juzgar y difundir críticas contra el trabajador. En términos casi

de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.)".

[469] En el inventario se afirma que dicha manipulación de la comunicación incluye una "amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...)".

[470] Las situaciones de inequidad se realizan, según el inventario, "mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc."

[471] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 3746/2005 de 9 noviembre. JUR 2007\73019; STSJ de Comunidad Valenciana (Sala de lo Social): núm. 2466/2003 de 11 junio. AS 2004\964; STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social): núm. 2006/2009 de 22 diciembre. AS 2010\209; STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 278/2004 de 30 marzo. AS 2004\2929. Se puede consultar la totalidad de las sentencias en el ANEXO 9.

[472] STSJ Navarra (Sala de lo Social): núm. 143/2001, de 30 de abril. AS/2001/1878; STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social): núm. 4879/2002 de 19 diciembre. AS 2003\3216; STSJ de Asturias (Sala de lo Social): núm. 3370/2007 de 20 julio. AS 2007\2687; STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social): núm. 1628/2005 de 24 mayo. AS 2005\2459. Consultar la totalidad de las sentencias en el ANEXO 10.

idénticos a éstos, se recogen en la NTP 854 de 2009[473] los tipos de conducta que pueden resultar compatibles con el "acoso psicológico en el trabajo"[474].

También el TSJ de Galicia[475] proporciona ideas sobre comportamientos hostigadores, principalmente a través de medidas organizativas de la empresa (asignación inadecuada de tareas, de imposible cumplimiento, etc.) que abocan al extrañamiento social del trabajador, que se ha visto aislado de compañeros y clientes, ha sufrido críticas, vejaciones y ha sido objeto de rumores y amenazas.

Todas estas conductas enumeradas por los tribunales, pueden constituir un supuesto de acoso moral en el trabajo, si cumplen, claro está, con el resto de elementos caracterizadores del mismo. Por ello, elaborar un listado de conductas o patrones puede resultar muy útil a efectos de ejemplificar una situación de *mobbing*; sin embargo, este fenómeno no puede ser tasado, y dada su naturaleza, sería más acertado el estudio pormenorizado de cada caso concreto por parte de los tribunales. Ello es así debido a que, una misma conducta, puede suponer acoso u otro tipo de conflicto laboral en función de las circunstancias que la rodean.

A la vista de lo anterior, los actos potencialmente hostigadores pueden dividirse en tres grandes grupos. En primer lugar, los que constituyen un ataque directo por parte del o de los sujetos activos contra el trabajador. En este punto entrarían en juego los insultos, vejaciones, recriminaciones, críticas no constructivas o desagradables en público o en privado, etc. La confrontación entre ambas partes es evidente y objetivamente apreciable por cualquiera.

En segundo lugar, aquellos ataques indirectos contra el trabajador que pueden revestir una forma más sutil y característica de acoso, consistente en la generación de un ambiente de trabajo viciado del que la víctima es consciente, pero que es muy difícil de demostrar.

---

[473] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO., *NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2009. Comprobar en https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb

[474] Se afirma en la NTP 854 que las acciones de violencia psicológica pueden consistir en "ataques a la víctima con medidas organizativas; ataques a las relaciones sociales de la víctima; ataques a la vida privada de la víctima; amenazas de violencia física; ataques a las actitudes de la víctima; agresiones verbales; rumores."

[475] STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4685/2019 de 25 noviembre. AS 2020\779. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 11.

En este grupo se incluirían los rumores, las críticas por la espalda, las quejas sobre el trabajador ante sus superiores jerárquicos o compañeros, etc. Otro mecanismo muy recurrente en este fenómeno consiste en hacer el vacío al trabajador, ignorándolo, no invitándolo a reuniones, comidas, etc. Se extendería, de esta manera, un malestar generalizado más insidioso que el producido en el caso anterior, que todo el mundo puede sentir, pero del que no se conoce a ciencia cierta su origen.

En tercer lugar, el acoso realizado a través de medidas de organización empresarial. Esto es, a través de la asignación de funciones de muy difícil o imposible cumplimiento o, por el contrario, no asignación de ningún tipo de ellas[476]; no proporcionar al trabajador los medios de trabajo adecuados para su desempeño profesional o la información necesaria para ello; designar los turnos y horarios más perjudiciales siempre a la víctima; aislar al trabajador para que no pueda socializar con sus compañeros o, de una manera semejante a la expuesta en el párrafo anterior, ignorarlo a la hora de convocarlo a determinados eventos. En estos supuestos, la sobrecarga de trabajo y la falta de formación o conocimientos necesarios para llevarlo a cabo tiene amplias posibilidades de conducir al trabajador a ser víctima de *burnout* o síndrome del quemado, y se produce, además, una vulneración de su derecho a la ocupación efectiva, recogido en el artículo 4.2 a) ET. Este derecho también se lesiona en el supuesto contrario, si no se encomienda al trabajador ninguna tarea concreta. Algunos tribunales han considerado que la mera falta de asignación de funciones no implica acoso moral en el trabajo, sino que es necesario que se produzca, también, algún tipo de conducta activa contra la víctima[477]. No obstante, la opinión mayoritaria de los TSJ entiende que la inactividad por parte de la empresa hacia un trabajador vaciando de contenido su prestación de trabajo durante un periodo de tiempo prolongado, sin ningún motivo que lo justifique, puede constituir un claro ejemplo del *mobbing*. Se trata de un comportamiento tan hostil como cualquier acción vejatoria directa, basada en el control y en la manipulación de la víctima, y cuyas consecuencias son igual de dañinas para la autoestima y confianza del trabajador en la empresa. Es un

[476] En el caso resuelto por la STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1782/2016 de 28 marzo. JUR 2016\87831, la demandante fue separada del resto de sus compañeros; se le retiró un aparato telefónico que precisaba para poder realizar su trabajo; en muchas ocasiones no se le asignaban tareas, y tenía que preguntar a sus compañeros si había algo que pudiera hacer, sin que la gerente permitiera a éstos pasarle trabajo. El tribunal estimó la demanda considerando probado el acoso moral en el trabajo.
[477] SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección5ª) de 8 octubre 2014. JUR 2014\267350.

claro ejemplo de lo que comúnmente se conoce como "hacer luz de gas"[478]. En cualquier caso, no puede perderse de vista que no toda vulneración del derecho a la ocupación efectiva es acoso moral, sino que deben concurrir el resto de requisitos necesarios para su calificación.

Para finalizar, en este último grupo de conductas constitutivas de acoso, merece la pena comentar otra cuestión relevante, relativa al *mobbing* como mecanismo de actuación acordado por la empresa para la consecución de fines muy concretos: de un lado, obtener un rendimiento mayor de sus trabajadores a través del miedo, o, por otro, lograr que el trabajador abandone por su propia voluntad el trabajo, evitando así despedirlo y pagarle la correspondiente indemnización.

Se trata de un supuesto extremo y, en la práctica, normalmente excepcional por parte de aquellas empresas para las que el fin siempre justifica los medios[479]. Pueden considerarse como caso más paradigmático de este tipo de *mobbing* las políticas de acoso que se desarrollaron en Francia en la empresa *France Télécom* durante los años 2007 y 2010, y cuyos empresarios fueron juzgados por acoso moral en el año 2019[480] y condenados. En este tipo de acoso existe un claro componente volitivo, ya que se configura como una política empresarial para alcanzar un objetivo económico determinado.

---

[478] A pesar de tratarse de un caso correspondiente a la jurisdicción contencioso-administrativa, resulta especialmente ilustrativa la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional sobre un supuesto de acoso moral en el trabajo en el seno de la Administración Pública, STC núm. 56/2019, de 6 de mayo, RTC 2019\56. En el supuesto de hecho enjuiciado, un funcionario público denunciaba ser víctima de *mobbing* por diversos motivos, uno de los cuales consistía en no haber recibido información sobre las atribuciones del trabajo ni haber recibido tareas durante casi un año y medio. La sentencia de instancia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 5 no consideró que tales actos fueran constitutivos de acoso. Dicha sentencia fue recurrida por el funcionario ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, que lo desestimó por un motivo de forma y no de fondo, ya que consideraba que sí existía acoso moral. De esta sentencia es destacable uno de sus argumentos, conforme al cual: *"…el no darle trabajo durante un período de tiempo puede ser uno de los medios para atentar contra la dignidad de la víctima, pero quien es objeto de un acoso de esta naturaleza o de ataques sistemáticos de actos contrarios a su dignidad, por definición exige un actuar positivo, como ocurre en el supuesto enjuiciado…".* Considero que dicho actuar positivo no es requisito indispensable para considerar la conducta como *mobbing*. El TC, por su parte, no entra a delimitar el concepto de acoso moral, por no considerarlo su tarea, sino que su competencia es interpretar el contenido y el alcance del derecho fundamental a la integridad moral y a la prohibición de tratos degradantes del artículo 15 de la CE, que considera vulnerado en el caso en cuestión.

[479] HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.*, 1ª, Paidós, Barcelona, 1999., p.72.

[480] El ex CEO de *France Télécom*, Didier Lombard, y seis ex directivos fueron declarados culpables de acoso moral en el trabajo tras una serie de suicidios producidos en la primera década de los años 2000. Tras la privatización de la compañía en 2004, los reajustes de personal requerían la salida "natural", o voluntaria, de 22.000 empleados, por lo que comenzaron una serie de prácticas empresariales destinadas a conseguirla, que en el posterior juicio fueron calificadas como acoso moral.

3.2. Elemento temporal

El elemento temporal es considerado como uno de los componentes esenciales del acoso moral, tanto por la jurisprudencia de nuestro país, como por la doctrina que le ha servido de base. La reiteración de una conducta abusiva, como las estudiadas en el apartado anterior, permite diferenciar el fenómeno de *mobbing* de otros semejantes, por lo que su concurrencia se entiende, en principio, imprescindible.

De este elemento son de destacar cuatro cuestiones principales sobre las que puede existir confrontación. La primera de ellas, relativa a su condición de elemento indispensable del acoso, frente a posturas – por lo general, textos y normativa de nivel internacional – que abogan por su relegación a un estatus meramente accesorio; por otra parte, sobre su relación con el elemento de la intencionalidad; también, en lo referente a su acotación dentro de unos parámetros estáticos concretos; y por último, sobre el cómputo del plazo de prescripción de las faltas que constituyen el acoso moral.

Comenzando por la primera reflexión, en nuestro ordenamiento el riesgo psicosocial del acoso moral laboral destaca por la creación de un ambiente de trabajo viciado, hostil y violento para la víctima que lo sufre, y que resulta apreciable por el resto de sujetos que lo presencian. Se trata de un entorno enturbiado que, a diferencia de otro tipo de conflictos o enfrentamientos violentos, se labra con una cierta sutileza derivada de una constante y reiterada sucesión en el tiempo de actos humillantes, denigrantes, ofensivos o vejatorios, hacia un determinado trabajador.

En esta dirección apunta la sentencia del TSJ de Cataluña[481] cuando establece que *"la ausencia de un planteamiento sistemático de comportamientos repetitivos frente al trabajador permite diferenciar el mobbing de aquellas situaciones de conflicto que tiene su origen en el ejercicio (por parte del empresario) de su poder de dirección y organizativo".*

[481] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 4046/2017 de 22 junio. AS 2017\1779.

No todas las confrontaciones que se generen serán acoso, a pesar de que muestren un alto grado de violencia entre el sujeto activo y el pasivo, sino que, su calificación como tal, dependerá de su inclusión en una sucesión de actos que constituyan en su conjunto una conducta vejatoria continuada. Por tanto, un solo suceso, por muy grave o reprobable que sea, no podrá ser considerado *mobbing* por sí solo, sino en consonancia con otras actuaciones que conforman un todo. No es cada acto aislado lo que provoca un desgaste psicológico de la víctima, sino la suma de todos ellos, que insidiosamente destruyen su autoestima[482].

A pesar de que esta sea la postura mayoritaria, si no unánime, de la doctrina judicial, algunos TSJ se refieren en sus sentencias al contenido del concepto de acoso moral laboral en el contexto internacional, destacando la laxitud mostrada en el Derecho comunitario con respecto de la reiteración de los actos hostiles y su duración en el tiempo. En estos términos se pronuncia el TSJ de Madrid en su más completa doctrina, al destacar que en las directivas 2000/43, 2000/78 y 2002/73 se suaviza el requisito de la reiteración en el tiempo, cuya concurrencia deberá determinarla el intérprete en cada caso concreto. No obstante, tales instrumentos comunitarios se refieren al principio de igualdad de trato y a la prohibición de discriminación, ya sea entre personas de distinto origen racial, entre mujeres y hombres, y con respecto de otros colectivos (sea por razón de religión, etnia, orientación sexual, etc.), por lo que la definición de acoso que se recoge en ellos versa sobre el acoso discriminatorio, y no sobre el acoso moral en el trabajo. Ocurre de igual manera con el acoso sexual, que no requiere de una continuidad en el tiempo para que la conducta pueda ser calificada de esta forma. En tales circunstancias, es lógico que el componente de la temporalidad del acoso se vea diluido, ya que, conforme a lo analizado en capítulos anteriores, en los casos de acoso discriminatorio, la especial gravedad de las motivaciones de las que el mismo trae causa, justifica que baste con un solo acto de estas características para entender consumado el acoso. La inexistencia de causas tasadas que motiven el *mobbing* junto con la necesaria insistencia de los actos hostiles permiten singularizar este fenómeno y distinguirlo de otros.

[482] Afirma la psiquiatra francesa HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*., cit., p.48., que: *"El acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y vejaciones. Luego los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad, la víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se la somete a maniobras hostiles y degradantes. Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse."*

De manera semejante se manifiesta el TSJ de Galicia en su sentencia de 4 de mayo de 2020[483], al afirmar que *"ciertamente el concepto de acoso laboral acuñado por la psicología para referirse a conductas hostiles o degradantes, de carácter soterrado o aparentemente inocuas, pero que por su reiteración en el tiempo, causen un daño a la integridad psíquica ha sido muy útil para poner de manifiesto situaciones que afectaban a trabajadores y que resultaban invisibles. Pero ello no significa que no pueda haber otras conductas que sean contrarias al derecho a la integridad moral más allá de que no existe una reiteración, muy singularmente en supuestos en que tal acoso tiene una vertiente discriminatoria"*.

Conviene recordar que el Convenio nº190 de la OIT también prevé en su definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo la posibilidad de que los comportamientos y prácticas inaceptables se manifiesten de manera repetida o una sola vez. Por ello, es necesario que la normativa interna que se desarrolle tras la ratificación de este Convenio recoja dos definiciones separadas, una de violencia y otra de acoso; así, en la primera podrá considerarse violencia un solo acto hostil, mientras que, para poder entender que se ha producido un caso de acoso moral en el trabajo, la norma deberá matizar que es necesaria una reiteración de actos.

Sobre la relación del elemento temporal con la intencionalidad, para muchos de los TSJ, la reiteración en el tiempo de los actos hostiles constituye el elemento "objetivo" del acoso moral en el trabajo, frente al elemento "subjetivo" que conformaría aquélla[484]. Con la expresión de "elemento temporal", se hace referencia a dos cuestiones relacionadas entre sí. Por una parte, a la reiteración en un período determinado de tiempo de una serie de actos que, en su conjunto, pueden constituir un comportamiento susceptible de ser considerado acoso moral en el trabajo. Por otra, a la relación que dichas actuaciones deben

[483] STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 4 mayo 2020. AS 2020\2035.

[484] Varias sentencias se pronuncian de la siguiente manera: *"(…) el llamado «mobbing» o acoso moral precisa de unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, requisito este el de la permanencia en el tiempo tradicionalmente aceptado en nuestra doctrina judicial y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin."* Entre otras, cabe destacar las sentencias de los TSJ de Madrid, (Sala de lo Social) núm. 603/2020 de 10 junio. JUR 2020\248442; TSJ de Andalucía Málaga (Sala de lo Social): núm. 1159/2009 de 11 junio. JUR 2013\238525; Sevilla (Sala de lo Social) núm. 401/2011 de 16 febrero. AS 2011\954; Granada (Sala de lo Social,) núm. 1073/2020 de 30 abril. JUR 2020\223214. TSJ de Cataluña (Sala de lo Social): núm. 7880/2009 de 2 noviembre. JUR 2010\51673. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 12.

guardar entre sí en su producción, esto es, a la sistematicidad con que se suceden y al hilo conductor que las une.

Para el TSJ de Aragón, la reiteración en el tiempo y la sistematicidad de la conducta son notas características del *mobbing*. De esta manera, la repetición de los actos (que, entiende el tribunal, se configuran como *"cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto"*) debe seguir una unidad de propósito (aquí sitúan algunos TSJ la intencionalidad), y constituye, junto con la persecución de la finalidad de minar psicológicamente al acosado, la "forma" en la que se produce la lesión del bien jurídico y caracteriza una conducta como acoso moral laboral.

Es importante el concepto de "unidad de propósito", o "unidad de acción" a la que se refieren algunos TSJ[485]. Se trata de un hilo conductor que une las diferentes acciones humillantes y lesivas, y que permite apreciar la existencia de un fenómeno global de hostilidad hacia el trabajador. No es necesario que dichos actos guarden una relación entre sí más allá de responder todos ellos a un ambiente hostil de denigración de la víctima. El TSJ de Madrid[486] considera que se produce un supuesto de acoso moral al poder identificarse *una concatenación de actos que, aunque laboralmente diversos, aparecen como un continuum unificado por la unidad de propósito desmoralizador, instando a la actora al abandono de la relación laboral.*

Debido a esta unidad de propósito, el elemento temporal se ha visto relacionado con el posible componente intencional del *mobbing*. La repetición de actos en el tiempo que acaban configurando un comportamiento hostigador se entiende justificada y necesaria – por un sector de la doctrina, tanto científica como judicial – por la voluntad de alcanzar un fin determinado. El deseo de lograr un objetivo, de expresar un comportamiento que muestre una tendencia encaminada hacia un propósito, requiere de una permanencia de los actos hostiles en el tiempo. Así lo afirma el TSJ de Canarias en su sentencia de 28 de

[485] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social) núm. 2256/2003 de 2 octubre. AS 2003\3828; de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; STSJ Andalucía Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 1011/2005 de 21 abril. AS 2005\1241; STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 484/2005 de 14 junio. JUR 2005\176418; núm. 485/2005 de 14 junio. JUR 2005\176379; (Sala de lo Social, Sección4ª), núm. 855/2019 de 17 octubre. AS 2020\685; STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 8240/2005 de 28 octubre. JUR 2006\77968; núm. 524/2019 de 1 febrero. AS 2019\131.
[486] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 308/2004 de 13 abril. JUR 2004\237812.

marzo de 2007[487] cuando sostiene que *"para que se pueda hablar de un comportamiento «tendente a» es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de mobbing".*

No obstante, entiendo que la sucesión de actos dañinos de un trabajador o del empresario hacia otro durante un periodo determinado, que termina constituyendo un fenómeno de acoso moral en el trabajo, no tiene por qué estar ligada a la existencia de un fin último o voluntad de causar un perjuicio a la víctima, ya sea lograr que abandone su puesto de trabajo, que se sienta incómodo, etc.

La unidad de propósito o de acción que considero necesaria no se refiere tanto a la voluntad de desmoralizar a la víctima o lograr dañar tanto su autoestima que decida abandonar su puesto de trabajo, como a la existencia de una relación entre los actos hostiles que, al unirse todos ellos, terminan generando una situación de ambiente violento y humillante en el trabajo. La valoración de esta unidad de propósito o acción no debe estimarse tanto como una cuestión subjetiva basada en la voluntad de los acosadores de causar un daño, sino como una cuestión objetiva que permite encontrar un nexo de unión entre una serie de actos por haber configurado un fenómeno más amplio y superior a todos ellos. Así, su determinación debe ampararse en su relación en el tiempo, su proximidad en el mismo, que permite considerar que existe un supuesto de acoso moral en el trabajo a pesar de haberse producido en un lapso de tiempo corto.

Todo ello, obviamente, con independencia de que también pueda existir una voluntad de lesionar a la víctima en el trasfondo de las actuaciones del sujeto acosador. Esta voluntad es relevante a efectos de agravar la sanción por acoso moral, pero no se configura (como se tendrá ocasión de explicar) como un requisito básico del *mobbing*, sino accesorio del mismo.

Sobre la tercera cuestión relativa a la acotación de la periodicidad dentro de unos parámetros estáticos concretos, y en relación con el planteamiento anterior, para apreciar tal unidad de acción o, simplemente, garantizar la existencia de la reiteración y

[487] STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 283/2007 de 28 marzo. AS 2007\1648.

habitualidad del comportamiento hostil, se ha mostrado interesante determinar el periodo de tiempo en el que deben producirse los actos hostiles y la cantidad de éstos que deben suceder. En este orden de cosas, la mayoría de los jueces se han limitado a destacar tan sólo la necesidad de la existencia de un componente temporal en el acoso; algunos se han referido a este elemento defendiendo una interpretación flexible del mismo, mientras que otros han tratado de acotarlo a unos parámetros concretos.

Comenzando por la primera de estas dos posturas, la experiencia y la investigación sobre el acoso moral en el trabajo han ido mostrando los perjuicios y los peligros que puede suponer demarcar en exceso los límites temporales de este fenómeno. Si tan sólo pueden tomarse en consideración aquellos actos que se produzcan en una cantidad determinada o durante un número de meses en concreto, todas aquellas conductas que no alcancen tales cuotas se verán apartadas y carentes de protección, cuando es posible que cumplan con el resto de requisitos (y la reiteración en el tiempo, pero no ajustada a tales parámetros excesivamente rígidos).

Además, los trabajadores se verían obligados a soportar tal situación, al menos, durante el periodo mínimo establecido (ya fueran seis meses u otros), sin interponer la correspondiente queja interna o demanda por acoso moral, para poder ver protegidos sus derechos y satisfechas sus pretensiones. Podría plantearse, además, un problema respecto de los compañeros o sujetos hostigadores, ya que, en caso de desestimación judicial sobre la presencia de *mobbing*, aquéllos podrían ver legitimada su actuación respecto de la posible víctima, y continuar con tal comportamiento. En estos casos, puede entenderse idóneo que, tanto si la denuncia se produce a través de un canal interno como si es mediante uno externo, el responsable de juzgar y apreciar la existencia o no de acoso matice que no se otorga el reconocimiento de este fenómeno por escasez de reiteración en el tiempo o ser este período demasiado corto. Así, podría apuntar que, de haberse producido más actos o en un mayor lapso de tiempo, sí constituiría acoso laboral, apercibiendo, además, a los sujetos activos de que, en caso de continuar con su actitud se considerará la totalidad de los actos y resultarán sancionados como corresponda.

En cualquier caso, la obligación del trabajador de soportar una situación de hostigamiento durante un número mínimo de meses marcado por la ley, producida por unos actos que, en su conjunto, son objetivamente calificables como *mobbing*, vulnera la línea de

protección frente al riesgo elaborada por el Tribunal Constitucional. Según éste, no se debe esperar a la producción de un daño efectivo para solicitar la tutela constitucional, ya que entonces ésta devendría ineficaz, sino que es suficiente con que la posible víctima acredite la existencia de un riesgo relevante de que suceda dicho daño[488].

Resulta, por tanto, más idónea la libre valoración de la concurrencia de este elemento por parte de los juzgados y tribunales, tomando en consideración, lógicamente, la cantidad de actos lesivos con los que se haya atacado al trabajador y el período de tiempo en que los mismos se suceden, pero valorando especialmente la intensidad con que se producen tales conductas y la relación que exista entre ellas. En este sentido, el juzgador puede apreciar la existencia de una unidad de acción, en los términos a que nos hemos referido, a pesar de que no se haya hostigado al trabajador en numerosas ocasiones, o en un amplio espacio de tiempo. Así, la fuerza o intensidad de estos ataques y su vinculación determinan que no se trate de sucesos esporádicos e independientes, sino que la suma de todos ellos genere una esfera de trabajo viciada y hostil contra un trabajador, lo que permite estimar que, efectivamente, se trata de un supuesto de *mobbing*.

En esta línea se manifiestan varias sentencias[489], destacando fundamentalmente la del TSJ de Andalucía de 19 de diciembre de 2002[490][491]. Entiende el tribunal que *"el «Mobbing» es un proceso de destrucción*[492]*; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos». Así pues, el concepto de «Mobbing» queda definido por el encuadramiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera. (…) lo relevante, por tanto, es analizar si hay sucesivas o reiteradas conductas hostiles contra el actor que, si bien de forma aislada podrían parecer indiferentes,*

[488] Podemos mencionar las sentencias del TC 221/2002, de 25 de noviembre. RTC 2002\221, así como la núm. 220/2005, de 12 de septiembre. RTC 2005\220 y la núm. 62/2007 de 27 marzo. RTC 2007\62.
[489] La STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social), núm. 957/2002 de 28 mayo. AS 2002\2807 admite la existencia de acoso moral en el trabajo por conductas llevadas a cabo en el plazo de tres meses, al considerar que se encontraban ante una actuación empresarial que revestía la suficiente gravedad.
[490] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social) núm. 4814/2002 de 19 diciembre. AS 2003\891.
[491] Se ampara en los argumentos sostenidos por esta sentencia la sentencia del TSJ de Canarias Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 457/2004 de 19 mayo. AS 2004\2079.
[492] NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, Aranzadi, Navarra, 2007., p.35; CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños.*, Aranzadi, Navarra, 2006., p.56.:*"este proceso significa que la reiteración y persistencia en los ataques o actos de agresión forma parte de su propia naturaleza."*

alcanzan mayor gravedad en una consideración conjunta por su proximidad en el tiempo, su relación o vinculación (…)"[493].

Según el sentido de esta sentencia, el periodo de tiempo en que se repiten los actos lesivos no debe ser largo, sino corto, para poder apreciar que en los mismos existe una unidad o sintonía entre las acciones, y reviste la suficiente intensidad para considerar el *mobbing*. En el caso en cuestión, la sucesión de conductas hostiles se produce tan sólo en el transcurso de un mes, entre octubre y noviembre de 2001. Sin embargo, el tribunal afirma que, la suma de todas ellas puede racionalmente valorarse como *"actos de intensidad suficientes para producir el efecto prohibido por el ordenamiento"*.

También el TSJ de Castilla y León afirma en su sentencia de 28 de febrero de 2005[494] que *"(…) este plazo ha de ser interpretado de manera flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador"*. Con respecto de esta sentencia, es correcta la defensa de la flexibilidad en la interpretación del comportamiento, pero no la de su tendencia al fin de la destrucción del trabajador, ya que la intención del acosador es irrelevante. Así, la idea de continuidad en el tiempo es importante como generadora de un entorno hostil objetivamente insoportable para su víctima. Se trata de la misma interpretación del concepto de unidad de acción explicado sobre estas líneas.

Por otra parte, a pesar de que la idea de una acotación concreta del periodo de tiempo en el que debe producirse la conducta haya ido perdiendo fuerza y seguidores en el marco de la doctrina científica, no ha sucedido lo mismo en la doctrina judicial.

Así, algunos tribunales se refieren a la tesis expuesta por Heinz Leymann, que ofrece una definición estadística del acoso y marca un número concreto de actos hostigadores y de

[493] En el mismo sentido, la STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 258/2018 de 13 septiembre. AS 2018\2351. De forma semejante se pronuncia el TSJ de Comunidad Valenciana, si bien su Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª, al conocer de un supuesto de acoso moral en el trabajo en el seno de la Administración Publica, en su sentencia núm. 1355/2001 de 25 septiembre. RJCA 2002\548: *"Así pues, desde las anteriores perspectivas (análisis aislados de los hechos respecto del derecho a la ocupación o la igualdad) los hechos sancionados no parecen vulnerar la dignidad del trabajador. Sin embargo, no puede ser el mismo el juicio que merecen tales hechos si se observan desde su consideración conjunta y su concepción como plan predeterminado respecto de dos trabajadores (…)".*

[494] STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 226/2005 de 28 febrero. AS 2005\232.

meses en los que los mismos deben ocurrir. Según este autor, las acciones que implica el *mobbing* han de ser continuas y repetirse con mucha frecuencia, al menos una vez por semana y durante un largo periodo de tiempo, como mínimo seis meses. Para él, son esta alta frecuencia y prolongada duración, las que caracterizan el acoso. Lo relevante, por tanto, para Leymann, no es tanto "lo que se hace o cómo se hace", como la "frecuencia y duración de lo que se hace", y este es el punto de inflexión que diferencia el *mobbing* del "conflicto laboral"[495]. Se trata de una de las primeras elaboraciones ofrecidas sobre este fenómeno desde el campo de la psiquiatría, por lo que su aplicación en el contexto del ordenamiento jurídico laboral actual puede no resultar totalmente pertinente o ajustada. El sentido que esta doctrina otorga al elemento temporal dista por completo de las tesis comentadas.

Esta propuesta puede ser identificada en diferentes resoluciones de los TSJ, en algunos casos empleada como guía para determinar la existencia de acoso moral y, en otros, como ejemplo a no seguir por su excesiva rigidez. Dentro de los primeros casos, podemos citar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 28 de abril de 2003[496], que se sirve de estos parámetros para considerar la conducta enjuiciada como *mobbing*[497].

En términos semejantes, al TSJ de la Comunidad Valenciana[498] le parecieron escasos tres meses de hostigamiento, y afirmó que *"la conducta constitutiva de acoso tiene que ser sistemática y producirse sobre un periodo de tiempo prolongado, de manera que llegue a ocasionar una perturbación grave en el trabajador; sin que el concepto de acoso pueda ser objeto de una interpretación amplia"*[499]. Tampoco resultó suficiente para el TSJ de Canarias[500] un periodo de dos meses para apreciar la presencia de acoso moral en el

[495] LEYMANN, H., "El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo.", *Original: EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, vol. 5, 1996.
[496] STSJ de Islas Canarias (Sala de lo Social, Sección Única), número 635/2003, de 28 de abril AS 2003\3894.
[497] Otras sentencias hacen referencia a la doctrina de LEYMANN en su intento de definir el acoso moral en el trabajo. En este sentido se pronuncia la comentada doctrina del TSJ de Madrid (ver ANEXO 1); la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 421/2012 de 10 abril. AS 2012\834.
[498] STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social) núm. 1784/2016 de 7 septiembre. JUR 2016\267609.
[499] STSJ de Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1821/2017 de 4 julio. JUR 2017\296211.
[500] STSJ de Islas Canarias Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1448/2007 de 15 octubre. AS 2008\260: *"Pero teniendo en cuenta que dicha situación se prolongó escasamente durante dos meses (...), esta Sala considera que, a pesar de que efectivamente hemos de reconocer que los actos constitutivos de acoso moral pueden provenir de otros trabajadores, el escaso período de tiempo durante el que se prolonga esta situación imposibilita la apreciación de la concurrencia del requisito de la reiteración dentro de un*

trabajo, ni para el TSJ de Galicia[501] un periodo de cinco. En otras sentencias, el límite de los seis meses de duración se muestra, incluso, insuficiente. Así la sentencia del TSJ de Andalucía de 25 de enero de 2007 afirmó que el comportamiento enjuiciado se produjo en un período de tiempo de diez meses, por lo que resultó ser demasiado breve para poder valorar que el mismo pudiera constituir acoso moral laboral[502].

El último punto sobre el elemento temporal que se debe destacar es el referente a la determinación del cómputo del plazo de prescripción[503] de las faltas que constituyen el *mobbing*. Al tratarse de una conducta que requiere una reiteración en el tiempo de una serie de actos lesivos, surge la duda de si algunos de ellos han podido prescribir cuando se ejercita la acción, por haber pasado demasiado tiempo. En tal caso, podría suceder que, si los primeros actos hubieran prescrito, quizás la conducta ya no podría considerarse *mobbing*, por no haberse producido un número de actos concreto o durante un periodo de tiempo lo suficientemente largo para poder calificar así la conducta.

Sobre esta cuestión, el TSJ del País Vasco[504] afirma que "*si se tratase de una conducta infractora, laboral y continuada, como es el acoso moral laboral, donde existe una pluralidad de acciones que configura una conducta prolongada en el tiempo, vulnerando bienes jurídicos de la misma o análoga naturaleza, el cómputo de prescripción no comenzará en tanto persista la conducta infractora y se completen los actos constitutivos donde el día inicial del cómputo de la prescripción será el de la fecha de la última falta cometida*"[505].

período de tiempo de los comportamientos hostiles al trabajador, elemento esencial del acoso moral como antes apuntamos."

[501] STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 3426/2008 de 26 septiembre. AS 2008\2924. Según el tribunal: *"transcurren cinco meses, tiempo muy escaso para que haya podido producirse la conducta sistemática y prolongada en el tiempo de hostigamiento que exige la calificación de acoso moral. (…)se trata tan sólo de tres episodios en el plazo de cinco meses (hecho probado noveno) lo que los convierte en hechos aislados y esporádicos."*

[502] STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 136/2017 de 25 enero. JUR 2017\95961.

[503] Con respecto a la acción a ejercitar por el trabajador, se entiende aplicable el plazo general de prescripción de un año. Se profundizará más adelante sobre ello.

[504] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 20 noviembre 2007. JUR 2008\39222; núm. 1081/2009 de 12 mayo. JUR 2009\371941; de 21 diciembre 2010. AS 2011\1697; núm. 332/2017 de 7 febrero. JUR 2017\114926; núm. 2488/2017 de 19 diciembre. JUR 2018\33280; núm. 999/2019 de 28 mayo. JUR 2019\230214.

[505] En este sentido se ha pronunciado el TS en sus sentencias sobre la prescripción de las faltas laborales: STS (Sala de lo Social) de 16 marzo 1990. RJ 1990\2162; de 12 febrero 1992. RJ 1992\970.

De igual forma se pronuncia el TSJ de Andalucía[506], que se remite a la doctrina del TS sobre las conductas continuadas, según la cual *"la infracción continuada se caracteriza por la realización de una pluralidad de acciones y omisiones que, respondiendo a un plan preconcebido o con aprovechamiento de análoga o idéntica ocasión, quebrantan uno o varios preceptos semejantes, obedeciendo a una unidad de propósito, que en los supuestos de conducta continuada, al carecer las diferentes faltas de sustantividad propia y verse inmersas en la conducta, sólo a partir de que cese esa puede iniciarse el dies a quo del cómputo".*

En conclusión, la reiteración en el tiempo supone un elemento esencial del *mobbing.* La naturaleza de este fenómeno se caracteriza precisamente por la instauración de un ambiente laboral que deviene objetivamente insoportable para la víctima como consecuencia de un proceso de desgaste psicológico procedente de otros trabajadores (o sujetos relacionados por el trabajo) de su entorno a través de insistentes acciones lesivas. La delimitación estricta de los parámetros temporales y cuantitativos de tales acciones es una tarea imposible y, además, se muestra inoperante en la práctica. Los tribunales mantienen entre sí diferentes posturas al respecto e, incluso, algunos de ellos en sus propias sentencias a lo largo de los años.

Es sorprendente que las posturas más abiertas e inclusivas del acoso conforme a las cuales la idea esencialmente relevante es la intensidad de las acciones y su unidad, independientemente del periodo temporal en el que se produzcan, son anteriores a las que se muestran más estrictas acotando los meses y el número de actos mínimos para la calificación de una conducta como *mobbing.* De esta manera, parece que se produce un paso atrás en la doctrina judicial española con respecto a la comprensión del elemento temporal del acoso, mientras que las hipótesis más avanzadas que se están contemplando en el contexto internacional y en la doctrina científica apuntan en la misma dirección que las sentencias de los TSJ más antiguas.

En este punto, se pone de manifiesto que los TSJ de nuestro país, en la última década, han ido repitiendo y transcribiendo sus argumentos y fundamentaciones en sus sentencias, sin mostrar un avance o evolución en el estudio de la cuestión. No obstante, algunas

[506] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4346/2009 de 9 diciembre. AS 2010\50

sentencias recientes comienzan a retomar una postura más abierta con respecto de este elemento del *mobbing*, siguiendo las pautas marcadas por la doctrina científica.

3.3. Elemento contextual: espacio y momento del acoso moral. El acoso con ocasión del trabajo y el uso de las nuevas tecnologías

En una concepción clásica del acoso moral en el trabajo, puede entenderse que el mismo se configura por una situación de hostigamiento psicológico reiterado que se produce durante la jornada laboral y en el centro de trabajo. Fuera de esas fronteras, el resto de conductas hostiles realizadas contra un trabajador quedarían al margen de la protección del Derecho del Trabajo, y podrían ser consideradas constitutivas de otro tipo de acoso o violencia, pero no laboral. No obstante, el carácter reiterado que singulariza el *mobbing*, hace difícil acotar de una manera tan rígida los límites temporales y espaciales del acoso. Por ello, la mayoría de la doctrina, legislación y jurisprudencia señalan que el acoso debe producirse en el lugar de trabajo "o con ocasión del mismo".

Además, con la introducción de las nuevas tecnologías y medios digitales en las empresas, la demarcación espacial y temporal del trabajo ha quedado desfasada, al ofrecer nuevas oportunidades para el desempeño de la profesión extramuros de la jornada laboral clásica y de los emplazamientos habituales.

3.3.1. Lugar y momento de producción del acoso moral en el trabajo

Para algunos autores, que el acoso se produzca en el lugar de trabajo permite diferenciarlo del acoso en otros ámbitos, como el acoso escolar, familiar, por internet (ciberacoso[507]) o el acoso inmobiliario[508]. Para otros, el lugar o contexto laboral es el factor determinante para que se declare la competencia de la jurisdicción social[509]. Por estas razones, el lugar

[507] ARBONÉS LAPENA, H.I., *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva.*, cit., p.31. En este caso, entendemos que se refiere a un acoso que se produce mediante el uso de internet, pero que no muestra una conexión con el contexto laboral.

[508] MARCOS GONZÁLEZ, J.I., *La tutela frente al Acoso Moral: Laboral, Escolar, Familiar e Inmobiliario.*, Aranzadi, Navarra, 2006., p.35.; NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.41; VICENTINE XAVIER, A., "La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo", cit. p.63.

[509] MORALO GALLEGO, S., "El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad Social.", cit., p.127.

de trabajo ha sido encuadrado por muchos dentro del grupo de elementos esenciales del acoso[510], o de sus componentes objetivos por otros[511].

Para otros expertos en la materia, la importancia del lugar de trabajo en la determinación del acoso radica en el origen que tiene éste en las deficiencias organizativas de la empresa.[512]Asimismo, muchos de los conceptos de *mobbing* ofrecidos por la doctrina judicial de los TSJ – ya analizados[513] – establecen que el comportamiento constitutivo de acoso debe producirse en el lugar de trabajo[514]. Algunos de los tribunales, incluso, siguen los preceptos de Leymann sobre el lugar de trabajo[515].

No obstante, la acotación exclusiva del elemento espacial del acoso moral al lugar habitual de trabajo de la víctima implica la exclusión de aquellos comportamientos

[510] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.25.
[511] ARBONÉS LAPENA, H.I., *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva.*, cit., p.31.
[512] CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños., Aranzadi, Navarra, 2006., p.63: *"la importancia del contexto sociolaboral viene dada, principalmente, por el hecho, suficientemente constatado en los estudios especializados, de que los procesos de acoso son deudores, en gran medida, de deficiencias constatables en el plano organizativo".*
[513] Varios TSJ en sus sentencias definen el acoso como *"fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema sobre otra persona en el lugar de trabajo, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas y lograr que abandone su lugar de trabajo"*. En este sentido encontramos sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; STSJ de Castilla y León, Burgos, (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125; STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827. La totalidad de las sentencias puede consultarse en el ANEXO 13.
[514] Por su parte, la STJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684, establece que *"la constatación de la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a un hostigamiento tal que incluso llegan a presentar síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral, ha determinado la acuñación de los términos acoso moral o mobbing para su calificación, acepción que literalmente significa atacar o atropellar y que ha sido traducido como hostigamiento psicológico en el trabajo, refiriéndose a aquella situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha utilizado recientemente el término «acoso psicológico» para traducir harcèlement moral en la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 23 de enero de 2002 en el asunto T-237/00 , Patrick Reynolds / Parlamento Europeo. Este término ha sido empleado en la literatura psicológica internacional para descubrir una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica y sistemática durante un período prolongado de tiempo sobre otra persona en el lugar de trabajo."*
[515] STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 828/2003 de 11 marzo. JUR 2003\136591; STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; STSJ de Asturias (Sala de lo Social): núm. 112/2010 de 15 enero. JUR 2010\106536; STSJ de Comunidad Valenciana (Sala de lo Social): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; STSJ de Cantabria (Sala de lo Social): núm. 679/2006 de 3 julio. AS 2006\2275; STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social): núm. 332/2012 de 10 mayo. JUR 2012\205580; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 6.

hostiles que se produzcan fuera de éste por diferentes circunstancias, pero que mantengan una relación con el trabajo y pueda afirmarse que, de no ser por la existencia de esa relación, tal acoso no se habría producido.

Por ello, la delimitación de un espacio concreto en el que deba producirse el *mobbing*, que obligue a descartar aquellos que ocurran fuera, carece de sentido en la actualidad. Constituirá acoso aquel que se produzca en el lugar de trabajo, pero también el que ocurra en emplazamientos distintos, siempre que guarden una relación con el trabajo o que se produzcan con ocasión de éste. Afirma el TSJ de Galicia[516] que, dentro de las notas que caracterizan la figura del acoso moral en el trabajo, se encuentra que los hechos se produzcan en el lugar o con ocasión del trabajo, junto con el menoscabo de la dignidad de la persona afectada, la reiteración de las conductas lesivas y la tendenciosidad.

También el TSJ de Cataluña[517] considera indispensable que la conducta se produzca en lugar y/o con ocasión del trabajo, que debe concurrir junto con el resto de elementos ya mencionados, y añade que las conductas lesivas no deseadas deben ser susceptibles de causar un daño. Explica, también, que el acoso tiene que ser llevado a cabo por miembros de la empresa, y entiende ésta *"en sentido amplio, es decir, por personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente pertenezcan a otra entidad"*[518]. A pesar de que el TSJ no matice, parece razonable que incluya en su afirmación a determinados sujetos que, como bien dice, pertenezcan orgánicamente a otra entidad pero dependan funcionalmente de la empresa como, por ejemplo, en los casos de subcontratación o de contratos de puesta a disposición a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

Por otra parte, este mismo tribunal[519], en otras de sus sentencias, no hace referencia alguna al lugar específico en que debe producirse el *mobbing*, sino que considera que el

[516] STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 20 marzo 2018. JUR 2018\135277; de 24 septiembre 2019. JUR 2019\291523.
[517] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª): núm. 6984/2016 de 25 noviembre. AS 2016\1871; núm. 2521/2018 de 26 abril. JUR 2018\205946; núm. 2999/2018 de 17 mayo. AS 2018\2046; núm. 3052/2018 de 18 mayo. AS 2018\1871; núm. 5525/2018 de 22 octubre. AS 2019\690; núm. 6709/2018 de 18 diciembre. JUR 2019\90925; núm. 1555/2019 de 25 marzo. JUR 2019\151644; núm. 2267/2019 de 6 mayo. JUR 2019\208695; núm. 4609/2019 de 3 octubre. JUR 2019\331311; núm. 146/2020 de 14 enero. JUR 2020\98746; núm. 820/2020 de 10 febrero. JUR 2020\126095; núm. 1598/2020 de 21 mayo. JUR 2020\255195.
[518] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 678/2005 de 1 septiembre. AS 2005\2315.
[519] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 6982/2016 de 25 noviembre. JUR 2017\34162.

mismo debe ejercerse "sobre una persona en el desempeño de su trabajo". Esta afirmación parece más próxima a la idea de que el acoso guarde una relación ocasional con el trabajo, que a la exigencia de que se produzca en el lugar del mismo.

Como puede observarse, que el *mobbing* ocurra en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo son las mismas condiciones que han de existir para definir el "riesgo laboral", en este caso, por tratarse de un riesgo psicosocial. Así, el TSJ de País Vasco[520], afirma que *"por riesgo laboral se entiende la posibilidad de que un trabajador sufra una enfermedad, patología o lesión con motivo u ocasión del trabajo (art. 4-3º LPRL), lo cual abarca, sin género de duda, a los denominados riesgos psicosociales: esto es, aquellas enfermedades que afectan al estado anímico o psíquico de una persona y se producen con motivo u ocasión del trabajo"*.

En mi opinión, acoso se producirá con ocasión del trabajo en función de los sujetos que participen en él y de la vinculación existente entre ellos, y de la repercusión que el mismo tenga en el desempeño de la profesión. Puede afirmarse que si el hostigamiento se produce entre partes cuya vinculación esté relacionada con el desempeño profesional y afecte al ambiente de trabajo, el comportamiento será calificado como *mobbing* se produzca en el lugar de trabajo o fuera de él.

Así, el acoso puede proceder de personas que desempeñan su profesión en la misma empresa que la víctima (ya sean compañeros del mismo nivel jerárquico o de otro distinto, superior o inferior), o relacionadas con ésta por algún tipo de vínculo (clientes, pacientes, alumnos, etc.) y puede llevarse a cabo en un lugar distinto al de trabajo. Puede producirse en cualquier sitio, siempre que, finalmente, consiga enturbiar el ambiente de trabajo y viciarlo hasta el punto de que sea insoportable. Es lógico que el acoso se produzca dentro del lugar de trabajo con carácter general, y que pueda continuar fuera del mismo. No obstante, puede suceder que el acoso se produzca exclusivamente fuera de la empresa, pero sea considerado laboral por repercutir gravemente en las relaciones de trabajo y en el desarrollo de la actividad laboral, y por haber surgido, precisamente, por causa de dicho trabajo[521]. En caso de no manifestar ninguna repercusión en el estado del ambiente laboral no podrá ser considerado acoso moral en el trabajo.

[520] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1392/2007 de 8 mayo. AS 2008\157.
[521] Se trata de un supuesto común en casos de ciberacoso, como tendremos ocasión de analizar continuación.

Para algunos estudiosos de la materia[522], el lugar de trabajo se configura como el límite espacial del acoso, dado que fuera de él la presión ejercida es menor y la capacidad de reacción y de elusión del hostigamiento de la víctima es mayor. Sin embargo, es probable que la capacidad de afrontar el problema por parte de la víctima se vea mermada si teme sufrir represalias laborales por ello, se produzca el acoso dentro o fuera del lugar de trabajo. Por ello, la persona acosada sigue sin ser totalmente libre de actuar contra sus acosadores como lo haría con personas completamente ajenas a su trabajo.

Otros autores utilizan indistintamente lugar y contexto de trabajo para referirse a los límites espaciales del acoso[523]; no obstante, estos términos contienen significados diferentes. Es razonable pensar que lo relevante para la calificación de acoso es que se produzca en un contexto de trabajo, con independencia del lugar. Por ello, sería más acertado hablar de límite contextual que de límite espacial.

Problemas semejantes plantea la cuestión de si el acoso laboral debe producirse exclusivamente dentro de la jornada laboral o puede tener lugar fuera de ella. La respuesta no puede ser otra que la ofrecida respecto del lugar de trabajo. Ambas cuestiones suelen ir de la mano, ya que, por regla general, el trabajador se encuentra fuera de su lugar de trabajo cuando finaliza su jornada laboral. A esta regla caben diversas excepciones: el trabajador puede continuar en su lugar de trabajo fuera de su horario laboral, o al revés, puede desarrollar su jornada laboral en un lugar distinto del habitual, por diferentes causas (acudir a una reunión con clientes, asistir a congresos, etc.).

Este tipo de situaciones se encuentra directamente contemplado por el Convenio nº190 de la OIT, que se aplica *"a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo",* y establece diferentes lugares en los que puede producirse: *"a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco*

[522] GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa.*, cit., p.85.
[523] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", 2007, Universitat de les Illes Balears., p.131; NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.42

de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo."

Desde mi punto de vista, este listado hace referencia a aquellos lugares cuya relación con el trabajo no es necesario probar, ya que se presume su existencia; sin embargo, para que el comportamiento hostil que en ellos se produzca sea entendido como acoso moral, deberá cumplirse el resto de requisitos propios de éste. En caso contrario, el convenio resultará también de aplicación, pero la conducta no será *mobbing*, sino otro tipo de violencia o acoso. En este sentido, no resultaría lógico considerar que los ejemplos proporcionados por el Convenio nº 190 de la OIT constituyen una lista tasada, sino que podrán existir otras situaciones al margen de la misma que también sean acoso moral.

La delimitación de unos ciertos parámetros temporales y locativos es, no obstante, importante a fin de poder determinar la responsabilidad del empresario, ya que puede encontrar muchas dificultades para conocer qué está ocurriendo fuera de su empresa como para responder por tales actos. Sin más ánimo que comentar brevemente algunas ideas que se analizarán más adelante, el empresario podrá actuar y responder por y contra aquellos actos hostiles que se produzcan haciendo uso de las vías de comunicación corporativas internas, tales como chats, correo electrónico, etc. No obstante, en el caso de que tenga conocimiento de una situación de acoso producida fuera de la empresa, pero que se produzca con ocasión del trabajo, tendrá también margen de actuación (quizás no tan amplio como en el caso anterior) para tratar de frenar la situación y, en consecuencia, poder considerarle hasta cierto grado responsable en caso de no tomar las medidas oportunas para ello. En cualquier caso, como se ha dicho, esta materia se estudiará en el capítulo correspondiente.

La precisión del lugar y del momento en que se produce el acoso también es relevante a efectos de determinar si se trata o no de un accidente de trabajo. Aunque se profundizará en el apartado correspondiente, baste adelantar que el actual artículo 156.1 LGSS define accidente de trabajo como *"toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"*. Además, en su apartado

tercero, establece la presunción *iuris tantum*, de considerar accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

3.3.2. Aplicación de las nuevas tecnologías a la empresa y su influencia en el lugar y el tiempo de trabajo: teletrabajo y ciberacoso

El concepto de lugar de trabajo ha experimentado importantes cambios a lo largo de los últimos años. La aplicación de las nuevas tecnologías al proceso productivo y a la organización empresarial, ha motivado que la importancia de los límites físicos del centro de trabajo pase a un segundo plano en diversas materias. Con carácter general, la principal consecuencia que el uso de las nuevas tecnologías ha tenido sobre los límites espaciales del trabajo ha sido la posibilidad de desarrollar éste fuera de su lugar habitual, lo que comúnmente se conoce como trabajo a distancia o teletrabajo. En este sentido, el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo[524], suscrito el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales comunitarios[525], define el teletrabajo como "*una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular".*

En nuestro país, el teletrabajo ha sido definido recientemente como "*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación",* por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia[526][527]. Esta modalidad de trabajo no se ha visto ajena a la expansión de la violencia por estos nuevos medios tecnológicos. El uso de estas tecnologías y redes sociales, valiéndose de internet, para llevar a cabo una conducta hostigadora se conoce como ciberacoso, y las personas que realizan su trabajo a distancia a través de internet y dispositivos electrónicos pueden ser víctimas del mismo, al igual

[524] Puede consultarse en: europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/teleworking_a greement-en.pdf
[525] CES, UNICE/UEAPME, CEEP.
[526] Consultar en: https://www.boe.es/buscsar/act.php?id=BOE-A-2020-11043
[527] Hasta ese momento, la única regulación aplicable era el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que definía el trabajo a distancia como *"aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".*

que aquéllas que prestan sus servicios de manera presencial, pero quizás en mayor medida dada su mayor exposición a estos medios. A ello debe añadirse que, en caso de no disfrutar plenamente del derecho a la desconexión digital, la magnitud del daño provocado es aún mayor.

Al margen del teletrabajo, el ciberacoso puede producirse en múltiples ámbitos y ser de diversa índole, escolar, inmobiliario, sexual, o acoso en sentido penal estricto, no caracterizado por ningún ambiente o nota específica. Para que pueda ser calificado como laboral y, por tanto, ser considerado *mobbing*, debe revestir las mismas características que el acoso moral en el trabajo tradicional, con la excepción de su desarrollo en un lugar físico específico. Así, debe ser reiterado en el tiempo, guardar relación con el trabajo, proceder de determinados sujetos, y ser susceptible de vulnerar la dignidad y la integridad moral del trabajador. Podrá existir, además, intención de causar tal daño, lo que, para algunos autores[528], determina claramente que el hostigamiento cibernético se trata de un caso de acoso laboral.

Con anterioridad al uso de estas nuevas formas de comunicación, lo habitual era que el acoso cesara una vez finalizaba la jornada laboral, pero ahora la conducta hostil puede continuar al finalizar aquella y fuera del lugar de trabajo. El trabajador no sólo siente la presión de no poder abandonar el puesto de trabajo y la obligación de retornar al mismo cada día[529], sino que, con el uso de estas herramientas digitales, el acoso no encuentra ningún límite temporal, y puede producirse durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, lo que aumenta considerablemente sus efectos nocivos sobre la víctima, dada la imposibilidad de desconectar de la situación hostil, y de separar la vida personal y familiar de la laboral.

El informe de Eurofound *"Violencia y acoso en los lugares de trabajo europeos: causas, impactos y políticas"*[530], publicado en 2015, considera el ciberacoso como un riesgo emergente. Actualmente, parece que el ciberacoso ya no se trata de un problema de estas

[528] GARCÍA GIL, M.B., "La digitalización en las empresas: un reto para la representación de los trabajadores.", en VV.AA. *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*, Informes y Estudios General. Ministerio de Trabajo y Economía Social., España, 2020., p.1694.
[529] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.25.
[530] GIACCONE, M.; DI NUNZIO, D., "Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies", cit., p.59.

características, sino que se encuentra plenamente instaurado, y la velocidad en el aumento de casos es superior a la correlativa reacción legislativa. De hecho, el mencionado Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia ya contempla la posibilidad del ciberacoso, pero tan sólo establece que las empresas deban tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia en la configuración y aplicación de medidas contra aquél.

Por su parte, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión[531] , recoge que el uso de las TIC y de las nuevas formas de organización del trabajo y de la vida social son elementos a considerar en la protección de los trabajadores. A pesar de entender que las mismas pueden potenciar el acoso cibernético, y procurar a los acosadores la tranquilidad del anonimato, considera que también pueden emplearse para el análisis, la comprensión y la prevención de fenómenos violentos. Sin embargo, siguiendo a maestros en la materia[532], la transición digital en la que nos encontramos no sólo no está ayudando a solucionar los problemas de violencia y acoso laboral clásicos, sino que también los está intensificando y añadiendo nuevas trabas que los protocolos actuales de actuación aún no contemplan.

Las conductas que constituyen el acoso en la red, suelen concretarse en ofensas, insultos, amenazas, calumnias e injurias, enviadas a través de distintos medios y aplicaciones, ya sea de forma escrita o verbal, por medio de mensajes, imágenes, vídeos, grabaciones de audio, etc., con un agravante al acoso moral clásico: la posibilidad de su rápida y masiva difusión. Ello permite que la humillación al trabajador se incremente, sea conocida por más personas y más difícil de frenar por parte de la empresa y de las autoridades. La mayoría de estos hostigamientos se ha llevado a cabo mediante el uso de redes sociales, como Twitter, WhatsApp, Instagram o Facebook. En función de las características que plantee cada caso concreto, el acoso laboral constituirá o no una infracción penal, y puede, asimismo, encontrarse en estrecha relación con otros tipos de acoso, como el acoso

[531] Consultar en https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN

[532] MOLINA NAVARRETE, C., "La «des-psicologización» del concepto constitucional de acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico", *Revista de Derecho Social*, vol. 86, 2019., p.143.

sexual. A modo de ejemplo, el TSJ de Cataluña[533], recoge un supuesto en el que el acoso comenzó siendo de índole principalmente sexual, pero terminó convirtiéndose en un auténtico caso de acoso moral, debido al reiterado hostigamiento al que el sujeto activo sometió a la víctima tras haberse negado ésta a las peticiones de carácter sexual que aquel le había realizado a través de mensajes de WhatsApp.

La inclusión de este tipo de situaciones en la regulación legal del acoso moral en el trabajo se encuentra también prevista en el Convenio nº 190 OIT[534], concretamente en la letra d) de su artículo tercero, conforme al cual *"el presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: (…) d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación"*.

En el sentido del convenio, es destacable la sentencia del TSJ Andalucía de 9 de enero de 2019[535], en la que un conjunto de trabajadores crearon un grupo de WhatsApp privado para comprar lotería; sin embargo, ese grupo fue utilizado, además, por uno de sus integrantes, para realizar una serie de comentarios ofensivos e insultantes hacia otro compañero de trabajo, que también formaba parte del mismo. Éste, puso lo sucedido en conocimiento de la empresa, que sancionó al trabajador del que partieron los insultos con suspensión de empleo y sueldo durante16 días. Tanto el Juzgado de lo Social competente, como el TSJ de Andalucía, consideran que, a pesar de que los comentarios se efectuaron fuera del horario de trabajo y en un grupo privado de WhatsApp, existe una vinculación directa con el trabajo y con el quehacer de los trabajadores. Ello es así porque en el supuesto de hecho concreto, era indiscutido que los integrantes del grupo de WhatsApp eran compañeros de trabajo, mantenían una relación laboral, y no existía prueba alguna de que entre ambos hubiera existido o existiera una relación personal ajena o distinta a ésta. Además, los comentarios hacían referencia al trabajo y trascendían al resto de

[533] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 5206/2018 de 5 octubre. JUR 2018\317086.
[534] TOMEI, M.: *"en el caso del ciberacoso, un compañero de trabajo, un subordinado o un gerente puede ser objeto de mensajes amenazantes o insultantes enviados por medios electrónicos. Ello puede ocasionar graves molestias y mucho estrés a la persona que recibe ese tipo de mensajes. (…) Hacer hincapié únicamente en el lugar de trabajo no es suficiente para garantizar una protección adecuada; no obstante, el alcance de la misma puede variar en cada caso".* TOMEI, M., "Una experta de la OIT responde a varias preguntas sobre violencia y acoso en el trabajo.", *TRABAJO. Revista de la OIT.*, vol. Número especial., La violencia en el trabajo., 2018.
[535] STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 30/2019 de 9 enero. JUR 2019\112800.

compañeros, ya que el ambiente de trabajo se veía enturbiado. Por tanto, el juzgado y el tribunal, consideran que los hechos podían ser sancionados por la empresa al constituir acoso y entrar dentro del ámbito laboral.

Es por todos conocido que el acoso moral puede consistir en un comportamiento tendente a aislar al trabajador del resto de compañeros de la empresa, por lo que puede plantearse que su eliminación de los grupos de comunicación internos de la misma, o externos pero conformados sólo por trabajadores, o el hecho de ignorar los mensajes de la víctima en ellos, suponge un ejemplo de aislamiento, igual que lo sería no convocar al trabajador a una reunión, a tomar café, etc. Sobre esta cuestión, el TSJ de Islas Canarias[536] entiende que la eliminación con carácter temporal de un trabajador de un grupo de WhatsApp del trabajo con motivo de su baja médica no es considerado acoso. Tomando esta postura como referencia, podría afirmarse, en sentido contrario, que si se trata de una eliminación permanente de tal canal de comunicación, y no temporal, y por motivo ajeno a una baja médica, sí podría suponer acoso en los términos que se acaban de explicar.

Estas nuevas vías tecnológicas de llevar a cabo el acoso influyen, también, en el elemento temporal del concepto clásico de acoso. Como ya se ha comentado, para que una conducta pueda ser considerada *mobbing* es necesario que se repita con una cierta periodicidad en el tiempo. Sin embargo, en algunos supuestos, el comportamiento hostil es tan grave que no resulta necesaria una interpretación extremadamente rigurosa de esta cuestión, sino que los actos de hostigamiento pueden producirse en un corto período de tiempo y, aun así, constituir acoso moral. Pues bien, un claro ejemplo de este hipotético supuesto puede ocurrir mediante el uso de las nuevas redes de comunicación. Las aplicaciones de mensajería instantánea, como su propio nombre indica, permiten enviar un elevadísimo número de mensajes al momento a una o varias personas. De esta forma, la víctima de acoso puede encontrarse inmediatamente con una gran cantidad de mensajes insultantes, ofensivos o amenazantes, lo que causa una sensación de angustia y vulnerabilidad superior a los casos en los que las ofensas se reciben poco a poco en períodos más largos de tiempo.

[536] STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 497/2020 de 9 junio. JUR 2020\261988.

Como ejemplo de todo lo señalado, se debe destacar la sentencia de 22 de enero de 2016 del TSJ de La Rioja[537]. Del relato de hechos probados se desprende que el trabajador víctima de acoso recibió por parte de una compañera de trabajo en una sola noche 60 mensajes de WhatsApp seguidos, al día siguiente le envío 12 mensajes más, y en menos de dos semanas, varios mensajes de nuevo. La mayoría de ellos contenían insultos y amenazas, y por ello la trabajadora fue despedida. El TSJ de La Rioja considera que, a pesar de que los mensajes se enviaron fuera de la jornada laboral, existe una relación de este comportamiento con el contrato de trabajo[538], por tanto se produjo una situación de acoso laboral que justificó el despido de la parte acosadora. La clave aquí es que el vínculo surge de una relación profesional que une a las partes implicadas (sujeto activo y pasivo del acoso), y del hecho de que no se demuestre *"que entre ambos haya existido o exista una relación personal ajena o distinta a la relación laboral en donde enmarcar las expresiones insultantes y amenazadoras".*

El caso anterior permite apreciar todas las notas ya comentadas. Por una parte, se trata de un gran número de ataques efectuados en un período extremadamente corto de tiempo (menos de dos semanas, y, en su mayoría en una misma noche), pero que revisten la suficiente intensidad para ser considerados *mobbing*. La inmediatez en el envío de mensajes y la posibilidad de emitir un número ilimitado de ellos facilitan que el comportamiento alcance una mayor intensidad en un periodo de tiempo menor que en un caso de acoso clásico. Por otro lado, a pesar de que los ataques se producen fuera del lugar y de la jornada de trabajo, la relación de ocasionalidad con el trabajo queda demostrada por el vínculo profesional que une a los trabajadores y la ausencia de un nexo de carácter distinto que permita entender que el acoso se produce por causas ajenas. La medida de despido disciplinario de la trabajadora es considerada, por el tribunal, proporcional y justificada, tomada con el fin de proteger la dignidad del trabajador y *"la disciplina jerárquica-laboral, la convivencia, la armonía y el respeto mutuo en que deben desarrollarse las relaciones personales entre los integrantes de la empresa".*

Consta también en los hechos probados de la sentencia que la trabajadora que acosó a su compañero, además, profirió una serie de insultos a la pareja de éste en su lugar de trabajo,

[537] STSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 14/2016 de 22 enero. AS 2016\576.
[538] Es por todos conocido que, para que pueda imponerse una sanción empresarial, en este caso el despido, el incumplimiento que la justifique debe tener carácter contractual. En caso contrario, el comportamiento hostil quedaría al margen del poder punitivo del empresario.

al que ella había acudido como clienta. Resulta muy relevante que, parte del comportamiento enjuiciado se produjo contra una tercera persona. La relación sentimental de ésta con el trabajador hostigado, permitió que, indirectamente, se considerasen hechos constitutivos de acoso contra él. Se trata, por tanto, de otra manera de determinar la existencia o no de un vínculo del comportamiento hostigador con el trabajo. Así, el ataque a un tercero relacionado con la víctima de acoso, propiciado exclusivamente por la existencia de dicha relación, supone un ataque indirecto contra la víctima. Considero que esta situación puede calificarse como "acoso por sustitución", que será analizada más adelante.

En relación con las consecuencias del acoso en la red, en muchos casos son peores que las del acoso laboral ordinario, especialmente en aquellos supuestos en los que se sube a Internet un contenido perteneciente a la víctima, ya sean imágenes, videos, mensajes personales, íntimos o privados de ésta. Lo que se sube a la red permanece en ella para siempre, es prácticamente imposible borrar de manera definitiva información en internet, a pesar del derecho a la protección de los datos personales en su faceta de derecho de cancelación o al olvido, ya que dicho contenido ha podido ser descargado y almacenado en un dispositivo digital privado con carácter previo a su eliminación de internet (en el caso de que ésta se consiga). Por ello, esta situación de humillación va a perseguir a la víctima de acoso para siempre, repercutiendo en la búsqueda de nuevos empleos, en sus relaciones personales, etc., y vulnerando de manera indefinida su derecho a la propia imagen, al honor, a la integridad moral y a la dignidad. Por tanto, los efectos para la salud mental de esa persona pueden resultar devastadores[539].

Finalmente, el ciberacoso añade una dificultad más a la situación: los medios de prueba. Es necesario discernir si los mensajes de WhatsApp, de chats online, los mensajes en foros públicos, vídeos, audios, etc., pueden ser admitidos como prueba por un juez[540].

[539] Cabe señalar en este momento como ejemplo el caso sucedido en la empresa Iveco, en el que una trabajadora llegó a quitarse la vida por el acoso sufrido de mano de sus compañeros de trabajo, al circular una foto íntima suya en un grupo de WhatsApp en el que aquellos participaban.

[540] Diferentes TSJ admiten en posibles casos de acoso los WhatsApp como medios de prueba, pero no como documento idóneo para alterar el relato fáctico de la sentencia. En este sentido, el TSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª) en su sentencia núm. 1813/2019 de 25 julio. JUR 2020\32332 recoge que: *"Lo mismo sucede con los WhatsApp, que tampoco son documentos idóneos a efectos revisores y que permitan poder suplir la facultad valorativa del Juzgador de instancia; se trata de la transcripción de unas conversaciones que no pierden ese carácter de manifestación personal y, por tanto, no tienen carácter de documento por el hecho de que las mismas se hayan podido plasmar por escrito, por lo que no constituye un instrumento idóneo a efectos de poder fundamentar la modificación de los hechos probados de la resolución recurrida, y en este sentido se ha pronunciado el TSJ de Galicia en sentencia de 7 de abril de 2015 y el de Madrid en la de 16 de junio de 2014 que no lo consideran medio de prueba idóneo a efectos de suplicación."* Por su

Plantearán especial problema aquellos mensajes que se hayan enviado de forma anónima por medio de estas redes[541]. Con respecto a este tema, puede ponerse como ejemplo la sentencia del TSJ de Islas Canarias de 14 de marzo de 2017[542]. En ella se juzga el caso de dos trabajadoras que grabaron a una compañera mientras trabajaba. En la grabación se escucha a éstas burlándose de ella, profiriendo comentarios ofensivos, etc. Dichas imágenes fueron difundidas a través de la aplicación WhatsApp. De los hechos probados se desprende que, fueron las trabajadoras quienes grabaron las imágenes, ya que se oyen sus voces comentando sus actos y sus burlas hacia su compañera. Al ser ellas las autoras, se entiende probado también que fueron ellas quienes difundieron las imágenes (que, además, ocultaron a la policía, ya que fue un cliente el que denunció los hechos). El TSJ considera que la sanción de despido decidida por la empresa es proporcionada.

Todas estas cuestiones relativas a la introducción de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, que afectan al concepto clásico de acoso moral en el trabajo, hacen concluir que resulta imprescindible una rápida redefinición de los elementos constitutivos del acoso que las tengan en consideración. Igualmente necesaria resulta la previsión de nuevos mecanismos de prevención de riesgos en el seno de las empresas y en el ámbito supraempresarial, de mano de las instituciones involucradas, tales como la Policía o el sector judicial. Una actuación rauda de estos agentes en colaboración con la empresa puede evitar o, al menos, disminuir, los efectos nocivos del ciberacoso en la víctima del mismo.

---

parte, el TSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en su sentencia de 8 noviembre 2018. JUR 2019\18468: *"Los "WhatsApp" no constituyen un instrumento hábil a efectos de alterar los hechos probados de la sentencia, sino que son la expresión escrita de la declaración de un tercero, que no pierde su carácter de prueba personal por el hecho de haber sido plasmada por escrito y las manifestaciones que recoge tienen el valor de un testimonio documentado y se hallan sujetas a la libre apreciación judicial, pudiendo ser valoradas por el Órgano de instancia en conjunción con los restantes elementos probatorios, de conformidad con los parámetros del artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social."* Igualmente, el TSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección4ª) en su sentencia núm. 409/2020 de 28 mayo. JUR 2020\245456, se remite a su sentencia de 27 de abril de 2018, en la que afirmaba que: *"...el documento en que se ampara no es hábil para la finalidad propuesta, ya que la aplicación de mensajería instantánea conocida como WhatsApp almacena los contenidos en una base de datos interna del teléfono en texto no cifrado, lo que hace factible que sean alterados y manipulados por cualquier experto. Si a ello añadimos que las frases que el submotivo trata de incorporar han sido entresacadas de la conversación y se presentan, por ende, fuera del contexto en que se produjeron, no cabe acceder a la petición revisoria que nos ocupa..."*.

[541] Se requerirá la obtención de la dirección IP del dispositivo desde el que se hayan enviado, siempre que el sujeto hostigador no la haya cambiado.

[542] STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 190/2017 de 14 marzo. JUR 2017\223827.

Cabe apuntar, también, que algunos autores[543] consideran que el teletrabajo puede emplearse como medida de protección de la víctima de acoso, sobre la base de lo establecido en el artículo 21.2 LPRL y del artículo 10 g) del Convenio nº 190 OIT, que recogen el derecho – ya estudiado en convenios anteriores – que tienen los trabajadores de alejarse del lugar de trabajo si tienen razones para considerar que existe un riesgo grave e inminente para su su vida, su salud o su seguridad (sin sufrir por ello repercusiones).

El alejamiento de la víctima suele ser la solución preferida por el empresario en los casos de acoso moral en el trabajo, y, muchas veces, es ella misma, quien se encuentra más cómoda con tal decisión. No obstante, debería plantearse también el alejamiento del agresor, en tanto dure la investigación y siempre y cuando haya indicios suficientes para considerar la denuncia. Comparto la idea de que el teletrabajo puede mostrarse como una opción muy acertada, al permitir a los trabajadores continuar con su actividad hasta que se alcance una conclusión definitiva sobre el asunto. Ello posibilitaría que ninguna de las dos partes fuera excluida de su desempeño profesional, evitando así las repercusiones negativas que podrían tener en caso contrario. Tales consecuencias podrían provocar que la víctima se sintiera aún más excluida y humillada en el caso de ser ella quien se viera alejada del lugar de trabajo o privada de su ejercicio. Por otra parte, si el supuesto acosador es el apartado, y finalmente se considerara que no ha existido el acoso del que se le acusaba, su derecho al honor y al trabajo se habrían visto seriamente dañados.

3.4. Los sujetos del acoso moral en el trabajo

Tras haber analizado el elemento contextual, se llega a la conclusión de que la determinación de los sujetos intervinientes en un supuesto de conflicto laboral resulta imprescindible para su calificación como acoso moral en el trabajo. No obstante, la cuestión realmente relevante respecto d ellos sujetos no es tanto la posición jurídica que ostenten dentro de la empresa, como el vínculo que los une por razón del trabajo.

[543] FERNÁNDEZ GARCÍA, A., "El factor digital en el Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.", en VV.AA. (BALCELLS, J., BALCELLS, M., FERNÁNDEZ, A., FIORI, M., PEGUERA, M., PIFARRÉ, M.J., TAMARIT, J.M., VILASAU, M., XALABARDER, R., Coords.) *CYBERCRIME: NEW THREATS, NEW RESPONSES.*, Universitat Oberta de Catalunya, Huygens Editorial, España, 2020., pp.136 y 137. Considera, además, que la idea de flexibilidad laboral marcada por el artículo 18 de la Recomendación 206 para las víctimas de violencia doméstica en el mundo del trabajo es trasladable al resto de víctimas de otras modalidades de violencia y acoso laboral.

Tradicionalmente, el acoso se ha dividido en diferentes categorías en función de la relación jerárquica existente entre el sujeto activo y el sujeto pasivo. Ello implicaba necesariamente que ambos formasen parte de la estructura empresarial como trabajadores. Sin embargo, la violencia procedente de terceras personas se encuentra cada vez más generalizada, lo que permite considerar que la empresa pueda tener un determinado grado de responsabilidad en la protección de sus trabajadores, también en esos casos. En este sentido se posiciona el Convenio nº190 de la OIT, al ampliar el espectro de sujetos que pueden verse implicados en el acoso moral en el trabajo.

Este apartado tiene el propósito de analizar la postura adoptada por la doctrina y la jurisprudencia respecto de los sujetos tradicionalmente implicados en el *mobbing*, así como abrir una ventana a incluir en este fenómeno la intervención de terceras personas ajenas a la relación trabajador-empresario.

3.4.1. Tipología del acoso: la relación de superioridad

En el acoso moral en el trabajo podemos distinguir varios sujetos implicados. Por una parte, el sujeto pasivo del acoso, esto es, la víctima que sufre tal comportamiento. Por otra, el sujeto activo, que es quien lleva a cabo el mismo. Igualmente, es necesario destacar el papel que desempeñan tanto la empresa, a efectos de determinación de responsabilidad por los daños causados al sujeto pasivo, como el de terceras personas que, aun sin participar en la situación, son conocedoras de la misma.

En una concepción clásica del *mobbing*, tanto el sujeto activo como el pasivo son trabajadores de una misma empresa. La relación de ambos con la empresa tiene un carácter laboral, puesto que existe un contrato de trabajo que los vincula con ella. Esta relación entre los sujetos ha llevado a la doctrina científica y a la doctrina judicial a distinguir tres modalidades de acoso en función de la posición jerárquica que ostente la víctima con respecto de su acosador en el seno de la empresa: acoso vertical descendente, vertical ascendente y horizontal.

El acoso moral puede ser calificado como vertical descendente (también conocido como *bossing*[544]) en el caso de que la conducta hostil proceda de un superior jerárquico hacia un subordinado. Se trata del supuesto más común en la práctica. El superior jerárquico se prevale de su posición en la empresa y de la mayor vulnerabilidad jerárquica de la víctima para llevar a cabo el comportamiento. Su poder en la escala empresarial conlleva que, en muchos casos, el resto de subordinados permanezcan como testigos mudos[545] de la situación, por miedo a sufrir represalias. En segundo lugar, el acoso moral se denominará ascendente cuando sea un subordinado el que acose a su superior. Un claro ejemplo de esta situación puede darse cuando un trabajador es ascendido y pasa a ser el superior jerárquico de sus antiguos compañeros de trabajo. Las envidias o rencillas pueden aflorar y transformarse en un hostigamiento hacia la persona ascendida. Esta misma situación puede producirse a raíz de la incorporación de un nuevo jefe a la empresa. Por último, el acoso moral será horizontal cuando se produzca entre compañeros de trabajo del mismo rango[546]. Las motivaciones que pueden justificar este comportamiento son innumerables. Puede ser rivalidad, celos, o mero deseo de hostigar.

Otros autores, han definido un cuarto tipo de acoso moral en el trabajo, denominado como acoso mixto[547]. En él pueden participan como sujetos activos compañeros de igual nivel jerárquico que la víctima junto con sus superiores, o, puede producirse por alguno de ellos con el consentimiento de los otros. En este sentido, los colegas del trabajador pueden acosarlo con el consentimiento tácito del superior, o ser éste quien acosa al trabajador mientras aquellos guardan un silencio cómplice ante tal comportamiento.

---

[544] El término inglés *"boss"* significa jefe en español.

[545] PERIS I PASCUAL, M.D., "Fundamentos científicos de la defensa ante el mobbing", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 7, 2002., p.252; DE LA IGLESIA MARI, M.; PADIAL ORTIZ, O., "El mobbing como enfermedad del trabajo", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 7, 2002., p.237.

[546] TSJ de Galicia: "*Los mecanismos del «mobbing» –en su variedades vertical y horizontal– admiten pluralidad de formas (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones–) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo («mobbing» horizontal) como al personal directivo («bossing»), el que incluso puede ser sujeto pasivo («mobbing» vertical); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder."* En este sentido podemos encontrar las sentencias del TSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª): de 12 septiembre 2002. AS 2002\2603; de 18 julio 2003. AS 2004\1735; de 5 abril 2004. AS 2004\1803; de 12 noviembre 2004. JUR 2006\77303; de 26 abril 2005. JUR 2006\130539; de 9 julio 2019. JUR 2019\244620; de 24 septiembre 2019. JUR 2019\291523; núm. 4685/2019 de 25 noviembre. AS 2020\779; de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845; núm. 2517/2020 de 26 junio. JUR 2020\222098. La totalidad de las sentencias puede consultarse en el ANEXO 14.

[547] HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, cit., p.54.

Tanto la doctrina[548] como la jurisprudencia entienden necesaria la exigencia de que entre las partes del acoso exista una relación asimétrica de poder[549], una relación de fuerzas desigual[550]. El sujeto activo se encuentra en una posición dominante con respecto del sujeto pasivo, de la que se prevale para llevar a cabo el comportamiento hostil. Esta idea se encuentra recogida en la NTP 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) al definir el acoso moral como *"el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el tiempo"*.

Igualmente, la Proposición de Ley del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) relativa al Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo[551] recogía en su exposición de motivos una definición de acoso moral, entendiéndolo como *"el conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas, normalmente situadas en una relación jurídica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, degradando sus condiciones de trabajo"*[552].

Algunos autores y tribunales han interpretado que tal relación de superioridad se refiere tan sólo a criterios estrictamente jerárquicos, y por ello consideran que el acoso vertical descendente es el más común, pero continúan reconociendo el resto de modalidades del *mobbing*[553]. Para otros, el sujeto activo debe ser siempre un superior jerárquico, y la

[548] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, Bomarzo, Albacete, 2005., p.16.
[549] STSJ de Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección Única) 635/2003 de 28 de abril. AS 2003\3894; (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1689/2010 de 13 diciembre. JUR 2011\252114; núm. 1127/2014 de 30 junio. JUR 2015\246026; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 9196/2004 de 22 diciembre. AS 2005\354; STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social) núm. 1748/2018 de 25 septiembre. JUR 2019\81262; STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 679/2006 de 3 julio. AS 2006\2275; STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 918/2006 de 28 noviembre. AS 2007\523. Es posible consultar todas las sentencias al respecto en el ANEXO 15.
[550] HIRIGOYEN se refiere a esta situación como "complementariedad". HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, cit., p.28.
[551] BOCG de 23 de noviembre de 2001
[552] En ella se amparan las SSTSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 180/2007 de 27 febrero. AS 2007\2160; núm. 236/2015 de 20 marzo. JUR 2015\108725.
[553] STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2422/2003 de 9 junio. JUR 2004\115794; núm. 2797/2020 de 14 julio. JUR 2020\314083; STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 18 julio 2003. AS 2004\1735; de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 6990/2015 de 25 noviembre. AS 2015\2585; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 776/2019 de 12 julio. AS 2020\330; STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 658/2019 de 10 abril. JUR 2019\202414. La totalidad de las sentencias puede ser objeto de consulta en el ANEXO 16.

víctima un subordinado, por lo que la variedad vertical descendente pasa de ser la más común a la única posible. Esta es la postura adoptada por los tribunales del ordenamiento jurídico penal. Se trata de una de las principales características que, a nuestro entender, diferencian el concepto de acoso moral en el trabajo en la jurisdicción penal y en la jurisdicción laboral.

Algunos tribunales del orden jurídico laboral siguen esa interpretación. Tal es el caso del TSJ de Murcia, que en sentencias del año 2017 todavía considera que *"para que la situación de hostigamiento pueden tener lugar ha de concurrir una situación de inferioridad o dependencia del acosado en relación con la persona o personas de las que parten las actitudes de violencia física o psicológica, de ahí que, cuando tales actitudes proceden de compañeros de trabajo, se venga exigiendo una relación de superioridad por razones de mando o jerarquía y cuando la conducta no tiene su origen en el empresario, se precisa que el mismo tenga conocimiento de la situación de hostigamiento"*[554]. Igualmente, en su sentencia de 17 de mayo de 2017, no estimó la presencia de *mobbing* por falta de superioridad jerárquica del sujeto acosador con respecto de la víctima[555].

En términos generales, en Derecho del Trabajo se considera que tal relación de superioridad puede predicarse con referencia a otras situaciones, no necesariamente a la escala jerárquica. Así, en el seno de la empresa, pueden existir situaciones en las que un trabajador posea una mejor relación con el resto de compañeros de trabajo, que le otorgue una posición de poder respecto de una víctima que tenga menores apoyos en el entorno laboral. También, puede tratarse de una superioridad física, que amedrente al resto de trabajadores, o de una influencia psicológica que consiga seducir y manipular[556]. En estos términos se han pronunciado algunos TSJ[557], al afirmar que *"debe darse una relación*

[554] STSJ de Murcia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 535/2017 de 17 mayo. AS 2017\1098.
[555] STSJ de Murcia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 543/2017 de 17 mayo. AS 2017\1096: *"Tampoco en el presente caso se aprecia una situación de superioridad jerárquica, pues aunque fundamentación jurídica alude a que la codemandada ejercía funciones de encargada, tal argumento resulta contradictorio con la presencia en el centro de trabajo (no constatada en los hechos que se declaran probados) de otra persona que tiene la categoría de encargado, si bien esta no se encuentra de modo permanente en el local abierto al público, sugiriendo la argumentación judicial que el mismo se encuentra en otras dependencia y solo ocasionalmente se persona en la cafetería; en cualquier caso, la categoría profesional de la codemandada Dña Irene es la misma que la de la actora (ayudante de camarera), si bien tiene superior antigüedad y tiene reconocido una jornada de superior duración."*
[556] HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, cit., p.28
[557] STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2466/2003 de 11 junio. AS 2004\964; STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1261/2007 de 11 abril. JUR 2007\360438; núm.

asimétrica de poder. Éste no tiene porqué ser necesariamente jerárquico, puede ser también de experiencia adquirida, etc. Y puede ser en ambos sentidos, del «poderoso» al «débil», del «débil» al «poderoso», o entre trabajadores del mismo rango jerárquico, siendo las formas de expresión más comunes, acciones contra la reputación o la dignidad, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o la información, acciones de iniquidad, siendo sus consecuencias negativas daños en la salud física y psíquica: insomnio, ansiedad, estrés, depresión, etc.".

Asimismo, el TSJ de Madrid define en una de sus líneas doctrinales[558] el *mobbing* como una forma de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que surgen en el trabajo, en las que la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador víctima. En este caso se muestra claramente la opinión del tribunal de que no es necesaria la existencia de una relación de superioridad jerárquica.

Sobre la base de esta idea, algunos autores han considerado que merece la pena referirse a las características que suelen revestir el sujeto activo y el pasivo del acoso, con el fin de mostrar los diferentes tipos de abuso de poder que pueden producirse en la práctica, y las causas que los motivan, y así se analizan a continuación.

3.4.2. Sujeto activo del acoso moral en el trabajo: el papel de la Administración Pública, la empresa y su posición de garante, el litisconsorcio pasivo necesario

Sobre el sujeto activo, es comúnmente aceptado que el mismo puede ser singular o plural. Así, el comportamiento hostil puede proceder de un único sujeto o de un grupo de ellos. Esta idea concuerda perfectamente con el origen del término *mobbing* que fue apuntada al inicio de esta tesis, conforme al cual un grupo de animales hostigaba a uno solitario hasta lograr que abandonara su lugar de caza[559]. En mi opinión, el sujeto activo puede ser

2844/2019 de 20 noviembre. JUR 2020\50925. La totalidad de las sentencias puede consultarse en el ANEXO 17.

[558] Dicha línea comenzó a desarrollarse en el año 2003, y es aplicada hasta el 2010. STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 837/2003, de 21 de octubre, AS/2004/453; núm. 292/2010, de 20 de abril JUR/2010/233251. Se puede ver el total de sentencias en el ANEXO 18.

[559] Del mismo modo lo entiende el TSJ de Aragón (Sala de lo Social, Sección1ª) en su sentencia núm. 317/2012 de 13 junio. AS 2012\1925: *"Es más, aunque fuese posible, a la luz de un conjunto de criterios (lingüísticos, psicológicos, sociológicos, jurídicos, etc.), configurar una diversidad de graduaciones o formas de "mobbing", desde el genuino, probablemente radicado en o surgido de un sujeto activo colectivo o plural, téngase en cuenta que "mob", del inglés, es traducible, en determinados contextos, como banda; y "mobbing", como ataque ejecutado por un grupo desordenado y/o descontrolado (o banda, cuadrilla,*

tanto un trabajador de la empresa, como un tercero que no sea del todo ajeno a ella, sino con el que guarde una determinada relación, como veremos en el siguiente apartado.

Expertos en la materia han elaborado determinados perfiles en los que puede subsumirse el acosador. Se trata de perfiles psicológicos, por lo que puede resultar interesante mencionarlos pero que no resultan de ningún modo determinantes para considerar una conducta como *mobbing*. En términos generales, los autores entienden que los acosadores[560] pueden presentar un perfil narcisista, paranoide, antisocial u obsesivo-compulsivo[561].

La identificación del sujeto o de los sujetos activos del acoso con el fin de determinar su responsabilidad entrañará en muchas ocasiones una especial dificultad. No todas las conductas constitutivas de acoso tienen por qué consistir en ataques, insultos u ofensas directas, sino que puede tratarse de gestos despectivos, marginación a la víctima, ignorarla, etc. En tal situación, no todos los compañeros del trabajador resultarán sujetos activos del acoso, ya que, con probabilidad, unos se pronunciarán más activamente que otros, y algunos no participarán de ninguna forma. Dentro de estos últimos sujetos, algunos podrían ser señalados como cómplices, por haber tolerado tal situación sin tomar ningún tipo de medida al respecto[562]. Sobre esta cuestión, no se han pronunciado apenas los tibunales[563], a pesar de que la colaboración y el silencio de los compañeros es fundamental en muchos casos para el desarrollo del *mobbing*.

Por otra parte, es necesario precisar el papel del empresario y de la empresa en el acoso moral laboral, aunque no se erijan como sujetos activos del mismo. En algunos supuestos,

---

turba, etc.), cerco o acoso; (...) De otra parte, parece enfatizarse este carácter colectivo o plural del sujeto activo , en relación con determinadas áreas y momentos lingüísticos del uso del inglés, donde es elocuente y esclarecedora la expresión "mob law" o "Lynch law", traducible a nuestro idioma, según contexto, como ley de Lynch y, traslaticiamente, como ley de linchar o ley de linchamiento (que implica la participación de una banda, cuadrilla, turba, grupo desordenado y/o descontrolado), y, en tales términos, cabría concluir que el "mobbing", en su pluralidad de manifestaciones y grados podría caracterizarse como acoso , cerco, linchamiento, intimidación o dominación."

[560] Para HIRIGOYEN, su actuación puede deberse al miedo, a la debilidad, a la falta de inteligencia emocional, o por la necesidad de reafirmarse. HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, cit.p. 106.

[561] ARBONÉS LAPENA, H.I., *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva.*, cit., pp.32-33.

[562] Para PÉREZ AGULLA, esto puede producirse porque estas personas no sean conscientes de la agresión, porque sean manipulados por el agresor, o porque tengan miedo a convertirse ellos mismos en el objeto de las represalias. PÉREZ AGULLA, S., "El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo.", *Revista española de Derecho del Trabajo.*, vol. 160, 2013., p.26.

[563] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.49.

será la propia empresa la que actúe como sujeto activo del acoso (no debemos olvidar que algunos autores localizan el origen del *mobbing* en la organización deficiente de las empresas)[564], como ocurre en el supuesto enjuiciado por el TSJ de Madrid en septiembre de 2005[565]. Pero en otros, la empresa es conocedora del acoso ejercido por un trabajador o varios contra otro y lo consiente. En este sentido afirma el TSJ de Galicia[566] que el empresario puede actuar como sujeto activo o como sujeto tolerante del acoso. Para el TSJ de País Vasco[567], la responsabilidad del empresario existe en el caso de actuar como sujeto activo del acoso (tanto el empresario persona física, como jurídica a través de sus representantes), o en caso de que sean los compañeros de trabajo de la víctima quienes lo acosen, por culpa "*in vigilando*" o *"in eligendo",* o porque, conociendo tal situación, la tolera[568], actuando como un mero espectador[569].

---

[564] NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.42; CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, vol. 258, Tirant lo blanch., Valencia, 2019., p.18.; SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.114.

[565] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 678/2005 de 1 septiembre. AS 2005\2315: *"En el supuesto de autos observamos que la empresa, si bien ostenta el legítimo derecho a reorganizar el sistema de trabajo, no por ello puede sin causa privar de las funciones de responsabilidad a la persona que hasta entonces las había venido desempeñando aún de forma compartida pues es de apreciar que el cambio efectuado por la empresa no se limitó a una reorientación de las funciones del trabajador en el nuevo sistema organizativo o de cara a dinamizar la labor y sacar el trabajo que estaba atrasado sino que, por el contrario, de forma simultánea al cambio de ubicación se privó a la demandante de toda participación en las tareas de responsabilidad, pasando a un despacho compartido con el resto del personal administrativo y dejando de percibir el importante complemento que la empresa satisfacía por estas tareas. Este comportamiento manifestado en estas tres conductas afecta a partes esenciales del pacto contraído con el trabajador y además, frustra sus legítimas aspiraciones de progresar y le sitúa en una posición de descrédito ante los compañeros y, desde luego, es voluntario, pues denota una intención determinada a un incumplimiento manifestado incluso en el hecho de no satisfacer la cantidad debida a la trabajadora y reconocida en sentencia firme, viéndose la misma obligada a iniciar la correspondiente ejecución"*.

[566] STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282.

[567] SSTSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2555/2006 de 24 octubre. AS 2007\1000; de 3 marzo 2009. JUR 2009\322757; núm. 626/2011 de 1 marzo. JUR 2011\303952; núm. 922/2018 de 24 abril. JUR 2018\198249.

[568] La idea de tolerancia del acoso por parte del empresario se repite en la definición de acoso moral de distintas sentencias: *"El acoso moral (mobbing) consiste, por tanto, en un agresión del empresario o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad."* STSJ de Madrid, (Sala de lo Social) núm. 488/2011 de 4 julio. JUR 2011\309823; SSTSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3751/2020 de 2 septiembre. JUR 2020\324280; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 457/2004 de 19 mayo. AS 2004\2079; SSTSJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629. Comprobar el total de sentencias en el ANEXO 19.

[569] *"En unos casos, el empresario puede ser objeto activo del acoso y, en otros, espectador, no por ello exento de responsabilidad, de situaciones entre compañeros de trabajo vinculados o no jerárquicamente en las que se causa por una persona o, incluso, por un colectivo, ese hostigamiento a un determinado trabajador."* SSTSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1344/2005 de 17 mayo. JUR 2009\23635; núm. 53/2006 de 11 enero. AS 2007\1677; núm. 980/2011 de 13 abril. JUR 2011\226957; núm. 845/2016 de 7 abril. AS 2016\1151; STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 454/2012 de 8 junio. AS 2012\2686.

No debe olvidarse, tampoco, que el empresario, al ser titular de la empresa como organización productiva, debe garantizar la seguridad de sus trabajadores[570], por lo que tiene una serie de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Así lo prevé la normativa comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo[571], y el artículo 14.2 LPRL establece que *"en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo"*, y para ello deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias. En cualquier caso, si la persona trabajadora víctima del acoso moral interpone las correspondientes acciones para la defensa de sus derechos, el empresario podrá llegar a tener responsabilidades laborales, administrativas, civiles, e incluso penales[572], como se verá más adelante.

De otro lado, es necesario destacar que, al igual que la empresa puede ser responsable del acoso que se produzca en ella, lo es también la Administración Pública cuando en su seno suceda un caso de *mobbing*. Reiterada doctrina[573] afirma que la Administración es, precisamente, un lugar propicio para que se produzcan situaciones de violencia, especialmente el acoso. Esto se debe a que tal fenómeno se produce con mayor facilidad en organizaciones laborales reglamentadas y cerradas, cuyos valores prioritarios son la productividad y la eficacia[574]. Para algunos autores, esta situación puede explicarse por la excesiva rigidez y estricta jerarquía con que funcionan estas instituciones, que entorpece la posibilidad de adaptarse a situaciones cambiantes; la dificultad en la movilidad, que supone un problema para la conciliación de la vida laboral y familiar,

[570] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.115.
[571] Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Artículo 5.3: *"Las obligaciones de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo no afectarán al principio de la responsabilidad del empresario"*.
[572] VELASCO PORTERO, M.T., "Responsabilidad empresarial en supuestos de acoso en el trabajo: buenas prácticas para su limitación o exoneración.", en VV.AA. (CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M., Dir.) *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social.*, Laborum, Murcia, 2013.
[573] MOLINA NAVARRETE, C., "La tutela frente al «acoso moral» en el ámbito de la función pública: cómo vencer las persistentes resistencias.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños.*, Thomson Aranzadi, España, 2006., p.236; BORRÁS ROCA, LL., "El "Mobbing" o el acoso moral en el trabajo", *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, vol. 2, 2, 2002., p.116.; GÓMEZ JIMÉNEZ, E., "El acoso en la Administración Pública. Una propuesta de intervención a través de la mediación.", *Lan Harremanak*, 2017.; GOIRÍA ORMAZÁBAL, J.I.; OLAIZOLA NOGALES, I.; SAN SEBASTIÁN, X., "La dimensión preventiva: evaluación y planificación de los riesgos psicosociales en las organizaciones públicas.", cit.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R., "La consideración de la actitud pasiva empresarial ante el hostigamiento psicológico como incumplimiento preventivo y recargo de prestaciones en supuestos de laboralidad del mobbing.", *Relaciones Laborales. Wolters Kluwer*, vol. 11, 2010., p.12., entre otros.
[574] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.15; GONZÁLEZ DE RIVIERA Y REVUELTA, J.L., "El síndrome del acoso institucional.", *Diario Médico*, 2000.

generando estrés y falta de productividad, la lentitud en los procedimientos, que en este tipo de supuestos de acoso requerirían agilidad y rapidez[575]. Para otros expertos, es la falta de una cultura de gestión basada en los recursos humanos y en la adopción de políticas que mejoren las capacidades de su personal la que justifica esta situación[576], y algunos[577] incluso opinan que la razón se debe a que económicamente resulta mucho más costoso *"tener a un acosado inutilizado y sin hacer nada en una empresa privada que en una pública".*

Parte de la doctrina judicial[578] considera que *"en la Administración pública, el carácter más intensamente reglamentado de la organización del trabajo, junto a su mayor grado de homogeneidad, la prevalencia del principio de jerarquía y el mayor conservadurismo reinante, facilitan, sin duda alguna, la aparición del acoso moral como forma de sutil coacción psicológica. El carácter estatutario y no laboral de la relación que une al funcionario con la Administración Pública, no puede impedir, en forma alguna, la persecución de las conductas acosadoras".*

En cualquier caso, sean cuales sean la causas que motivan que en el sector público exista una mayor probabilidad de que surjan supuestos de acoso moral, lo cierto es que la Administración de que se trate tiene, al igual que la empresa privada, una serie de obligaciones de prevención y le serán de aplicación las correspondientes sanciones en caso de que no las cumpla, independientemente de que los procesos de tutela sean diferentes y sus requisitos difieran.

---

[575] GOIRÍA ORMAZÁBAL, J.I.; OLAIZOLA NOGALES, I.; SAN SEBASTIÁN, X., "La dimensión preventiva: evaluación y planificación de los riesgos psicosociales en las organizaciones públicas.", cit., p.42.

[576] GÓMEZ JIMÉNEZ, E., "El acoso en la Administración Pública. Una propuesta de intervención a través de la mediación.", cit., p.261.

[577] BORRÁS ROCA, LL., "El "Mobbing" o el acoso moral en el trabajo", cit., p.116.

[578] STSJ de Madrid (Sala Social), núm. 233/2006 de 21 marzo. AS 2006\1676; núm. 616/2008 de 21 julio. AS 2008\2475; (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 341/2010 de 28 septiembre. JUR 2010\397677; STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 477/2008 de 14 marzo. JUR 2008\198394; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 280/2010 de 10 diciembre. JUR 2011\283525; STSJ Castilla-La Mancha, (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 39/2011 de 7 febrero. JUR 2011\116299; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 442/2018 de 29 junio. JUR 2018\240332. Se puede consultar el total de las sentencias en el ANEXO 20.

En este punto, parece muy destacable la idea recogida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019 de 6 de mayo de 2019[579] en un supuesto de *mobbing* en la Administración Pública[580]. Para el Tribunal, la imposibilidad de identificar concretamente a la persona que dio las órdenes que, en su conjunto, constituían acoso moral, no es óbice para declarar la vulneración efectiva del derecho a la integridad moral (artículo 15 de la CE). Por tanto, la averiguación exacta de la persona o de las personas que han actuado de tal manera tiene relevancia meramente a efectos de determinar su responsabilidad penal o disciplinaria, pero no para afirmar que la conducta enjuiciada constituye *mobbing*. Para ello, *"resulta suficiente atribuirla (la vulneración del art.15 CE) a la administración, en cuanto centro unificado de imputación de las acciones de quienes la integran"*.

La posibilidad de imputar a la Administración Pública el acoso que tenga lugar en su seno, sin que resulte indispensable identificar a los concretos sujetos activos, es esencial y perfectamente trasladable al ámbito de la empresa privada. El hecho de que sea posible imputar la lesión del derecho a la integridad moral derivada del acoso a la empresa y, por ende, también el propio acoso, permite que la víctima sea resarcida sin necesidad de determinar qué sujetos concretos dieron cada orden o participaron en cada acto acosador.

Esto podría llevar a pensar que la delimitación de los sujetos del *mobbing* no es un elemento esencial del mismo, sino accesorio, ya que bastaría con que se diera el elemento contextual, esto es, que el acoso se produjera en tiempo y lugar de trabajo o con ocasión del mismo, para poder imputar la conducta a la Administración o a la empresa en la que tuviera lugar. Sin embargo, la afirmación de que la concurrencia de determinados sujetos es un elemento esencial del *mobbing* no significa que los mismos deban ser individuos perfectamente identificables. Así, basta con que el sujeto activo mantenga una determinada relación con la empresa para entender que (si se dan el resto de requisitos) su comportamiento puede ser calificado como acoso moral en el trabajo, con independencia de que finalmente se pueda atribuir a una o varias personas el comportamiento de acoso moral. Por tanto, el sujeto activo del acoso podrá ser un compañero de trabajo, un superior jerárquico o un subordinado, o incluso un tercero si

[579] STC (Sala Primera) núm. 56/2019 de 6 mayo. RTC 2019\56.
[580] ÁNGEL QUIROGA, M., "Mobbing en el seno de las Administraciones Públicas: interpretación constitucional del derecho a la integridad moral y nueva delimitación del concepto de acoso laboral.", *Derecho de las Relaciones Laborales*, vol. nº1, 2020., p.71.

cumple con determinados requisitos (como veremos a continuación), pero no es necesario que cada acto lesivo sufrido por la víctima sea achacado a una persona concreta, principalmente, por la dificultad que ello supone en la mayoría de los casos en los que son varios los partícipes y en aquellos en los que el acoso puede revestir formas tan sutiles como ignorar, olvidar, o dejar de asignar tareas, es decir, un comportamiento de "no hacer". La imputación a las empresas o a la Administración de responsabilidad siempre que se demuestre la existencia de acoso moral en el trabajo puede servirles de incentivo a la hora de profundizar en la investigación de los hechos y en la identificación de los sujetos partícipes del acoso, e incluso, a tratar de establecer mecanismos previos que impidan que éste finalmente suceda.

Esta posibilidad abierta por el TC podría determinar que la demanda se dirigiese tan sólo contra la empresa, cuando no quede claro quiénes fueron los sujetos partícipes, eliminando así el litisconsorcio pasivo necesario establecido en 2008 por el Tribunal Supremo[581]. También se plantea la duda de si tal litisconsorcio pasivo necesario resulta asimismo de aplicación en el caso de que tan solo se demande al sujeto activo del acoso y no a la empresa. Sobre esta cuestión se pronunció el TSJ de Islas Canarias en su sentencia de 27 de marzo de 2013[582], considerando que también resulta necesario este tipo de litisconsorcio, dada la cualidad del empresario de garante de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio. No obstante, se emitió un voto particular[583] conforme al cual, no resultaría necesario demandar también a la empresa en el caso de que, por ejemplo, el acoso haya sido llevado a cabo por un tercero, y el empresario no haya incumplido necesariamente por acción u omisión sus obligaciones de protección del trabajador demandante. Tan sólo sería obligatorio demandar a la empresa cuando "*atendiendo a los términos en que la parte demandante haya planteado la contienda judicial, y al contenido y alcance de la pretensión de tutela ejercitada, quepa vislumbrar que la empresa pudiera resultar sujeto infractor del derecho fundamental*".

[581] La STS (Sala de lo Social, Sección1ª) de 30 enero 2008. RJ 2008\2777, estableció la necesidad del litisconsorcio pasivo en caso de acoso moral en el trabajo, sobre la base de que, si el *mobbing* no ha sido llevado a cabo por la empresa, sino por un trabajador, el responsable principal es éste. Además, en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales por acoso moral, debe demandarse a todas las personas o entidades que hayan intervenido en la vulneración del derecho fundamental, y llamar al proceso a todos aquellos que puedan resultar afectados, en sus derechos e intereses.
[582] STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 560/2013 de 27 marzo. JUR 2013\320552.
[583] Magistrada Dª María José Muñoz Hurtado.

3.4.3. Acoso por parte de terceros

En la actualidad es significativa la frecuencia con que tiene lugar la violencia o el acoso hacia los trabajadores por parte de terceros ajenos a la empresa, especialmente (como hemos mencionado), en las profesiones cuyo desarrollo implica un mayor contacto con el público. Interesa en este trabajo de investigación analizar si alguno de tales comportamientos hostiles puede obtener la calificación de acoso moral en el trabajo. La cuestión no se encuentra exenta de polémica, ya que para muchos autores y tribunales es indispensable que la relación existente entre el sujeto acosador y el sujeto acosado sea de laboralidad, entendida ésta como un vínculo de subordinación o de superioridad jerárquica entre las partes, o de mismo rango en el seno de la empresa, mientras que, para otros, basta con que el acoso se produzca con motivo del trabajo.

Sobre la primera postura descansa la mayoría de las doctrinas judiciales que se han venido exponiendo, que reconocen el acoso vertical (ascendente y descendente) y el horizontal[584]. Incluso, podemos destacar alguna sentencia, como la del TSJ de Galicia[585], que reconoció un supuesto de *mobbing* en el seno de un colegio, en el que eran los padres pertenecientes a la Asociación de Madres y Padres de Alumnos quienes hostigaban a dos empleadas del centro de enseñanza. La razón por la que entendió que se trataba de un supuesto de acoso moral era por el hecho de que también habían participado en tal conducta miembros de la dirección del colegio, estableciendo, por tanto, que resulta necesario que el sujeto activo forme parte del tejido empresarial, ya que, en caso contrario, se trataría de otro tipo de fenómeno, como el estrés laboral, el *burnout*, u otra forma de violencia en el trabajo.

La segunda postura puede verse reflejada en las sentencias del TSJ de País Vasco[586] que entiende que *"pueden ser sujeto activo del acoso tanto el empleador (en cuanto persona física) como sus representantes (directores, gestores) en cuanto a persona jurídica, o un*

[584] Varios TSJ recogen en sus sentencias que: *«mobbing» constituye una forma de ataque a la dignidad del trabajador, a través de una conducta desplegada por un sujeto (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido)*. SSTSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 177/2018 de 20 marzo. JUR 2018\157408; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 586/2008 de 29 abril. JUR 2008\196631; STSJ de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) de 15 octubre 2013. AS 2013\2850. Comprobar la totalidad de las sentencias en el ANEXO 21.

[585] STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 16 de enero de 2004. AS 2004\631.

[586] SSTSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2555/2006 de 24 octubre. AS 2007\1000; de 3 marzo 2009. JUR 2009\322757; núm. 626/2011 de 1 marzo. JUR 2011\303952; núm. 922/2018 de 24 abril. JUR 2018\198249.

compañero de trabajo, o incluso los clientes de la empresa, y la responsabilidad es extensible a ésta bien por la culpa «in vigilando» o «in eligendo» o bien porque conociendo la situación calla, tolera, o admite tales hechos".

No podemos olvidar que instrumentos internacionales y de Derecho comparado reconocen la posibilidad de que personas ajenas a la empresa sean sujetos activos del acoso. Así, el Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007 nombra expresamente a clientes, usuarios, pacientes, alumnos, como sujetos intervinientes en el acoso. También en las Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo de 16 de julio de 2010, se diferencia entre el acoso interno entre compañeros de trabajo y el procedente del exterior, distinción que también se realiza en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Por otra parte, en el Derecho comparado, la ley belga prevé también esta posibilidad. Así, en el Real Decreto relativo a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo de 10 de abril de 2014[587], recoge, en su artículo 2, referente al ámbito de aplicación de la norma, un sexto apartado según el cual quedan incluidas: *"otras personas en el lugar de trabajo: cualquier persona, que no sea las relativas al artículo 2.1 de la ley que entren en contacto con los trabajadores mientras realizan su trabajo, incluidos los clientes, proveedores, prestadores de servicios, alumnos y estudiantes y beneficiarios de prestaciones"*. En este mismo ordenamiento jurídico, su Ley de 11 de junio de 2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo[588], hace referencia como constitutivos de acoso moral a actos de origen externo a la empresa.

En nuestro ordenamiento, son varios los autores para los que es claro que el acoso, siempre que se produzca con ocasión del trabajo, pueda ser llevado a cabo por terceros[589]. Por tanto, en este caso, no resultaría necesario que tanto el sujeto activo como el sujeto pasivo del acoso moral en el trabajo estén sometidos a una relación de subordinación y/o de vinculación contractual directa[590]. No obstante, dentro de esta postura, algunos autores

[587] Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, 10 Avril 2014. [2014/202445].
[588] Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (dans sa teneur modifiée au 6 juin 2007).
[589] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.25.
[590] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.47.

conciben esta posibilidad de una forma más amplia que otros. Un sector doctrinal considera que no cabe duda de que aquellos terceros que concurren en un mismo lugar de trabajo por motivos laborales pueden ser sujetos activos del acoso moral, pero se muestran más reticentes a aceptar aquel acoso que proceda de personas ajenas a las relaciones laborales[591]. Esto se debe a que la ampliación del número de sujetos más allá de la organización productiva puede difuminar el concepto de acoso moral en el trabajo, confundiéndolo con el resto de riesgos psicosociales[592]. Para el otro sector doctrinal, desde el punto de vista jurídico, basta con que el acoso se produzca con motivo de la prestación de servicios para que la tutela jurídica se active[593].

En mi opinión, es lógico que terceros ajenos a la empresa puedan ser sujetos activos del acoso moral laboral, especialmente al considerar el elemento contextual como un elemento esencial del *mobbing*, que permite que éste se produzca fuera del lugar de trabajo y más allá de la jornada, siempre que se produzca con ocasión del trabajo. Esta circunstancia permite encontrar sujetos que, si bien no forman parte de la estructura de la empresa, sí están relacionadas con ella, e influyen en mayor o menor medida en el desarrollo de su actividad productiva. Para poder determinar cuáles de estos sujetos son susceptibles de tener un comportamiento calificable de acoso moral laboral, se deben distinguir dos tipos de terceros en función de un criterio temporal. Por una parte, aquellos sujetos que guardan con la empresa algún tipo de relación contractual de cierta duración; por otra, aquellos que son totalmente extraños a la misma o cuya relación con la empresa tiene un carácter meramente ocasional.

Dentro del primer grupo encajarían los trabajadores contratistas, cedidos o pertenecientes a la empresa principal, proveedores, alumnos, clientes habituales, pacientes de larga duración, etc. Es decir, todas aquellas personas con una relación duradera en el tiempo con la empresa en cuestión. Dentro del segundo, podríamos destacar clientes puntuales o pacientes esporádicos en un hospital, etc., que revisten la gran mayoría de supuestos en

[591] NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.42.
[592] *Ibid.*, p.43.
[593] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.48.; SAGARDOY BENGOECHEA, J.A; GIL Y GIL, J.L., "El acoso psicológico en el trabajo.", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., DURÁN LOPÉZ, F., Dirs.) *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006., P.816.

la práctica. Como es lógico, caben excepciones, conforme a las cuales determinados sujetos del primer grupo pasen a formar parte del segundo, y viceversa.

Mi propuesta, por tanto, consiste en considerar la duración del nexo de unión entre la empresa y el tercero como el factor relevante en esta cuestión, y no que el acoso se desarrolle en el lugar de trabajo. Tanto si la relación es breve, como si es duradera, la empresa debe salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores; sin embargo, en aquellos casos en que el vínculo entre empresa y tercero goce de una cierta estabilidad en el tiempo, la conducta hostil que reciba el trabajador podrá ser considerada acoso moral, ya que podrá revestir el elemento de reiteración en el tiempo, mientras que, si se trata de un hecho aislado, no podrá alcanzar tal calificación.

Dentro del primer grupo, el supuesto más claro es el de la subcontratación, en el cual los trabajadores de la empresa contratista pueden ser acosados por los de la empresa principal o, por el contrario, ser ellos quienes acosen, al igual que sucede en el caso de las Empresas de Trabajo Temporal[594]. Así lo consideró el TSJ de Navarra[595], cuando declaró la existencia de acoso moral en el trabajo por parte de un trabajador de la empresa principal hacia una trabajadora de una empresa de limpieza con la que aquélla había contratado. Este parece el único supuesto que contemplan aquellos autores que adoptan una postura más restrictiva con el *mobbing* procedente de terceros[596].

No obstante, dentro de este grupo, pueden encajar perfectamente otros supuestos, como los del profesor que sufre acoso por parte de sus alumnos[597], o de la persona trabajadora a quien acosa un proveedor o un cliente habitual. Todos estos trabajadores pretenden obtener una protección y una respuesta por parte de la empresa, la misma que en el caso de que el acoso procediese de sus compañeros de trabajo. De hecho, en muchos de estos casos, el empleado puede tener más contacto con estos terceros que con el resto de la plantilla.

[594] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.48.
[595] STSJ de Navarra, (Sala de lo Social) núm. 143/2001 de 30 abril. AS 2001\1878.
[596] CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños.*, Aranzadi, Navarra, 2006., p.66.; NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.42.
[597] O, incluso, por parte de los padres de estos alumnos.

En tales situaciones, no se trata tanto de que se ofrezca una protección a la víctima (como sucedería en cualquier tipo de violencia contra un trabajador), sino que la empresa aplique una sanción determinada a ese tercero, dentro de sus posibilidades. Así, a pesar de que en ambos casos la conducta afecte al trabajador en el correcto desarrollo de su trabajo, la posibilidad de respuesta del empresario puede variar, ya que sobre estos sujetos gozará de una capacidad de actuación y sanción que, en caso contrario, no podría ejercitar. Además, muchas veces no bastará con considerar que se trata de un *burnout* o de estrés laboral, cuyas consecuencias suelen concluir con el apartamiento de la víctima del trabajo durante un período de tiempo para su recuperación, sino que será necesario adoptar las medidas sancionatorias correspondientes contra los terceros sujetos activos del acoso para que la situación desaparezca.

En los supuestos de subcontratación o de contratación con una ETT, existen dos empresarios, por lo que debe determinarse cuál será el responsable de sancionar al acosador en caso de que se produzca un caso de acoso moral. Comparto la propuesta de algunos autores[598], según la cual dependerá de quién haya contratado al sujeto activo del acoso. Así, si el acosador es un empleado de la empresa principal, será ésta quien deba sancionarle; pero si se trata de un trabajador de la empresa contratista, será ella la encargada de tomar las medidas disciplinarias correspondientes. Por el contrario, será la otra empresa (principal o contratista), la que deba reubicar a su trabajador víctima de acoso. De igual manera sucederá en los casos de ETT.

Un supuesto parecido es, también, el del trabajador autónomo económicamente dependiente, es decir, aquel que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales de un solo cliente, según el art.11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. En este caso, el nexo que une a ambas partes es evidentemente duradero, y la relación entre ambos es estrecha. Al igual que en el caso de la subcontratación, puede suceder que el trabajador autónomo económicamente dependiente sea quien acosara al trabajador de la empresa cliente, en cuyo caso el empresario debería tomar las medidas correspondientes para proteger a su trabajador y para exigir responsabilidad al autónomo, y viceversa, esto es, que sea el autónomo económicamente dependiente el acosado por un trabajador de la

[598] FABREGAT MONFORT, G., *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa.*, cit., p.68.

empresa cliente. En este último caso, la empresa deberá, igualmente, sancionar a su trabajador como si hubiera acosado a otro compañero de trabajo, aplicando las medidas disciplinarias oportunas.

Hay que tener en cuenta que el Estatuto de trabajo autónomo prevé en su artículo 4.3 c) que, en el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen como derecho individual el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social. Como es lógico, los trabajadores autónomos tienen derecho a no sufrir ningún tipo de violencia en su trabajo y al respeto de su dignidad y de su integridad moral; sin embargo, para que tal violencia pueda ser considerada acoso moral en el trabajo, la relación con la empresa en cuestión debe ser duradera, de tal forma que el requisito de la reiteración en el tiempo pueda tener lugar. Por ello, se entiende que en el caso del trabajador autónomo económicamente dependiente, dicha relación será habitualmente prolongada en el tiempo, pudiendo calificarse así, con mayor facilidad, un comportamiento hostil como *mobbing*. En el caso de trabajadores autónomos, no económicamente dependientes, habrá de comprobarse si se cumple este requisito que permita una cierta reiteración en la conducta (junto con el resto de elementos, al igual que sucede con el autónomo económicamente dependiente).

En conclusión, para que el comportamiento pueda considerarse acoso moral en el trabajo es necesario que la persona externa a la empresa tenga, en primer lugar, un vínculo con la empresa, y, en segundo término, que éste sea lo suficientemente duradero e intenso como para que pueda producirse una reiteración en el tiempo de los actos hostiles que enturbien el ambiente de trabajo, dañando la integridad moral de la víctima y perjudicando gravemente su desempeño profesional. Así, por ejemplo, determinados clientes cumplirán el requisito de mantener un vínculo con la empresa, pero el daño a la víctima podrá ser puntual o no revestir la suficiente intensidad como para considerar que la violencia que se produzca pueda ser calificada como *mobbing*. Por otra parte, podrá haber casos en los que la violencia será reiterada, directa y muy intensa, pero la falta de relación con la empresa impida que ésta pueda ser responsable. Un ejemplo claro de este supuesto es el desarrollo de la actividad mediante un sistema de *coworking*, en el que distintas empresas, normalmente de pequeño tamaño, comparten un espacio físico para trabajar, pero entre ellas no existe un vínculo más allá que esa misma presencia en un

lugar. En estos casos, la violencia que se produzca tampoco podrá ser definida como *mobbing*, y la empresa no podrá responder más allá de cambiar la ubicación de su sede y emprender las correspondientes acciones judiciales contra la otra empresa junto con sus trabajadores víctimas de este otro tipo de violencia padecido, distinta del acoso moral laboral.

En el caso de que se cumplan los requisitos necesarios para que los ataques procedentes de terceros adquieran la consideración de acoso moral en el trabajo, el empresario podrá adoptar las medidas sancionadoras que considere, como la expulsión de los alumnos, de los pacientes o sus familiares, la rescisión del vínculo con los proveedores o clientes, etc., además de emprender las medidas legales oportunas si resultase necesario. En caso de inactividad de la empresa, siendo conocedora (o no conociéndolo por su negligencia) de la situación, su responsabilidad será mayor.

3.4.4. Sujeto pasivo del acoso moral en el trabajo

El sujeto pasivo del acoso es el trabajador que sufre el comportamiento hostil en que éste consiste. Con respecto del mismo, la persona trabajadora no tiene porqué revestir ninguna condición concreta, como sí ocurre en el caso del acoso discriminatorio, en el cual la víctima forma parte de un colectivo tradicionalmente discriminado que motiva, precisamente, que se produzca tal comportamiento injusto contra ella.

Diversos estudios delimitan grupos que pueden calificarse como vulnerables, y que muestran una mayor probabilidad de sufrir *mobbing* que otros[599]. En este sentido, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)), afirma que *"ciertos grupos de trabajadores pueden verse más afectados por el acoso psicológico y la violencia en el lugar de trabajo, en especial las mujeres embarazadas, las personas con hijos, las mujeres con discapacidad, migrantes o indígenas, las personas LGBTI y las mujeres que trabajan a tiempo parcial, en prácticas o con contratos temporales"*.

[599] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.18.

La connotación de género se manifiesta también en el acoso moral laboral[600]. como expresan algunos autores, "*a las mujeres no sólo se las acosa más, sino que además se las acosa de forma distinta que a los hombres*"[601]. Las mujeres muestran una mayor ocupación que los hombres en empleos precarios y temporales, y en aquellos en los que se produce una prolongación de las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres en el ámbito familiar-social: educación, sanidad, textil, servicios de limpieza, restauración y hostelería, etc.[602], además de las dificultades y diferencias económicas a las que se ven expuestas. Este tipo de empleos suelen estar asociados en mayor medida a los diferentes tipos de violencia y conflictos laborales que aquellos trabajos que gozan de una mayor estabilidad y mejores condiciones laborales. También, en el caso de que una mujer acceda a un puesto de trabajo de mayor nivel jerárquico, normalmente ocupado por hombres, se puede generar rechazo en algunos casos por el resto de los compañeros.

No obstante, los estudiosos en la materia han llegado a conclusiones diversas a raíz de la elaboración de estadísticas. Para Heinz Leymann, los porcentajes eran de un 45% de hombres acosados y un 55% de mujeres[603]. Marie-France Hirigoyen asigna un 70% al acoso sufrido por mujeres, y un 30% al sufrido por hombres[604], e Iñaki Piñuel, también considera que son las mujeres quienes presentan mayores tasas de acoso[605]. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo[606] afirma que, dentro del lugar de trabajo, las mujeres son acosadas en igual proporción por hombres que por otras mujeres, mientras que los hombres sufren mayor acoso por otros hombres que por mujeres.

---

[600] El informe de CCOO, *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical.*, CCOO, 2007., p.337, establece como factores de riesgo para las mujeres: las pocas posibilidades de promoción; la agresividad, el acoso sexual o violencia; la dificultad para compatibilizar el trabajo en la empresa con el trabajo doméstico, y las situaciones de discriminación laboral.

[601] CAVAS MARTÍNEZ, F., "Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales.", en VV.AA. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: Teoría y Práctica*, Thomson Reuters, 2009., p.110.

[602] CCOO, *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical.*, cit., p.338.

[603] LEYMANN afirma que: *"el 76% de los hombres sometidos fueron acosados psicológicamente por otros hombres, mientras que sólo el 3% fueron atacados por mujeres; el 21% de los hombres fueron sometidos por ambos sexos. Por otra parte, el 40% de las mujeres sometidas fueron acosadas psicológicamente por otras mujeres, el 30% fueron atacadas por hombres, y el otro 30% por ambos."* LEYMANN, H., "El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo.", cit., p.14.

[604] HIRIGOYEN, M.F., "Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas.", *Norte de Salud Mental*, vol. 18, 2003., p.43

[605] PIÑUEL Y ZABALA, I. ; OÑATE CANTERO, A., "La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral.", *Lan Harremanak*, vol. 7, 2002.

[606] MILCZAREK, M. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, EU-OSHA, *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, cit.

Conforme a la Sexta Encuesta, un 16% de los trabajadores (más mujeres que hombres) consideraba haberse visto sometido a un comportamiento social adverso[607].

También se ha considerado la edad como un factor de riesgo frente al acoso moral en el trabajo. Algunos consideran que las personas trabajadoras de edad avanzada (mayores de 50 años) resultan más vulnerables al *mobbing*, por ser consideradas menos eficientes o con poca capacidad de adaptación[608]. Así, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, manifiesta que el grupo más vulnerable para sufrir acoso psicológico es el de las personas de avanzada edad[609]. No obstante, los trabajadores jóvenes pueden ser también un objetivo fácil de esta hostilidad. La mayor precariedad en el empleo y la inexperiencia laboral pueden erosionar la confianza en sí mismos e inducirlos a soportar determinadas conductas y dificultar su denuncia[610].

Estas consideraciones también se encuentran previstas en el Convenio nº190 de la OIT. En su artículo 6 establece que *"todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo"*[611]. En todos estos casos deberá demostrarse que la causa del acoso no radica en la condición que hace a estos colectivos especialmente vulnerables, y así poder determinar que se trata de *mobbing* y no de acoso discriminatorio.

[607] Dentro de las situaciones que se integran en el mencionado comportamiento social adverso, podemos destacar cuatro que, a nuestro juicio, pueden constituir acoso moral. Así, diferencia entre abuso verbal (16% de los trabajadores), comportamiento humillante (8%), amenazas (7%) y *bullying* o acoso (6%). Considerando que todas estas conductas pueden suponer acoso moral, el porcentaje final resultaría muy superior al 6% estimado.

[608] HIRIGOYEN, M.F., "Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas.", cit., p.43.

[609] Especialmente, dice, mujeres solteras. Además considera especialmente vulnerables a las mujeres embarazadas, las personas con hijos, las mujeres con discapacidad, migrantes o indígenas, las personas LGBTI y las mujeres que trabajan a tiempo parcial, en prácticas o con contratos temporales.

[610] ÁNGEL QUIROGA, M., "CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El Convenio nº 190 y la Recomendación nº 206: la regulación sobre la violencia y el acoso adaptados a la nueva realidad del mundo del trabajo", *Derecho de las Relaciones Laborales*, vol. 7, 7, 2019., p.

[611] La Recomendación nº 206 OIT establece en su artículo 13 que *"la referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables."*

Igualmente, a raíz de diferentes estudios se ha llegado a la conclusión de que personas de determinados sectores profesionales son más propensos a sufrir violencia en su lugar de trabajo que otros. Por regla general, se trata de profesiones del sector terciario, en los cuales los trabajadores muestran un mayor trato con el público[612]. Según el informe de Eurofound de 2015[613], los sectores más afectados por el acoso son, en primer lugar, el sector sanitario, a continuación, el de transportes, seguido por la hostelería, los empleos de la Administración Pública[614], y el sector docente. En todos ellos, los trabajadores deben tratar continuamente con terceros ajenos a la empresa y prestarles un servicio (en muchos casos público). Al pagar por tal servicio, en muchas ocasiones las personas creen tener derecho a exigirlo con malas formas y a tener una conducta violenta con el trabajador. En el caso de la sanidad, se añade el temor del paciente y de sus familiares acerca de la gravedad de sus problemas de salud, lo que provoca que en determinadas ocasiones estas personas actúen de una manera más irreflexiva y violenta con los profesionales sanitarios. Con respecto a la hostelería y los transportes, es claro que el trato con el público es permanente. Dependiendo de la profesión, el contacto con los clientes puede ser más o menos conflictivo[615], pero en todos los casos el peligro de sufrir violencia es más elevado que en el resto de profesiones. Además, en muchas ocasiones se trata de trabajos con un alto nivel de exigencia física y con prolongados horarios de trabajo, lo que aumenta su agotamiento físico y mental. En el caso de la Administración Pública, no sólo el trato con terceros es el factor determinante, sino también la excesiva rigidez y jerarquía que caracterizan este colectivo, que ya se ha comentado. Por último, sobre el sector docente, la violencia hacia los profesores ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, llegando en ciertos casos a ser violencia física. Probablemente, determinados cambios culturales han propiciado la desaparición de la autoridad del docente en el aula y la generalización de la idea de que es responsable exclusivo de los malos resultados académicos que obtengan los alumnos. No sólo éstos son quienes atacan a los docentes,

---

612 Para HIRIGOYEN *"la rigidez de algunas instituciones y de las empresas muy jerarquizadas da pie a que ciertos individuos ávidos de poder se ensañen impunemente contra otros individuos."* HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.*, cit., p.69. La Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión [2018/2055(INI)] destaca: el sector sanitario, los servicios públicos de urgencias, la política, la educación, el transporte, el trabajo doméstico, la agricultura y la economía rural, así como los sectores textil, de la confección, del cuero y del calzado.

613 GIACCONE, M.; DI NUNZIO, D., "Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies", cit., p.23.

614 HIRIGOYEN, M.F., "Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas.", cit., p.43.

615 El ocio nocturno, por ejemplo, puede resultar más peligroso que otros sectores.

sino que sus padres o tutores también los acosan y agreden, incluso dentro de los centros educativos. Por estas razones, es indispensable analizar el hostigamiento y la violencia procedente de terceros ajenos a la empresa.

El Convenio nº 190 OIT obliga a los Estados miembros en su artículo 8.b) a identificar en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, con el fin de adoptar medidas apropiadas para protegerles [art.8.c)].

Con referencia a los perfiles psicológicos en los que puede categorizarse a la víctima, cabe decir que, por regla general, algunos autores consultados consideran que la misma suele ser un trabajador brillante rodeado de mediocres. Incluso puede tratarse de una persona tan implicada en su trabajo y profesionalidad que no se deja avasallar por el autoritarismo de un superior, y en ese momento comienza el acoso[616]. Para otros autores, sin embargo, la víctima puede mostrar una fragilidad psicológica y/o fisiológica, puede haber tenido experiencias negativas previas, no afrontar el problema correctamente, o no contar con el apoyo familiar o social adecuado[617].

De otro lado, el carácter singular o plural del sujeto pasivo del acoso moral en el trabajo resulta más problemático que en el caso del sujeto activo. Para algunos autores y parte de la doctrina judicial[618], es imperativo que la víctima sea sólo una, ya que, en caso de que más trabajadores sufrieran el mismo comportamiento hostil, no se trataría de un supuesto de *mobbing*, sino de otro tipo de conflicto o violencia en el trabajo. Esta hipótesis se justifica sobre la base de que el acoso moral requiere de un comportamiento individualizado que permita identificar una clara intención de vulnerar el derecho a la integridad moral de esa persona. Si el comportamiento se produce con respecto de todos

[616] Dice HIRIGOYEN: *"Cuando el proceso de acoso se instaura, la víctima es estigmatizada: se dice que el trato con ella es difícil, que tiene mal carácter, o que está loca. Se considera que su personalidad es la responsable de las consecuencias del conflicto, y la gente se olvida de cómo era antes o de cómo es en otro contexto. Una vez que a la víctima se le saca de sus casillas, no es extraño que se convierta en lo que pretenden convertirla. Una persona acosada no puede rendir al máximo de sus posibilidades. Presta menos atención, se muestra ineficaz y da pie a que se critique la calidad de su trabajo. Llegados a este punto, a sus compañeros les resulta fácil separarse de ella, dad su incompetencia o su falta de profesionalidad."* HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.*, cit., p.51.
[617] ARBONÉS LAPENA, H.I., *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva.*, cit., pp.34-35.
[618] La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) de 16 de febrero de 2011 (RJ/2011/3365) exige el carácter individualizado, que no colectivo, del destinatario.

los trabajadores por igual e indistintamente, sería reflejo de una deficiente gestión empresarial.

Para otro sector[619], pueden existir una o varias víctimas de acoso moral laboral. Tal es la postura de la NTP 854, que hace referencia a la *"exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".* Como puede observarse, la NTP 854 no considera que la relación de superioridad deba ser obligatoriamente jerárquica, y entiende que tanto sujeto activo como pasivo pueden ser individual o plural.

También el Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007 afirma que se produce acoso cuando "*se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo". En los mismos términos se pronuncia la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en su Hoja Informativa nº23, conforme a la cual "el acoso moral en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados (…)*".

En cuanto a la doctrina judicial, el TSJ de Galicia[620] recoge, en muchas de sus sentencias, tres corrientes que han tratado de acotar el concepto de *mobbing*, de entre las cuales debemos destacar aquella que lo define como: *"fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema sobre otra persona en el lugar de trabajo, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas y lograr que abandone su lugar de trabajo"*.

En mi opinión, la clave para que el comportamiento hostil pueda ser considerado acoso moral en el trabajo es que el sujeto pasivo sea un trabajador. El sujeto activo podrá ser otro trabajador, cualquiera que sea su rango, u otra persona que guarde un determinado

[619] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.16.
[620] STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 18 julio 2003. AS 2004\1735; de 29 septiembre 2005. AS 2006\815; de 9 diciembre 2005. JUR 2006\79887; de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845. Comprobar la totalidad de las sentencias en el ANEXO 22.

vínculo con la empresa (tercero no ajeno). Ello es así porque entendemos que el *mobbing* afecta negativamente al ambiente de trabajo de la víctima, no del acosador (aunque pueda ser el mismo ambiente). Por tanto, la víctima podrá ser una o varias, si es que efectivamente se cumplen todos los requisitos del mobbing. No resulta necesario que se trate de una única persona la que sufra las conductas que caracterizan el acoso, durante un tiempo prolongado y que afecte a su ambiente laboral, sino que pueden ser varias quienes sufran individualmente esta situación. El ejemplo más claro de ello fueron los ya mencionados casos de acoso moral en el trabajo ocurridos en la empresa *France Télécom*. Baste recordar cómo una situación de maltrato generalizada puede perfectamente individualizarse en casos concretos de acoso moral en diferentes trabajadores, siempre que cumplan con los requisitos esenciales de este fenómeno psicosocial.

3.4.5. Acoso por sustitución

En el apartado anterior, relativo al elemento contextual del acoso, se adelantó un concepto que he calificado como "acoso por sustitución". Con ello me refiero a una concreta situación en la que el sujeto activo del acoso no sólo hostiga al sujeto pasivo, sino que lo hace también a personas allegadas a éste. Se trata de la hipótesis contraria a la que se acaba de analizar, esto es, el *mobbing* cuyo sujeto activo es un tercero ajeno al vínculo contractual que une a trabajador y empresario, pero que guarda una relación con la actividad empresarial. En este caso, sin embargo, es un tercero el que se ve hostigado por un trabajador. No obstante, al entender que el sujeto pasivo del acoso debe ser necesariamente un trabajador, los actos que se realizan contra este tercero han de formar parte del acoso que se produzca contra el primero con quien mantiene un vínculo personal.

En estos supuestos forma parte de la propia conducta de acoso que el sujeto activo hostigue a un tercero vinculado a la persona trabajadora víctima de *mobbing*. Este vínculo puede ser de distinta índole, pero debe ser lo suficientemente intenso como para causar un daño al trabajador en caso de que se hostigue a esta tercera persona, y que se traduzca en una repercusión en el normal desarrollo de la actividad profesional de la víctima.

No lo defino como acoso indirecto puesto que, si se compara con el concepto de discriminación indirecta[621], en este caso no se trata de ningún comportamiento aparentemente legal y neutro que, en realidad, sitúa a la persona en una desventaja particular respecto del resto. Tampoco me parece que deba utilizarse el adjetivo de "reflejo"[622], como sucede en determinados supuestos de discriminación. Según la STC 71/2020, de 29 de junio[623]: *"tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, han admitido que se incurre en discriminación refleja cuando una persona es tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas (o las causas de discriminación prohibidas), pese a no poseer dicha característica en quien alega el trato discriminatorio"* [624]. No es tal el supuesto, ya que, en el acoso por sustitución, el acosador hostiga a un allegado de su víctima, para producir un daño en ésta o aumentar el que ya le está infligiendo. Existen, por tanto, dos sujetos pasivos o víctimas de la conducta violenta. El primero de ellos, el trabajador: puede darse el supuesto de que el acosador dedique sus maniobras únicamente al allegado y no al compañero de trabajo, con la pretensión clara de intoxicar el ambiente laboral y, por ende, su desempeño, y, adicionalmente, tratar de eludir una posible respuesta correctora por parte de la empresa al dirigir su conducta a una persona ajena a la empresa. Con esta forma de conducirse, el sujeto activo sustituye al sujeto pasivo clásico por otro que resulta de especial interés para él, pero con el que no mantiene necesariamente un vínculo laboral. En este caso, tal comportamiento se configuraría como una actuación más de acoso moral en el trabajo hacia la persona trabajadora.

[621] Según la Directiva 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, existe discriminación indirecta *"cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios."* En los mismos términos se pronuncia 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, en relación con esta materia.

[622] Este tipo de discriminación tiene entrada en nuestro ordenamiento jurídico a través del Derecho comunitario, especialmente con los casos Coleman (STJUE de 17 de agosto de 2008 -asunto C-303/06-), CHEZ Razpredelenie Bulgaria, (STJUE de 16 de julio de 2015, -asunto C-83/14-); y Hakelbracht (STJUE de 20 de junio de 2019 -asunto C-404/18-).

[623] STC 71/2020, de 29 de junio de 2020.

[624] Tal y como recoge Pérez del Prado, esta discriminación también es calificada como "discriminación por asociación, por vinculación o transferida". PÉREZ DEL PRADO, D., "Algunas reflexiones sobre la discriminación por asociación", *Foro de Labos*, 2019.

La segunda víctima es aquella persona allegada al trabajador que sufre un hostigamiento directo por parte del sujeto activo. En este caso, la violencia no constituye acoso moral, ya que, entre ambos sujetos, y entre la empresa y la víctima, no existe relación de laboralidad, no afecta a su desempeño profesional ni enturbia su ambiente laboral. Por tanto, se trataría de otro tipo de violencia. Cuestión distinta sería que, el sujeto activo, tuviese también algún tipo de relación clientelar, etc., con la empresa en la que trabaja esta persona allegada al sujeto pasivo del acoso, y pudiera darse el caso de que se tratara de un acoso por parte de terceros.

En cualquier caso, el hecho de proceder a una sustitución en su conducta acosadora no debe hacernos perder de vista que el acosador hostiga a una persona y daña a dos, y que ambos casos tendrán sus respectivos procedimientos de defensa legal.

La calificación de acoso moral en el trabajo se acredita por el enturbiamiento del ambiente laboral producido, con el consiguiente perjuicio que el trabajador experimenta en su desempeño. Ejemplo muy revelador es el mencionado en el apartado anterior, referido en la sentencia del TSJ de La Rioja[625]. En el supuesto enjuiciado, el Tribunal consideró como parte del acoso moral sufrido por el trabajador el hecho de que la acosadora hubiera insultado a la pareja de éste cuando había ido a visitarlo a su lugar de trabajo. Además, en algunos de los mensajes que le enviaba a la víctima incesantemente, a quien insultaba era a su pareja.

El trabajador sabe que el sujeto activo que le acosa también ha ofendido, insultado o dañado a una persona cercana y con quien mantiene una relación estrecha (ya sea familiar, de pareja, etc.), lo que incrementa la situación de malestar en el lugar de trabajo. Por ello, independientemente de que la persona ajena que ha sido atacada emprenda las acciones que considere oportunas[626], el trabajador podrá invocar estos actos como parte del acoso moral laboral sufrido. Podría argumentarse que se trata de supuestos que no guardan una conexión y que deben ser valorados individualmente. No obstante, es razonable pensar

[625] STSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 14/2016 de 22 enero. AS 2016\576.

[626] Por ejemplo, el artículo 177 del Código Penal prevé lo siguiente: *"si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley."*

que, desde el momento en que los ataques a la tercera persona se producen exclusivamente por su relación con el trabajador hostigado y, además, afectan negativamente a su desempeño profesional, enturbiando el entorno laboral, constituyen una parte indiscutible del acoso moral en el trabajo. Cuestión distinta sería que el acoso o las ofensas vertidas sobre la tercera persona fueran por una causa independiente de la relación que le vincula con un trabajador compañero del acosador y además no tuviera ningún efecto en el ambiente de trabajo de éstos.

3.4.6. La relación laboral o funcionarial como criterio de delimitación del inicio y fin del *mobbing*

Se ha afirmado sobre estas líneas que el sujeto pasivo del acoso debe ser necesariamente un trabajador, dado que, de otra forma, no se produciría el elemento contextual que resulta esencial en el *mobbing*. Es necesario, por tanto, que el acoso influya negativamente en el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.

No obstante, se plantea la duda acerca de si aquellas personas que aún no han comenzado su relación laboral, o las que ya la han finalizado, son susceptibles de sufrir *mobbing*. Puede tomarse como referencia para el análisis de esta cuestión los ejemplos enumerados por el Convenio nº 190 OIT. Este convenio muestra una clara vocación de amplitud en todos los ámbitos que regula, y especialmente, con respecto a los sujetos que son merecedores de su protección. Así, en su artículo segundo los enumera como: *"los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador"*.

El Convenio nº190 OIT protege no sólo del acoso moral en el trabajo, sino de todo tipo de violencia que se produzca en el mundo del trabajo. Por tanto, todos estos sujetos quedan protegidos, pero quizás la violencia que se ejerza contra algunos de ellos no sea realmente constitutiva de acoso moral en el trabajo, sino de otro tipo de agresión. En este

sentido, pueden considerarse incluidos todos los trabajadores (cualquiera que sea su situación contractual, como establece el convenio), así como aquellos que se encuentren en formación, y los empleadores. Este último punto reconoce la modalidad de acoso moral ascendente. Sin embargo, la respuesta no es tan sencilla en el caso de los voluntarios, los postulantes de empleo y los trabajadores despedidos. Con respecto de los primeros, como se comentó en su momento, no gozan de un vínculo laboral con una empresa, por lo que el acoso que sufran no podrá ser considerado como acoso moral en el trabajo. Sobre los demandantes de empleo y los trabajadores despedidos, ambas situaciones tienen en común la ausencia de un vínculo laboral con la empresa, bien porque ya ha finalizado, bien porque aún no se ha producido, pero existen expectativas de ello. En igual posición se encuentran los trabajadores jubilados[627], o aquellos que han extinguido su relación de trabajo por voluntad propia. La solución es diferente para cada caso. El hostigamiento que sufran los postulantes de empleo antes de haber obtenido el puesto de trabajo podrá constituir acoso moral laboral si continúa una vez obtenido éste. Así, si el aspirante no consigue el empleo, el hostigamiento que sufra constituirá otro tipo de violencia, que será también castigada conforme los preceptos del convenio, pero no *mobbing*. En el caso de los trabajadores jubilados, los trabajadores despedidos, y aquellos que han cesado voluntariamente en su trabajo, podrán denunciar el acoso laboral sufrido durante el tiempo que prestaron servicios, tanto si se prolonga como si no tras el fin de la relación laboral. Si se produce tan sólo una vez extinguida ésta, el acoso no presentará el elemento contextual, y no influirá en la prestación de trabajo de la víctima, por lo que, al igual que sucede con los postulantes de empleo, supondrá otro tipo de violencia. En esta línea se manifiesta el TSJ de Andalucía[628], al negar la existencia de acoso moral en el trabajo por haberse producido las actuaciones denunciadas con posterioridad al despido del trabajador.

Cabe plantearse la posibilidad de que estos sujetos no desempeñen el papel pasivo en el acoso, sino el activo. En esta situación, la respuesta debe ser la misma que en el caso opuesto. Así, si quien hostiga a un trabajador de la empresa es un postulante de empleo que solicita en ella un puesto de trabajo, su comportamiento será considerado acoso moral

[627] Ya hemos observado esta posibilidad en el capítulo anterior, al encontrarse contemplada por la jurisprudencia del Tribunal General de la Unión Europea en aplicación del artículo 24 del Estatuto de los funcionarios de la UE.
[628] STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección Única) núm. 967/2003 de 25 marzo. AS 2003\1814.

en el caso de que consiga el empleo y continúe con su actitud una vez se inicie la relación laboral. Ello es así debido a que, en caso contrario, el hostigamiento se produce al margen de su ambiente de trabajo y no influye en el mismo. Además, no guardaría más relación con el trabajo que el haber coincidido ambas personas en él durante un período de tiempo tan corto como un proceso de selección. Sobre aquellos sujetos que han finalizado su relación laboral con la empresa (ya sea por jubilación, despido o extinción voluntaria por parte del trabajador) la solución idéntica. El trabajador podrá denunciar el acoso sufrido por aquellas personas mientras continuaban vinculadas laboralmente a la empresa y desempeñaban su profesión en ella. Puede darse, también, el caso de que el acoso procedente de una persona que ya no mantiene una relación con la empresa influya en el desarrollo laboral de la víctima. A modo de ejemplo, un trabajador que se ha jubilado, pero continúa manteniendo relación con sus antiguos compañeros de trabajo, instiga a éstos a acosar al trabajador y él mismo lo hace a través de los medios que encuentre fuera del trabajo. En este tipo de situaciones, el acoso realmente afecta negativamente al entorno laboral y puede ser calificado como moral, pero sólo respecto de aquellos sujetos que tengan una vinculación actual con la empresa, no respecto del trabajador jubilado. El hostigamiento procedente de este último constituirá acoso, pero no moral en el trabajo, porque ya no guarda ningún tipo de relación con la empresa, ni tampoco podrá ser considerado acoso procedente de terceros, salvo que lleve a cabo su conducta como un cliente, paciente, alumno, esto es, a través de alguna forma de vinculación con la empresa.

Queda mencionar a aquellos sujetos cuya relación laboral se encuentre en suspenso o interrumpida, como en el caso de las excedencias, del disfrute de permisos retribuidos, etc. En un supuesto en el que un trabajador se encontraba de baja por incapacidad temporal, el TSJ de País Vasco[629] sentenció que no podía considerar que la situación sufrida por aquél fuera constitutiva de acoso moral en el trabajo, ya que el hecho de que su contrato estuviese suspendido lo impedía. Ello debido a que resultaba preciso que el *mobbing* incidiera directamente sobre la persona del trabajador. En mi opinión, el hecho de que el contrato de trabajo se encuentre suspendido no es óbice para considerar la conducta abusiva como acoso moral en el trabajo. El acoso puede haberse producido antes de la causa de suspensión del contrato, y continuar una vez se ha producido ésta, o incluso comenzar tras la misma. La previsión general es que el trabajador se reincorpore a su

[629] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección Única) de 18 febrero 2003. JUR 2003\122627.

puesto de trabajo, por lo que su afectación al mismo es clara. El acoso puede producirse fuera de los límites temporales de la jornada de trabajo y de los espaciales de la empresa (teletrabajo, viajes de trabajo…), así que podría continuar mientras dure la causa de suspensión del contrato del trabajador. A pesar de que, finalmente, la persona trabajadora no se reincorpore a la empresa y, por tanto, finalice su relación laboral con ella, podrá denunciar el acoso sufrido antes de la suspensión del contrato, y durante ésta, ya que, en cualquier caso se ha producido el elemento contextual del acoso moral y, además, debe considerarse que el comportamiento hostil padecido haya podido influir en la no reincorporación del trabajador.

3.4.7. Influencia del uso de las nuevas tecnologías por los sujetos intervinientes el acoso moral

Cualquiera de los supuestos de acoso en que intervenga alguno de los sujetos analizados sobre estas líneas puede ser realizado a través de medios tecnológicos en cualquier momento y lugar. No obstante, el ciberacoso, puede poner en cuestión la formulación clásica de los sujetos intervinientes. La inmensa cantidad de datos e información existentes en la red permite encontrar con increíble facilidad a prácticamente cualquier persona haciendo uso de los motores de búsqueda de Internet y de las redes sociales. La ocultación de identidad que permite Internet impide a la víctima, en muchos casos, identificar a su acosador, lo que suele producirle efectos muy negativos sobre su salud psicológica[630]. Además, dicho anonimato puede servir de motivación al acosador para hostigar a otra persona, sin que se atreviese a llevar a cabo tal conducta en persona.

Bajo la protección contra el ciberacoso caben también los supuestos de acoso procedente de terceros, y acoso que provenga o se efectúe contra demandantes de empleo, o personas que hayan finalizado su relación laboral con la empresa (jubilación, despido, renuncia, etc.). En el caso de acoso por parte de personas ajenas a la empresa, cabe apuntar que este tipo de sujetos que se encuentran vinculados de alguna manera al trabajo del acosador (demandantes de empleo, clientes, pacientes, etc.), pero que no guardan un contacto estrecho con él, por lo que en circunstancias normales no podrían ser acosados por el mismo, o no lo serían tan fácilmente, ya que no encontraría la forma de contactar con

[630] DE VICENTE PACHÉS, F., *Ciberacoso en el trabajo.*, Atelier., Barcelona. España, 2018.. p.83.

ellos. Sin embargo, gracias a estos nuevos medios tecnológicos, el sujeto activo del acoso puede dar con ellos (en la mayoría de los casos) sin apenas problema.
También puede producirse en sentido contrario, y es que personas que ya no presten sus servicios en el lugar de trabajo, continúen pudiendo acosar a otros sujetos gracias a estos medios. A modo de ejemplo, personas que hayan cesado en su relación laboral con la empresa, por haber extinguido cualquiera de las partes la relación, antiguos clientes, jubilados, teletrabajadores o trabajadores cuyo contrato se encuentra suspendido.

En cuanto a los sujetos pasivos, el ciberacoso afecta, con mayor intensidad, si cabe, a aquellos colectivos que también son más propensos a sufrir el acoso moral en el trabajo tradicional: sanitarios, docentes, y personal que trabaja de cara al público en general[631]. Conviene recordar que la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, afirma que las mujeres jóvenes son las principales víctimas del acoso llevado a cabo mediante el uso de las nuevas tecnologías[632], con independencia de que formen parte de los colectivos mencionados.

Por último, las redes informáticas de comunicación internas de la empresa pueden favorecer el incremento de la intensidad del *mobbing*, ya que permiten que los compañeros de trabajo puedan ponerse en contacto en cualquier momento de la jornada, lo que sin ellas resultaría imposible.

4. Elementos accidentales del acoso moral en el trabajo

Los elementos accidentales del *mobbing* son, en mi opinión, los de naturaleza subjetiva, referidos a una percepción de alguno de los sujetos del acoso moral, ya sea el sujeto activo o el pasivo (para algunos autores, el elemento subjetivo es aquel que se refiere a quiénes son los sujetos participantes en el acoso moral). Son dos los elementos accidentales. Por

631 *Ibid.*
632 El Parlamento, en su Resolución, estima que una de cada diez mujeres ya ha sido víctima alguna forma de ciberviolencia, acecho o acoso cibernéticos, – pueden llegar a manifestarse como amenazas de violación, amenazas de muerte, intentos de piratería informática y la publicación de información y fotos privadas – a los 15 años de edad, lo que, en muchos casos, provoca estrés, temor físico, miedo al volver a casa, etc. También afirma el informe de la OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia.*, OIT, Suiza, 2019., que "a proliferación de la economía de plataformas ha difuminado las líneas divisorias entre el hogar y el trabajo, añadiendo presión psicosocial a las mujeres que, cada vez más, deben lidiar con las exigencias de la vida laboral y atender las responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos."

una parte, la intencionalidad con que se efectúa el acoso, o el fin al que éste tiende, que implica la realización de un juicio acerca de las motivaciones últimas que mueven al acosador. Por otra parte, la producción de un daño en la salud física o mental de la víctima.

La definición de acoso moral en el trabajo debe quedar delimitada por parámetros objetivos, que en ningún caso dependan de las reacciones de los sujetos implicados, más allá de servir como agravantes. Por tanto, el existencia de una intencional en la actuación del sujeto activo del acoso y la efectiva producción de un daño en la víctima, tienen el carácter de accesorios en la calificación de *mobbing,* precisamente por su vinculación con las percepciones subjetivas de las partes.

4.1. Intencionalidad

El elemento intencional del acoso moral en el trabajo es, probablemente, el más controvertido de todos. Las opiniones sobre su necesaria existencia para poder identificar una conducta como *mobbing* se encuentran radicalmente polarizadas. Por una parte, la opinión de un sector de la doctrina científica (influido por los estudios extrajurídicos sobre esta materia[633]) y de la mayor parte de la doctrina judicial de los TSJ, se posiciona a favor de concebir la intencionalidad del sujeto activo del acoso moral como un factor imprescindible para la calificación de la conducta como tal. Por otra parte, otro conjunto de autores, así como la jurisprudencia constitucional y el Derecho comunitario y comparado, contemplan el elemento intencional como un aspecto meramente accesorio del *mobbing*.

4.1.1. La intencionalidad como elemento constitutivo de acoso moral en el trabajo

Según la primera de las posturas enunciadas, el acoso moral debe presentar siempre una intencionalidad, un elemento subjetivo concretado en la persecución de un determinado fin por parte de la persona acosadora.

Prácticamente todos los TSJ contemplan en sus sentencias la obligatoriedad de que se

[633] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales.", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral.*, vol. 178, 2005., p.9.

manifieste este elemento subjetivo en la conducta enjuiciada[634], que, a grandes rasgos, consiste en la voluntad por parte del sujeto activo de dañar a la víctima del acoso, así como de atentar contra su dignidad o integridad psíquica y física[635]. De hecho, según un reciente estudio del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, efectuado sobre 1300 sentencias dictadas por las salas de lo social y de lo contencioso-administrativo de los TSJ, la existencia o no del elemento subjetivo de la intencionalidad marca la mayoría de las resoluciones de acoso moral en el trabajo a la hora de obtener una sentencia estimatoria o desestimatoria[636].

Varios son los TSJ que profundizan en la cuestión, y describen cuáles son los fines a los que se dirige la actitud del acosador. Pueden distinguirse dos corrientes. La primera, configurada por aquellas sentencias que consideran que la intención del sujeto acosador es degradar a la persona trabajadora *"en su expresión más antijurídica, ruin, mezquina y baja, a una supuesta dimensión de cosa, abiertamente incompatible con lo más elemental de lo que es derecho y en caso alguno compatible con él, que nace, en su expresión esencial, de la dignidad humana"*[637]. Para la otra corriente de sentencias, esta intención se traduce en comportamientos que tratan de destruir las redes de comunicación de la víctima, desacreditándola y aislándola, perturbando así su vida laboral con el fin de que se autoexcluya y acabe abandonándola[638].

[634] SSTSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2130/2007 de 21 junio. JUR 2008\25295; núm. 995/2008 de 14 marzo. JUR 2009\149802; núm. 2025/2008 de 5 junio. JUR 2009\148836; núm. 3077/2008 de 30 septiembre. AS 2009\755; núm. 2060/2009 de 28 mayo. JUR 2009\312078; núm. 2848/2009 de 16 julio. JUR 2009\438819; núm. 658/2019 de 10 abril. JUR 2019\202414; núm. 1570/2020 de 30 septiembre. JUR 2020\364002. La totalidad de las sentencias puede consultarse en el ANEXO 23.

[635] STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 845/2016 de 7 abril. AS 2016\1151.

[636] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P., "El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas.", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, vol. 252-253, 2019., p.125.

[637] SSTSJ de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 525/2020 de 27 febrero. AS 2020\2085; SSTSJ de Justicia de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 62/2020 de 5 febrero. JUR 2020\104112; SSTSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3751/2020 de 2 septiembre. JUR 2020\324280; SSTSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2070/2006 de 13 junio. AS 2006\3355. La totalidad de las sentencias puede comprobarse en el ANEXO 24.

[638] SSTSJ de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2444/2016 de 3 noviembre. JUR 2017\48952; SSTJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª); núm. 357/2016 de 20 mayo. JUR 2016\179244; núm. 787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376; núm. 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506; STJS de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 975/2016 de 17 mayo. JUR 2016\180420. Comprobar la totalidad de las sentencias en el ANEXO 25.

Pueden existir, no obstante, otros fines que motiven el acoso moral, tales como presionar al trabajador para que acepte determinados cambios o condiciones en su trabajo, o penalizarle de alguna manera. A ello apunta el TSJ de Madrid[639], al establecer que: *"su finalidad puede ser múltiple: desde la obtención de una decisión de dimisión con la consecuente extinción del contrato por propia voluntad del empleado, hasta el simple propósito de penalizar a quien, por el motivo que fuere, la empresa no considera afín a sus intereses"*.

Sea cual sea el fin que mueve al acosador, se entiende que su conducta debe ser intencionada y maliciosa, por lo que no cabe que se produzca de manera imprudente o casual[640], sino dolosamente[641]. Por ello, hay TSJ que afirman[642] que el acoso se crea precisamente como mecanismo del sujeto acosador para conseguir el fin de minar psicológicamente al acosado, al considerar que no podría conseguirlo de otra manera, por lo que su conducta no debe ser aséptica, sino influida por su deseo de provocar un daño[643].

Por otra parte, no se puede perder de vista que la importancia que algunos expertos y TSJ[644] han otorgado al elemento teleológico les ha llevado a definir el acoso moral en el

[639] SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 160/2003 de 20 marzo. AS 2003\3030; núm. 1006/2003 de 30 diciembre. JUR 2004\232058; núm. 81/2004 de 30 enero. AS 2004\2215; núm. 282/2006 de 26 abril. JUR 2006\200529; núm. 78/2007 de 7 marzo. JUR 2007\231024; núm. 952/2008 de 25 noviembre. AS 2009\599; núm. 934/2008 de 25 noviembre. AS 2009\2714; núm. 1047/2008 de 23 diciembre. JUR 2009\181183; núm. 453/2009 de 19 mayo. AS 2010\1953; núm. 862/2009 de 20 octubre. JUR 2010\28543; núm. 451/2010 de 27 mayo. AS 2010\2112; núm. 542/2011 de 16 junio. JUR 2011\265523.

[640] MIR PUIG, C., "El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullying) y el derecho penal.", en VV.AA. (MIR PUIG, C. Dir.) *El «mobbing» desde la perspectiva penal, social y administrativa.*, Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial., Madrid, 2007., p.181.

[641] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3435/2016 de 14 diciembre. JUR 2017\178978; núm. 3581/2016 de 20 diciembre. JUR 2017\178990; núm. 1623/2017 de 31 mayo. JUR 2017\179292.

[642] STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; STSJ de La Rioja (Sala de lo Social): núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104; STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998. Ver el total de sentencias en el ANEXO 26.

[643] Son varios los tribunales que se valen de esta afirmación: STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 29 diciembre 2003. AS 2004\32. STSJ de La Rioja (Sala de lo Social): núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\31; STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998. Comprobar todas las sentencias en el ANEXO 27.

[644] En esta misma línea se pronuncian diferentes TSJ. STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) en sus sentencias: núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª): núm. 852/2009 de 23 diciembre. JUR 2010\92663; STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª): de 28 noviembre 2003. AS 2004\669. Ver ANEXO 28 para el total de las sentencias.

trabajo como una "presión laboral tendenciosa". Tal tendenciosidad es entendida como la columna vertebral del acoso[645], que explica que la conducta tienda a un determinado plan[646] cuyo fin es generar un ambiente de trabajo tan hostil y enturbiado, que el trabajador desee abandonar su puesto de trabajo de forma permanente por considerarse incapaz de seguir soportando tal situación[647]. Este sector de la doctrina judicial y científica, que ha definido con exhaustividad la finalidad de la conducta hostil, defiende que el elemento volitivo del acoso debe ser considerado fundamental por erigirse como elemento diferenciador del *mobbing* con respecto del resto de conflictos que se pueden producir en el seno de la empresa[648]. De esta manera, los demás riesgos psicosociales, o formas de violencia en el trabajo, pueden revestir el resto de elementos del *mobbing*, pero no se encuentran orientados al fin de destruir psicológicamente al trabajador para que se aísle o cese en el desarrollo de su trabajo. Así opina el TSJ de Murcia[649] al afirmar que la intencionalidad específica de conducir a la victima de tales expresiones hostiles a una situación de extrañamiento laboral o inducirla a la dimisión o abandono del trabajo permite deslindar el acoso de la infracción disciplinaria propia del maltrato verbal. De hecho, diversos tribunales disponen que el elemento intencional es incluso más relevante que el elemento temporal a la hora de estudiar un posible caso de acoso moral laboral y diferenciarlo de otros tipos de violencia. En este sentido, el TSJ de Castilla y León[650] dispone que: *"podemos apreciar que la distinción entre «conflicto laboral » y « acoso laboral» no se centra en lo que se hace o en cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace y, sobre todo, en la intencionalidad de lo que se hace"*.

Hasta tal punto es notoria su importancia para algunos TSJ, que se ha llegado a desestimar la existencia de *mobbing* por no poder extraerse la intención de destruir psicológicamente a la víctima de los actos enjuiciados, a pesar de concurrir el resto de notas características

[645] GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa.*, cit.,85.
[646] MONEREO PÉREZ, J.L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Laborum, Murcia, 2020., p.259.
[647] Por ello, tal tendenciosidad es considerada abyecta y no admisible por la conciencia social. GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa.*, cit., p.88.
[648] CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, cit., vol. 258., p.21 y 23.; CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", cit., p.62.; NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.39; POQUET CATALÁ, R., "Las dificultades probatorias del acoso laboral.", *Revista Aranzadi Doctrinal*, vol. 10, 2016., p.5.
[649] STSJ de Murcia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 543/2017 de 17 mayo. AS 2017\1096.
[650] STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; también se pronuncia así el TSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) en su sentencia núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304.

del acoso. En este sentido se manifestó el TSJ de la Comunidad Valenciana[651] en un caso en el que afirmaba que existía una *"situación intermitente pero globalmente considerada de considerable duración, que se ha ido deteriorando con el paso del tiempo y que ha generado una evidente tensión y hostilidad entre quienes la han sufrido, en particular sobre el actor, situación que ha llegado a ser para él sumamente estresante y difícil de soportar".* No obstante, al no inferir una intención de denigrar a la víctima, desestimó la demanda[652].

No se puede dejar de señalar que, con cierta frecuencia, es difícil dilucidar la postura de los tribunales sobre el carácter esencial o no del elemento intencional, ya que en algunas de sus sentencias tratan la intencionalidad tanto como un elemento accesorio del acoso cuanto como un elemento fundamental del mismo. Así, por ejemplo, la sentencia de 27 de noviembre de 2019 del TSJ de Andalucía[653] afirma en primer lugar que: *"como con más elaboración tenemos dicho en sentencia de fecha 31 de marzo de 2009 (RS nº. 2465/2008 (AS 2009, 1608)) debe distinguirse entre: (…) b) Elementos accidentales o contingentes, de modo que pueden estar o no presentes sin que por ello deje de ser calificable de acoso la conducta.(…) Estos son el elemento finalista o subjetivo, voluntad de destruir la personalidad."* Más adelante, sin embargo, establece que: *"para tal criterio, que aquí se comparte (…) «No bastará para acreditar el acoso moral laboral con probar hechos vejatorios o anomalías en el ejercicio de los poderes empresariales, sino que deberá probarse la finalidad dañosa, el daño psíquico y la relación de causalidad entre ellos»".*

Algo parecido sucede con la doctrina del TSJ de Madrid[654], ya que, por una parte, afirma que el calificativo de "moral" que se añade al término de acoso responde a la intención del acosador de lograr el desmoronamiento psicológico de la víctima. Pero, por otra parte,

---

[651] STSJ de Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 442/2017 de 21 febrero. AS 2017\864.

[652] Textualmente, afirma que *"no se observa es la concurrencia del elemento intencional que caracteriza las conductas de acoso laboral, es decir, la existencia de "hostigamiento" y de "tendenciosidad" por parte de la empresa ni de ésta última a través de sus órganos, o por parte de sus directores o gestores (…) tal vez la característica que mejor particulariza al acoso no es tanto una determinada situación de violencia que se puede generar en un momento dado o que incluso puede perdurar en el tiempo, sino el hecho de que esa violencia, normalmente psicológica, vaya destinada a una finalidad concreta que cabría definir como la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral."*

[653] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2926/2019 de 27 noviembre. AS 2020\790.

[654] SSTSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 1135/2019 de 22 noviembre. JUR 2020\7235. Consultar la totalidad de las sentencias en el ANEXO 29.

su definición de acoso moral y de su objetivo, consiste en *"intimidar, apocar, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal".* De esta redacción puede extraerse la idea de que el comportamiento hostil puede tener como finalidad la denigración o intimidación de un trabajador, pero también puede existir por el motivo único de satisfacer el deseo del sujeto activo de dañar y controlar a otras personas. Por tanto, a pesar de las referencias que este tribunal efectúa en sus sentencias al elemento intencional del acoso moral, lo cierto es que en este punto queda claro que no tiene por qué existir el mismo, sino que puede bastar con la satisfacción personal que le supone al acosador actuar de tal forma, sin un objetivo concreto más allá de ello. Por esta razón, la afirmación efectuada por el tribunal puede aproximarse a la segunda postura enunciada, es decir, la de aquellos autores que consideran la persecución de un fin como un elemento accesorio del *mobbing*.

4.1.2. La intencionalidad como elemento accesorio del acoso moral en el trabajo

Según los autores que no consideran el elemento volitivo como constitutivo de acoso[655], siempre existirá alguna intencionalidad, pero no deberá ser definitoria de la conducta, sino que tendrán que tomarse en consideración los elementos objetivos. Para algunos[656], el concepto de acoso debe ser ampliado a otros supuestos de violencia psíquica cuyo fin sea diferente de la destrucción de la víctima, siempre que lesionen la dignidad del trabajador y concurran el resto de requisitos del *mobbing*. La idea esencial radica en objetivar todo lo posible la conducta[657]. De esta manera, si el comportamiento[658], considerado de forma exclusivamente objetiva – sin entrar en cuestiones subjetivas de intencionalidad –, tiene como consecuencia una vulneración de la dignidad y del derecho a la integridad moral de la víctima, será constitutivo de acoso moral laboral[659].

---

655 SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.36.; VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2005.

656 ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.27.

657 SAGARDOY BENGOECHEA, J.A; GIL Y GIL, J.L., "El acoso psicológico en el trabajo.", cit., p.816

658 Y, se entiende, el conjunto de sus elementos: reiteración en el tiempo, contexto laboral y sujetos implicados.

659 VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P., "Algo está fallando cuando más del 70% de las demandas por acoso laboral se desestiman". 30 de julio de 2019. Consultar en https://porexperiencia.com/entrevista/algo-esta-fallando-cuando-mas-del-70-de-las-demandas-por-acoso-laboral-se-desestiman.: *"Si ha habido un daño al trabajador o trabajadora causado por una conducta reiterada que margina, discrimina o violenta*

A pesar de que, como se ha analizado, los TSJ (salvo contadas excepciones en algunas sentencias) se posicionan a favor del elemento teleológico como básico del *mobbing*, la ausencia de la intencionalidad como elemento fundamental del acoso se ve reflejada en diferentes normas e instrumentos. Por una parte, la doctrina científica que considera accesoria la intencionalidad, se basa en la definición de acoso proporcionada por la ley 62/2003[660], en la que no se establece un requisito volitivo, sino que la conducta puede tener como objetivo o consecuencia el atentado contra la dignidad del trabajador. En mi opinión, esta definición se refiere realmente al acoso discriminatorio, por lo que no se trata del mismo supuesto ni requisitos que el acoso moral laboral. Esta norma se basa esencialmente en el principio de igualdad, y no en el derecho a la integridad moral. Esto mismo sucede en el caso del Derecho comunitario, en el que también se ve difuminado este elemento teleológico porque se refiere al acoso discriminatorio[661]. Así, el Derecho de la Unión Europea se ha centrado, esencialmente a través de sus directivas[662], en la prohibición de la discriminación y el derecho a la igualdad, por lo que su estudio sobre el acoso moral laboral ha sido secundario. Sus directivas versan sobre el acoso discriminatorio, en el cual la intencionalidad no se plantea como una cuestión necesaria. Ello no impide, no obstante, que tampoco se requiera esta voluntad del acosador para considerar que se trata de acoso moral en el trabajo.

En cuanto al Derecho internacional, el Convenio nº 190 OIT tampoco exige una voluntad de la parte activa de dañar a la persona víctima de acoso[663], pues establece que el conjunto

al trabajador o trabajadora, aunque no se pueda probar la intencionalidad de esa conducta, estamos ante un caso de acoso."

[660] *Ley 62/2003*, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

[661] Como bien recoge el TSJ de Madrid en su doctrina ya analizada al tratar el concepto de acoso moral en el trabajo.

[662] Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; Directiva 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; Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; 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; directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social; Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

[663] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P., "El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas.", cit., p. 125.

de comportamientos y prácticas inaceptables deben tener por objeto, causar o ser susceptibles de causar un daño. Así, ofrece tres alternativas no acumulativas, para considerar que la conducta es constitutiva de acoso moral, esto es, que exista tal intencionalidad, que se produzca efectivamente un daño en la persona trabajadora, o que ese daño pueda producirse[664]. Por tanto, basta con que cualquiera de las tres premisas se manifiesten en la situación hostil, no resultando necesaria la existencia de voluntad por parte del sujeto activo.

Parte del Derecho comparado tampoco se reconoce la intencionalidad como un requisito esencial. La normativa francesa[665] recoge la fórmula que podemos considerar ya clásica de conductas que tienen como "objetivo o consecuencia" (*"qui ont pour objet ou pour effet"*). No obstante, de la misma manera que sucede en nuestro país, hasta el año 2008, los jueces continuaban considerando la intencionalidad como un elemento constitutivo del acoso moral en el trabajo[666]. Fue el 13 de mayo de 2009 cuando el Tribunal Supremo francés dictó una sentencia en la que recordaba que la intención del autor no es definitoria del acoso, y que éste puede producirse sin aquélla[667]. Por su parte, la ley belga de 4 de agosto de 1996, relativa al bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo[668], entiende en su artículo 32 ter el acoso moral en el trabajo como la *"combinación abusiva de varias formas de comportamientos, externo o interno de la empresa o institución, que se producen durante un período de tiempo, y que tienen el propósito o el efecto de atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psicológica de un trabajador o de otra persona a la que se aplica esta sección, durante el desempeño de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y que se manifiesten en particular mediante palabras, intimidaciones, actos, gestos o escritos unilaterales"*.

[664] ÁNGEL QUIROGA, M., "CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El Convenio nº 190 y la Recomendación nº 206: la regulación sobre la violencia y el acoso adaptados a la nueva realidad del mundo del trabajo", cit., p.717.
[665] Code du Travail Article L1152-1.
[666] HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, cit., p.31.
[667] Tribunal de Casación, Sala de lo Social, sentencia de 10 de noviembre de 2009, n ° 08-41.497.
[668] Dicha ley ha sido modificada en múltiples ocasiones por nuevas leyes promulgadas sobre la prevención de riesgos psicosociales, el acoso moral, sexual, discriminatorio, etc. Puede consultarse la versión consolidada en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=45143

Al margen de las normas, otros instrumentos no normativos tampoco prevén la existencia del requisito ahora analizado. Así, el Criterio Técnico 69/2009[669], afirma que la conducta se debe enjuiciar con carácter objetivo, ya que la misma *"ha de tener el propósito o producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona."* Por ello, recoge, el acoso puede producirse por un comportamiento intencionado que pretenda vulnerar la dignidad de la persona, o por una negligencia que tenga el mismo resultado. Igualmente, la NTP 854[670] ubica el requisito de la intencionalidad dentro del apartado de "otros elementos que pueden estar presentes en una situación de acoso psicológico en el trabajo", y considera que, a pesar de que existe un conocimiento por la parte acosadora de que su conducta puede ser de riesgo para la salud de quien la recibe y aún así continúa, no parece razonable exigir al técnico de PRL medir o demostrar que una o varias personas en la empresa realizan intencionalmente comportamientos de riesgo para la salud de terceros.

Por último, es necesario destacar que algunos tribunales, de manera puntual, han comenzado a considerar la voluntad del sujeto activo como un factor no esencial del acoso moral. El TSJ de Cataluña desde el año 2016[671], recoge entre los elementos accesorios del *mobbing* la intencionalidad de causar un daño y la producción de éste. Con respecto del primero, afirma que, si bien el criterio judicial mayoritario mantiene que la intencionalidad es consustancial al concepto de acoso laboral, lo cierto es que *"la normativa en materia de igualdad y no discriminación no hace referencia a la intencionalidad del sujeto, sino que lo determinante es que las conductas atenten contra la dignidad del trabajador o creen un entorno humillante y ofensivo, de forma que sea cual fuere la intencionalidad del sujeto activo, si su conducta atenta contra la dignidad del trabajador nos hallaremos en presencia de acoso laboral, pues como indica el Tribunal Constitucional este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la*

[669] DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, España, 2009.
[670] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO., *NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.*, cit.
[671] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 6984/2016 de 25 noviembre. AS 2016\1871; núm. 2521/2018 de 26 abril. JUR 2018\205946; núm. 2999/2018 de 17 mayo. AS 2018\2046; núm. 3052/2018 de 18 mayo. AS 2018\1871; núm. 5525/2018 de 22 octubre. AS 2019\690; núm. 2267/2019 de 6 mayo. JUR 2019\208695; núm. 4609/2019 de 3 octubre. JUR 2019\331311; núm. 146/2020 de 14 enero. JUR 2020\98746; núm. 820/2020 de 10 febrero. JUR 2020\126095; núm. 1598/2020 de 21 mayo. JUR 2020\255195.

presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma".

La no consideración de la intencionalidad el sujeto activo del acoso como un elemento esencial del mismo no significa que su existencia en el comportamiento no conlleve consecuencias. En este sentido, si se llega a demostrar que la persona acosadora efectivamente tenía un deseo de causar un daño a la víctima, ya fuera anulándola, logrando que abandonase su puesto de trabajo, aislándola del resto de compañeros, etc., esta circunstancia debe considerarse un agravante de la conducta, a efectos sancionatorios e, incluso, para una posible calificación del acoso moral como delito. Por ejemplo, los casos de maltrato generalizado en la empresa en los que se pretende la desaparición no indemnizada de numerosos puestos de trabajo, deben ser juzgados aplicando un agravante por la intencionalidad tan dañosa de la empresa, que debe hacer frente a las responsabilidades, incluso penales, que como persona jurídica le correspondan, junto con los directivos que ordenaron tales actuaciones.

Por último, cabe destacar que, en los supuestos de ciberacoso, parece que el hecho de que el sujeto hostigador se tome las molestias de encontrar a una persona o de contactar directamente con ella para acosarla, denota una clara intención de humillarla y molestarla, mayor, si cabe, que en un contexto normal de desarrollo del trabajo en el lugar habitual del mismo. De nuevo, esta circunstancia no se considerará esencial para calificar la conducta, sino como un agravante de la misma.

4.1.3. La prueba: la dificultad de demostrar la intención lesiva del sujeto activo

Una de las principales dificultades que presenta la delimitación del elemento teleológico como constitutivo del acoso moral en el trabajo, es el problema probatorio, ya que para la víctima resulta prácticamente imposible demostrar qué intención mueve al sujeto activo a la hora de comportarse de tal manera. Además, tal y como se ha explicado en el campo de la psiquiatría, puede que ni los propios artífices del acoso sean conscientes de su voluntad ni de los motivos que les llevan a actuar de tal forma. Como dice el TSJ de Castilla y León[672]: *"la intencionalidad puede ser un elemento plenamente consciente o*

[672] STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 226/2005 de 28 febrero. AS 2005\232.

premeditado o puede existir de forma larvada, formas de rechazo y hostilidad hacia la víctima, el propio acosador puede no racionalizar conscientemente, pero que pueden manifestar de forma más o menos subconsciente la intencionalidad oculta de su entorno de trabajo". Asimismo, el autor del hostigamiento puede ser un psicópata integrado[673] o efectuar el acoso mediante actos implícitos[674], que no puedan identificarse a primera vista.

A pesar de ello, se ha visto, muchas sentencias de los tribunales afirman que el elemento subjetivo del acoso es esencial y que sirve de factor diferenciador con otras conductas, lo que conlleva exigir la práctica de medios de prueba distintos. Varias de estas sentencias disponen que a las personas trabajadoras que invoquen haber padecido acoso moral no les basta con acreditar posibles arbitrariedades empresariales en el ejercicio de su poder directivo, sino que es preciso que demuestren que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso, o en su caso, como sujeto tolerante del mismo, es perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de un deber de protección en tal sentido[675].

Frente a esta situación, aquellos autores que defienden que el elemento teleológico es consustancial al concepto mismo de acoso moral consideran que basta con probar la existencia de una unidad de acción en los actos que configuran el comportamiento. Ya se ha tenido ocasión de tratar este concepto con anterioridad. Para estos autores, la unidad de acción muestra que el comportamiento hostil se repite en el tiempo, lo que conduce a pensar que responde a un determinado plan del sujeto o sujetos activos del acoso contra la víctima del mismo. Consideran, así, que la conducta torticera es inherente al acoso, pero que puede acreditarse a través de datos objetivos (relativos al resto de requisitos) que no requieren profundizar en la motivación del autor para actuar de tal forma[676]. Ésta, es la opción que algunos estudiosos[677] afirman que han adoptado los TSJ al conocer en suplicación, es decir, considerar la intencionalidad como un requisito indispensable del

[673] VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, cit., p.32.
[674] GARCÍA CALLEJO, J.M., *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador.*, Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid, 2003., p.80.
[675] SSTSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 828/2003 de 11 marzo. JUR 2003\136591; SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección3ª) núm. 788/2016 de 12 diciembre. JUR 2017\18088. Ver ANEXO 30 para el total de las sentencias.
[676] NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.39.; CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños.*, Aranzadi, Navarra, 2006., p.62.
[677] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales.", cit., p.9; NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.40.

acoso moral laboral, pero no entrar a valorar sobre la misma, sino que se centran tan sólo en los elementos objetivos de la conducta, y en su capacidad de lesionar la dignidad y la integridad moral de la víctima. En este sentido**,** podemos destacar al TSJ de Galicia[678], que dispone en sus sentencias que: *"a los efectos de acreditar un acoso moral, la habitual ocultación de la intención de dañar y la producción del daño a través de actos de apariencia inocua, incluso amparados en el uso social, unido al carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático, obligan a una valoración global de las conductas, de modo que, si se disgregan, la intencionalidad no se manifiesta y la situación de acoso resulta difuminada"*. En términos semejantes, algunos tribunales afirman que no resulta necesario que la intencionalidad se encuentre predeterminada, sino que basta, para calificar la conducta como acoso moral, con que se enquiste la relación en unos parámetros de ataque, reproches y humillación repetida, deliberados, que**,** aparentemente para el trabajador**,** no resultan explicables[679].

En mi opinión, la unidad de acción permite considerar todos los actos hostiles dirigidos contra la víctima como un único comportamiento, ya que el acoso se caracteriza precisamente por eso, es decir, por la existencia de un proceso de hostigamiento desarrollado en el tiempo contra un trabajador. Sin embargo, ello no conduce a pensar que resulte necesaria la existencia de un fin último que los conecte. El conjunto de actos denigratorios**,** en sí mismo considerado**,** configura el *mobbing*, independientemente de que subyazca o no una determinada voluntad, y es esa reiteración, esa insistencia, (unido al carácter violento de los actos) la que desgasta al trabajador y lesiona su derecho a la integridad moral. Si se tratase de actos aislados se trataría de otro tipo de violencia, pudiendo existir o no en ellos una determinada intencionalidad. Por ello, no parece que tal unidad de acción demuestre la existencia de voluntad por parte del sujeto activo, ni que ésta resulte un factor diferenciador del *mobbing* con respecto de otros riesgos psicosociales[680]. Así, tal unidad de acción no serviría como elemento probatorio de la intención del acosador o acosadores de lograr un fin específico con su comportamiento.

[678] SSTSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 6 marzo 2003. AS 2003\2813; de 23 noviembre 2005. JUR 2006\80246; núm. 4559/2010 de 20 octubre. AS 2010\2458; núm. 1616/2011 de 28 marzo. JUR 2011\177611; núm. 5815/2011 de 21 diciembre. AS 2012\75; núm. 4830/2012 de 14 septiembre. JUR 2013\45238; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491; núm. 4986/2013 de 31 octubre. JUR 2013\359975; núm. 5561/2013 de 10 diciembre. AS 2014\1887; núm. 3884/2015 de 30 junio. JUR 2015\187382; núm. 3665/2016 de 9 junio. JUR 2016\189297.

[679] STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 691/2016 de 22 diciembre. JUR 2017\6765; STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282.

[680] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.144.

Basta, por tanto, con que la conducta – hostil, reiterada, desarrollada en o con ocasión del trabajo, y por unos sujetos determinados – vulnere efectivamente la dignidad del trabajador y su integridad moral para ser considerada *mobbing*, lo que permite diferenciarla de otros conflictos laborales[681].

El Tribunal Constitucional, en su sentencia número 56/2019 de 6 de mayo[682], de suma relevancia para esta materia, establece una serie de disposiciones en relación con la intencionalidad en el acoso moral laboral que resultan imprescindibles analizar. Para comenzar, se debe señalar que el juzgado que había conocido del asunto en primera instancia, negó la existencia de acoso por falta de intencionalidad, concretamente por no responder la conducta de los sujetos enjuiciados a fines "oscuros, irregulares o torticeros"[683]. Sobre esta cuestión y en relación con la prueba, se pronuncia el TC[684] al expresar que las situaciones de acoso tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado, por lo que la intención no se presenta como un elemento esencial, sino posible. Sobre la prueba, afirma el TC que, en relación con la vulneración del artículo 15 CE, *"la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a «la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control», pudiendo bastar «la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma»"*[685]. Por tanto, la protección de los derechos fundamentales no se puede condicionar a la demostración y a la indagación de los motivos psicológicos que mueven a la persona acosadora a actuar de tal forma.

[681] En este mismo sentido se pronuncian SAGARDOY BENGOECHEA, J.A; GIL Y GIL, J.L., "El acoso psicológico en el trabajo.", cit., p. 816, al afirmar que: *"así definido, el acoso se diferencia claramente del estrés – derivado de las muchas tareas por realizar – o de la falta de amabilidad del empresario, sus representantes o los compañeros de trabajo y, sobre todo, de la existencia de condiciones laborales insatisfactorias o de la conflictividad – incluso judicial – entre el trabajador y el empresario."*; VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P., "Algo está fallando cuando más del 70% de las demandas por acoso laboral se desestiman.", cit.

[682] Tribunal Constitucional (Sala Primera) núm. 56/2019 de 6 mayo. RTC 2019\56.

[683] Asimismo, el juzgado entendía que los hechos no revestían la suficiente gravedad. ÁNGEL QUIROGA, M., "Mobbing en el seno de las Administraciones Públicas: interpretación constitucional del derecho a la integridad moral y nueva delimitación del concepto de acoso laboral.", cit., p.67 y ss.

[684] En todo momento, el TC asegura que no le corresponde a él elaborar un concepto de "acoso laboral".

[685] Y cita: (SSTC 11/1998, de 13 de enero. RTC 1998\11, FJ 6; 124/1998, de 15 de junio. RTC 1889\124, FJ 2; 126/1998, de 15 de junio. RTC 1998\126, FJ 2; 225/2001, de 26 de noviembre. RTC 2001\225, FJ 4; 66/2002, de 21 de marzo. RTC 2002\66, FJ 3; 80/2005, de 4 de abril. RTC 2005\80, FJ 5; y 12/2009, de 28 de enero. RTC 2019\12, FJ 5.

Por último, el Tribunal vuelve a tratar el tema de la intencionalidad, pero esta vez en relación con la vulneración del artículo 15 CE por el efectivo sometimiento a la víctima a tratos degradantes. Así, se dispone que para poder considerar que han existido tratos degradantes, deben producirse tres elementos: intencionalidad, menoscabo y vejación. En el primero de ellos, debe valorarse si la conducta es deliberada o, al menos, tienen alguna conexión con el resultado lesivo[686]; sobre el menoscabo debe valorarse si efectivamente se ha producido algún tipo de daño en la víctima o éste existía de manera potencial; en relación con el último elemento, se refiere al fin de la conducta de vejar, humillar o envilecer, o al hecho de que fuera objetivamente idónea para tal resultado lesivo. Para que el trato pueda ser calificado como degradante, es imprescindible que se produzca el elemento de vejación. En caso de que no se dé este elemento, la conducta no constituirá un trato degradante, pero puede seguir siendo vulneradora del artículo 15 CE. Por otra parte, para considerar que tal artículo no ha sido lesionado, el comportamiento en cuestión debe cumplir con los requisitos de legalidad, adecuación, necesidad y proporcionalidad. Por tanto, que no exista una intencionalidad del sujeto activo orientada a alguno de los fines estudiados sobre estas líneas, o no haya podido demostrarse la misma, no impide que la vulneración del derecho a la integridad moral recogido en el precepto ahora analizado se produzca.

Esta sentencia ha sido citada ya por varios TSJ en sus resoluciones. No obstante, la mayoría de ellos continúa considerando la intencionalidad como un elemento esencial del acoso moral[687], de manera inmutable en sus sentencias[688], contradiciendo, por tanto, lo establecido en sede constitucional y lo dispuesto en las diferentes normas nacionales e internacionales.

---

[686] Ni siquiera en este punto se presenta como obligatoria la intención de dañar, ya que el elemento se produce igualmente exista una conducta deliberada o la misma muestre una relación con el resultado lesivo.

[687] STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3988/2019 de 23 julio. JUR 2019\261653: *''Expuesta, en síntesis, la más reciente doctrina constitucional en la materia, cabría añadir que esta Sala ha venido considerando como elementos básicos del acoso moral o mobbing, los siguientes: a) la intención de dañar, ya sea del empresario o de la empresaria, de los directivos o las directivas, o de los compañeros o las compañeras de trabajo.''*; STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección4ª) núm. 982/2019 de 12 diciembre. JUR 2020\100278; núm. 83/2020 de 6 febrero. JUR 2020\107781; núm. 409/2020 de 28 mayo. JUR 2020\245456.

[688] MOLINA NAVARRETE, C., "Del acoso moral (mobbing) al ciberacoso en el trabajo (networking mobbing): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial.", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, vol. 437-438, 2019., p.147.

4.2. Producción efectiva de un daño en la víctima

De la misma manera que sucede con el elemento intencional, existe otro elemento subjetivo del acoso moral en el trabajo cuya obligatoria concurrencia genera polémica, esto es, la efectiva producción de un daño en la víctima. Si bien, las opiniones no se encuentran tan polarizadas como en el caso anterior, y la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia consideran que no resulta necesario, aunque un reducto de la doctrina judicial todavía valora esta posibilidad.

4.2.1. La efectiva producción de un daño en la víctima ¿elemento esencial o accidental del acoso moral en el trabajo? La doctrina de protección del riesgo del Tribunal Constitucional

En primer lugar, es necesario diferenciar entre el daño producido en los bienes jurídicos de la víctima de *mobbing*, y el daño físico o psicológico que se deriva de esta conducta. La primera lesión se produce en todo caso de acoso, ya que, al tratarse de un comportamiento pluriofensivo, puede vulnerar distintos derechos al mismo tiempo y, en cualquier caso, la integridad moral de la persona trabajadora. Por otra parte, el daño puede referirse a las lesiones que la conducta hostigadora genera en la salud de la víctima, ya sea física o mental. Ambos supuestos no constituyen una misma realidad, ya que la integridad moral defiende la esfera espiritual de la persona, que no tiene por qué trascender a patologías médicas o psicológicas[689].

La posición mayoritaria de la doctrina científica[690] y de la jurisprudencia aboga por no considerar el daño en la salud de la víctima como un elemento fundamental del acoso moral en el trabajo, y ello por varias razones. Por una parte, que se produzca o no un daño en la víctima depende en gran medida de la fortaleza física y psicológica de ésta[691] y de

[689] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales.", cit., p.9.
[690] CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, cit., vol. 258., p.30; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales.", cit., p.9; SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.42; ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.28; VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, cit., p.30, entre otros.
[691] *El acoso moral (mobbing) consiste en un agresión del empresario, o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, (…) la resistencia del trabajador ante este ataque depende de su fortaleza psicológica y de su capacidad de sobreponerse a la adversidad.* SSTSJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 752/2003 de 30 junio. AS 2003\2227; núm. 1005/2003 de 6 octubre. AS

sus circunstancias, es decir, se trata de un criterio subjetivo basado en la afectación de un determinado comportamiento en una persona trabajadora. Así, un mismo comportamiento no generará iguales consecuencias para una persona en función de su resiliencia[692], que tenga la suerte de gozar de una salud física o mental más fuerte o en mejor estado que otra, o a la que pueden afectar con mayor gravedad los mismos actos. En estos casos, de ser obligatoria la producción de un daño real y efectivo en la víctima para poder calificar el hostigamiento como acoso moral laboral, la persona más fuerte o que se encuentre en una situación personal más ventajosa (mayores apoyos familiares o de amistad, solvencia económica para poder acudir a un psicólogo, etc.) sería privada de toda protección frente al *mobbing*. Por tanto, sólo se protegería a aquellas personas que demostrasen unos daños físicos o psíquicos, y aquellos que no los hubieran sufrido (o que no pudieran demostrarlo) no serían tutelados hasta que los sufrieran[693]. Ello conduce a los autores a defender que basta con que se confirme la potencialidad lesiva de la conducta, para adelantar las barreras de la tutela frente al acoso[694].

En este sentido, el TC[695] ha tenido la ocasión de pronunciarse en varias ocasiones, afirmando que para que se entienda vulnerado este derecho fundamental, no es preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, sino que basta con que se haya puesto en peligro, pues estima que es suficiente la creación del riesgo para que pueda apreciarse esta vulneración constitucional. En caso contrario, la tutela judicial hacia las víctimas se produciría ex post, por lo que resultaría completamente ineficaz a la hora de proteger a la persona trabajadora.

2004\1731; núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; SSTSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4522/2004 de 9 junio. JUR 2004\208682; núm. 6640/2004 de 1 octubre. AS 2004\3380; núm. 993/2005 de 9 febrero. JUR 2005\80702; núm. 5532/2005 de 20 junio. AS 2005\1606; núm. 6998/2005 de 19 septiembre. AS 2005\3816; SSTSJ La Rioja, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104; núm. 188/2005 de 6 octubre. AS 2006\1104; SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 811/2004 de 27 septiembre. AS 2004\2977; núm. 872/2004 de 21 octubre. AS 2004\3172. Ver la totalidad de las sentencias en el ANEXO 31.

[692] Según Boris Cyrulnik, la resiliencia es la reanudación del desarrollo tras una agonía psíquica. CYRULNIK, B., *¿Por qué la resiliencia?: Lo que nos permite reanudar la vida.*, Gedisa, Barcelona, 2016.

[693] MEJÍAS, M., "Presión laboral tendenciosa. Medios de protección.", en VV.AA. (CARBONELL VAYÁ, E.J., GIMENO NAVARRO, M.A., MEJÍAS GARCÍA, A., Dirs.) *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico.*, vol. 543, Tirant lo blanch., Valencia, 2008., p.182.: *"si se acepta que el daño psíquico es un elemento consustancial al acoso, quedarían impunes conductas gravísimas de hostigamiento moral (todas aquellas que no han logrado doblegar psicológicamente al acosado que ha estado soportando la situación hasta el último momento)."*

[694] CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, cit., vol. 258., p.30.; CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", cit., p.56.

[695] STC (Sala Primera) núm. 220/2005 de 12 septiembre. RTC 2005\220.

Es importante destacar que no todo riesgo para la salud implica una vulneración del derecho a la integridad moral, sino que resulta necesario que se produzca un peligro grave y cierto para el mismo, esto es, que exista un riesgo relevante de que el daño puede producirse[696]. Explica el tribunal[697], que *"la declaración de lesión de la integridad que se infiera de ese riesgo relevante sólo podrá ser efectuada en esta sede cuando resulte palmaria y manifiesta, pues la relevancia del peligro debe apreciarse con inmediación."* Así, afirma que la función de juzgar corresponde al juzgador, y que, a pesar de deber valorar los informes médico-forenses, éstos no pueden desplazar su función, ya que en caso contrario, ésta recaería en los peritos y no en los Jueces y Magistrados, según el art.117.3 CE[698]. En el contexto internacional, por otra parte, el Convenio nº 190 de la OIT, tampoco exige la producción de un daño, ya que los comportamientos y prácticas inaceptables que constituyan el acoso, deben causar o ser susceptibles de causar un daño a la persona trabajadora, por lo que basta con que exista la posibilidad de que dicha lesión se produzca.

No obstante, otros TSJ[699] en algunas de sus sentencias afirman que, al igual que sucede con el elemento intencional, la causación de un daño físico o psicológico en el trabajador que soporta el comportamiento hostil, sirve de elemento diferenciador entre el acoso moral y otro tipo de conflictos, especialmente el ejercicio arbitrario del poder empresarial. Mientras que en este último los derechos que pueden verse dañados son los laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en caso de *mobbing*, se vulnera la integridad psíquica, la salud mental del trabajador. Para poder apreciar este elemento diferenciador de conductas, es necesaria la práctica de medios de pruebas diferentes, con el fin de demostrar que a la víctima *"se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología"*.

[696] STC (Pleno) núm. 119/2001 de 29 mayo. RTC 2001\119.
[697] STC (Sala Primera) núm. 220/2005 de 12 septiembre. RTC 2005\220; núm. 62/2007 de 27 marzo. RTC 2007\62.
[698] STC (Sala Primera) núm. 112/2003 de 16 junio. RTC 2003\112.
[699] SSTSJ de País Vasco, (Sala de lo Social) núm. 531/2002 de 26 febrero. AS 2002\2932; núm. 2943/2003 de 23 diciembre. AS 2003\4176; SSTSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 2572/2019 de 7 noviembre. JUR 2020\61926; SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección3ª) núm. 788/2016 de 12 diciembre. JUR 2017\18088; STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 184/2003 de 20 marzo. AS 2003\2810; SSTSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección1ª) de 9 noviembre 2017. JUR 2017\310424; de 19 octubre 2018. AS 2019\267. El conjunto de sentencias puede comprobarse en el ANEXO 32.

Otros TSJ[700], sobre la base de la definición de presión laboral tendenciosa, defienden que *"el «mobbing» exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe lo único que habrá será un comportamiento malintencionado por parte del sujeto activo, pero no una presión (...) para que exista acoso moral ha de probarse que al trabajador se le han causado daños psíquicos, lo cual hace, en principio, imprescindible una pericial médica que acredite que el estado mental del trabajador es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido"*.

Esta exigencia puede derivar de la influencia de las ciencias extrajurídicas[701], cuyos estudios se centran especialmente en las diferentes secuelas físicas o psicológicas que presenta la víctima tras sufrir estas agresiones. De esta manera se ha pronunciado también una doctrina minoritaria[702], al incluir dentro del concepto de acoso la necesidad de que se manifieste un daño en la salud física o psíquica del trabajador afectado.

4.2.2. Reacción de la víctima

Por otra parte, no debe tomarse en consideración la reacción que tenga la persona trabajadora como elemento probatorio de la existencia de acoso, y ello en un doble sentido: por un lado, en relación con una posible impresión errónea del empleado de estar sufriendo *mobbing* cuando realmente éste no se está produciendo; por otro, en caso de que dicho sujeto pasivo del acoso moral no reaccione de ninguna forma frente al mismo.

Sobre el primer caso, denominado acoso moral putativo[703], la percepción que la persona trabajadora pueda tener con respecto a un contexto existente en su trabajo debe ser considerada con cautela, debiendo prevalecer en todo caso los criterios objetivos para poder determinar que la situación es constitutiva de *mobbing*. Se pretende, con ello, evitar que se condenen los llamados "acosos subjetivos", esto es, aquellos únicamente

[700] SSTSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; de 21 marzo 2006. JUR 2006\179805; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869.
[701] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales.", cit., p.9
[702] CONESA BALLESTERO, J., SANAHUJA VIDAL, M., "Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing).", *LA LEY*, 2244, 2002., p.4.; ARAMENDI SÁNCHEZ, P., "Acoso Moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial.", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2002., p.20.; PÉREZ AGULLA, S., "El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo.", cit., p.25.
[703] POQUET CATALÁ, R., "Las dificultades probatorias del acoso laboral.", cit., p.5.

percibidos por la persona que cree sufrirlo, pero de los que no existen elementos objetivos que permitan avalarlos[704]. Por tanto, el comportamiento ha de ser objetivamente humillante o vejatorio. El elemento esencial es que la conducta sea lo suficientemente grave desde un punto de vista objetivo, independientemente de la percepción subjetiva de la víctima[705], dada la variedad de la psique humana[706].

Con respecto al segundo supuesto, dentro de las múltiples posibilidades de reacción que puede manifestar la víctima, se encuentra la falta de respuesta frente al acoso que sufre. En muchos casos, a la persona trabajadora le cuesta reaccionar, y a la humillación experimentada se suma la vergüenza por su falta de actuación[707]. Esta actitud no implica que el sujeto pasivo tolere o acepte el *mobbing*, por lo que están en lo cierto los autores[708] que afirman que *"la pasividad en la acción no es imputable a una falta de interés por parte de la víctima, o a una eventual tolerancia, sino a las características del ilícito y a los propios efectos inhibidores en la víctima de las vías de reacción"*.

Para algún TSJ[709], sin embargo, es necesario que exista una reacción negativa en la víctima frente al acoso, entendiendo que no quedarían incluidos los supuestos *"que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario, por los motivos que sean, no llega a sentir la misma"*. Esta afirmación parece exagerada. Exige que el trabajador sienta la presión para poder dictaminar que el acoso ha existido, puesto que, en caso contrario, se habría producido en forma de tentativa. El acoso no se entendería consumado si la víctima no llega a sufrir, o sí sufre pero no lo manifiesta.

---

[704] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3799/2020 de 10 diciembre. JUR 2021\90754; Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 2422/2020 de 29 octubre. JUR 2021\54606. La totalidad de las sentencias se puede comprobar en el ANEXO 33.

[705] SAGARDOY BENGOECHEA, J.A; GIL Y GIL, J.L., "El acoso psicológico en el trabajo.", cit., p.812.

[706] SAGARDOY BENGOECHEA, J.A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo.*, Thomson Civitas, 2005., p.100; SAGARDOY BENGOECHEA, J.A; GIL Y GIL, J.L., "El acoso psicológico en el trabajo.", cit., p.813.

[707] HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.*, Paidós contextos., Barcelona, 2001., p.151.

[708] MOLINA NAVARRETE, C., "La tutela frente a la «violencia moral» en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización.", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 18, 2001., P.45; SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.53 ;

[709] STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; de 21 marzo 2006. JUR 2006\179805; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869.

Dado que el acoso, como una forma más de maltrato y de violencia, es sufrido por cada persona de una manera diferente, no puede juzgarse una situación objetiva de lesión de derechos fundamentales en función de cómo se comporte la víctima tras ella[710]. En esos casos, el juicio no estaría fundado en Derecho, sino que se trataría de un juicio basado en determinados criterios morales conforme a los cuales una víctima debe comportarse como tal y sufrir. De manera semejante a lo que sucede con el acoso sexual, del cual se ha requerido en múltiples ocasiones que la víctima demostrase que el comportamiento sufrido era indeseado. En este sentido, se somete a la víctima a un auténtico "juicio de honestidad"[711], bajo la sospecha de que pudo desearlo o provocarlo[712].

Este elemento se encuentra en estrecha relación con la intencionalidad del acoso, ya que, para aquellos autores y tribunales que defienden la doctrina subjetivista del *mobbing*, el fin último de éste es vulnerar gravemente su integridad, dignidad, y autoestima hasta generar daños psicológicos irreversibles. En mi opinión, debe mantenerse un criterio objetivista, tanto en relación con la finalidad del acoso como con la exigencia de que la víctima termine sufriendo un daño efectivo en su salud, a pesar de que algunos tribunales todavía opinen lo contrario.

Por otra parte, no debe esperarse a la efectiva producción de un daño para ofrecer una protección a la víctima de una situación de *mobbing*. Ello supondría que la justicia no vela de manera adecuada por los derechos de los trabajadores, ya que daría una respuesta ex post, tras el sufrimiento de un daño en su salud. Con carácter general, los tribunales no exigen la existencia de un daño en la salud de la persona trabajadora para estimar la demanda de acoso, sino que suelen considerarlo como un elemento accesorio del mismo. De producirse efectivamente, debe medirse su magnitud, ya que la entidad del daño va a permitir al juez calcular el importe de la indemnización de los perjuicios causados a la víctima[713].

---

[710] De igual manera que no puede decidirse si una mujer ha sido víctima de violencia de género o de una violación dependiendo de cómo sea su actitud tras el suceso.

[711] PÉREZ DEL RÍO, M.T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista.*, Bomarzo, Albacete, 2009., p.32.

[712] GÓMEZ, GARCÍA, F.X., "La relación laboral ante la violencia de género: protección y carencias de atención.", 2020, Universidad de León., p.88.

[713] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 6984/2016 de 25 noviembre. AS 2016\1871; núm. 2521/2018 de 26 abril. JUR 2018\205946; núm. 2999/2018 de 17 mayo. AS 2018\2046; núm. 3052/2018 de 18 mayo. AS 2018\1871. Consultar el total de las sentencias en el ANEXO 34.

CAPÍTULO VIII. – El bien jurídico protegido

El acoso moral en el trabajo se considera un fenómeno pluriofensivo[714], por la capacidad que tiene de lesionar diferentes derechos a través de una misma conducta. Son muchos los tribunales que se refieren a esta cuestión, y así enumeran los derechos que pueden ser dañados por el *mobbing*: *"los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española que se pueden ver violados por el acoso moral son, principalmente, la dignidad de la persona, como presupuesto básico de tales derechos, pero, también, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores, constitucionalmente protegidos, como son el de la salud laboral y el de la higiene en el trabajo"*[715]. Otros tribunales incluyen la igualdad y la no discriminación, y añaden una fórmula genérica al afirmar que los derechos afectados finalmente serán todos aquellos *"cuya erosión se derive del trato recibido por el empresario, los superiores o compañeros de trabajo de la persona afectada"*[716].

No obstante, algunos de los derechos mencionados son vulnerados en todo caso, siempre que se produzca una situación de *mobbing*, mientras que otros sólo serán dañados en determinados supuestos, en función de las circunstancias concretas, por lo que se entiende que se encuentran potencialmente lesionados. Los bienes jurídicos que se ven siempre afectados por el acoso moral son la dignidad y la integridad moral de la persona, mientras que son muchos aquellos que sólo en determinados supuestos podrán ser lesionados: el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; al trabajo y a la ocupación efectiva; al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de datos; a la libertad de expresión, ideológica y religiosa; a la tutela judicial efectiva; y a la igualdad y no discriminación.

No debe confundirse en este punto la lesión de derechos con la causación de un daño a la salud del trabajador, que puede llegar a producirse o no. La vulneración de la dignidad de

[714] MOLINA NAVARRETE, C., "La tutela frente a la «violencia moral» en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización.", cit., p.38; GORELLI HERNÁNDEZ, J.; GÓMEZ ÁLVAREZ, T., "Configuración jurídica del mobbing.", *Derecho y Sociedad. Iustel*, vol. 20, 2003., p.66; ; ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.23; SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.91.; CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, cit., vol. 258., p.15.

[715] STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 942/2007 de 30 mayo. AS 2007\2865. Ver el resto de sentencias sobre esta cuestión en el ANEXO 35.

[716] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social) núm. 534/2008 de 21 julio. AS 2008\2947. Ver el resto de sentencias sobre esta cuestión en el ANEXO 36.

la persona trabajadora y de su integridad moral por *mobbing*, sin embargo, siempre se produce, ya que los actos constitutivos de acoso (siempre que se cumplan el resto de requisitos fundamentales del *mobbing*), en su conjunto considerados, son lesivos de estos bienes jurídicos, con independencia de la percepción que de ellos tenga la víctima y de que le causen o no un daño en su salud.

1. Diferencia entre bien jurídico y derecho de la persona

A pesar de que los términos bien jurídico y derecho son empleados habitualmente como sinónimos, es necesario precisar, aunque sea resumidamente, la diferencia de fondo existente entre ambos conceptos.

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico[717], el bien jurídico se define como la *"condición necesaria, o al menos útil, para el desarrollo de la vida del individuo y de la sociedad. Pueden consistir en objetos, materiales o inmateriales, relaciones, intereses o derechos, que en cualquier caso han de ser socialmente valiosos y por ello dignos de protección jurídica, por otras ramas del derecho o incluso por el derecho penal".* Es, de hecho, la rama penal del ordenamiento jurídico la que se ha encargado en mayor medida del tratamiento de los bienes jurídicos, que se recogen en ella en tipos delictivos como objetos jurídicos de protección, cuyos titulares son sujetos pasivos, personas, el Estado, la sociedad, etc. En derecho penal, el bien jurídico protegido es tutelado por el Estado al tipificar determinadas conductas como delitos graves o leves.

Puede decirse que el bien jurídico hace referencia a una situación o cualidad que es merecedora de protección, y que puede materializarse en diferentes derechos en función de cómo resulte lesionado. Por ello, el bien jurídico es un concepto previo, abstracto, que puede ser defendido por distintos derechos en función de la forma o de las circunstancias en que se produzca su lesión. En este sentido, es posible entender que el bien jurídico protegido en caso de *mobbing* es la existencia de un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, en el cual el trabajador se vea protegido y no sufra lesiones. Algunos autores

[717] Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020. Consultar: https://dpej.rae.es/lema/bien-jur%C3%A
Ddico.

han llegado a afirmar que el acoso moral en el trabajo constituye, en realidad, un atentado contra el alma de la persona[718].

A pesar de la precisión que acabamos de efectuar, en el presente capítulo y a lo largo de la tesis, se utilizan los conceptos de bien jurídico y de derecho como sinónimos, con ánimo de que resulte más sencillo**,** y siguiendo así la práctica habitual.

2. Bienes jurídicos lesionados en cualquier caso por el acoso moral laboral: la dignidad y la integridad moral

2.1. La dignidad como bien jurídico protegido

En el acoso moral en el trabajo, tanto las normas, como la doctrina y la jurisprudencia, consideran la dignidad como bien jurídico principalmente lesionado, que además actúa como base y unión del resto de derechos que también puedan verse afectados. La dignidad de la persona se encuentra inserta de manera inherente al proceso histórico de emancipación del hombre[719]. A pesar de que, en cualquiera de las disciplinas en que se la estudie, suele manifestarse como un concepto indeterminado, se entiende como superioridad que se concede a la persona por el simple hecho de serlo, que es inviolable independientemente de su comportamiento[720].

Los distintos ordenamientos jurídicos (nacionales e internacionales) suelen proclamar la dignidad como valor supremo[721] y fundamento de los derechos de la persona, además de erigirla en centro de su sistema constitucional[722]. A modo de ejemplo, así se considera en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en los considerandos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 10 de la Declaración de Filadelfia[723] y en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea. Ocurre de igual manera

[718] GONZÁLEZ NAVARRO, F., *La dignidad del hombre y el acoso psíquico en el trabajo que se presta en una Administración Pública.*, Civitas, Navarra, 2009., pp.20-21.
[719] MONEREO PÉREZ, J.L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, cit., p.9.
[720] RODRÍGUEZ MOURULLO, G., "Artículo 15. Derecho a la vida.", en VV.AA. *Comentarios a las leyes políticas. Constitución Española de 1978. Tomo II. Artículos 10 a 23.*, Revista de Derecho Privado., 1984., p.318.
[721] MONEREO PÉREZ, J.L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, cit., p.10.
[722] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "El acoso moral en el trabajo ¿una nueva fórmula de discriminación?", cit., p.61.; ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.36.
[723] La Declaración de Filadelfia recoge los principios fundamentales sobre los que se sustenta la OIT y las obligaciones a las que deben someterse sus miembros, y entre ellos reza: "*todos los seres humanos, sin*

en nuestro ordenamiento jurídico, al expresar el artículo 10 de nuestra Constitución que *"la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social".* Es necesario recordar que la dignidad en su dimensión constitucional no es un derecho fundamental de la persona, sino que se trata de uno de los fundamentos del orden político y de la paz social que, además, sirve de fundamento y protección a todos los derechos fundamentales. Así la definió el TC en su sentencia de 1 de abril de 1985[724], al afirmar que se trata de *"un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás"*. Asimismo, destacó que la dignidad se encuentra íntimamente vinculada *"con el libre desarrollo de la personalidad (art. 10) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15), a la libertad de ideas y creencias (art. 16), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1)"*.

Por otra parte, la consideración debida a la dignidad tiene un claro reflejo en el trabajo[725], al impregnar por completo la relación laboral con el fin de garantizar el respeto al trabajador como ser humano que es[726]. El Derecho del Trabajo tiene encomendada la concreción de la idea de dignidad de la persona en la idea de dignidad del trabajador[727], y constituye un límite genérico a los poderes empresariales[728], como queda recogido en diferentes preceptos de nuestro ordenamiento[729].

Debido a que los trabajadores invierten gran parte de su tiempo en sus lugares de trabajo, la defensa de su dignidad se convierte en una cuestión aún más necesaria, así como la

distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades".
[724] STC (Pleno) núm. 53/1985 de 11 abril. RTC 1985\53.
[725] Así se manifiesta en distintos instrumentos internacionales, como el Convenio nº 190 de la OIT y en la Recomendación nº 206 que lo acompaña, o las directivas 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 y 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006.
[726] GARCÍA CALLEJO, J.M., *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador.*, cit., p.68.
[727] MONTOYA MELGAR, A., "La dignidad del trabajo.", en *Lección Magistral leída con motivo de sus cincuenta años de Catedrático de Derecho del Trabajo.*, Universidad de Murcia., 2020.
[728] SAGARDOY BENGOECHEA, J.A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo.*, cit., p.50.
[729] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "El acoso moral en el trabajo ¿una nueva fórmula de discriminación?", cit., p.61 y 62; ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.37; SAGARDOY BENGOECHEA, J.A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo.*, cit., P.51 y 52; SAGARDOY BENGOECHEA, J.A; GIL Y GIL, J.L., "El acoso psicológico en el trabajo.", cit., p.820.

creación de un ambiente de trabajo seguro en el que el trabajador se sienta protegido. En este sentido se pronuncia reiterada jurisprudencia, al afirmar que la empresa, además de ser una organización dirigida a la producción de bienes y servicios, *"es una célula social en la que se integra el hombre (y la mujer) para su plena realización mediante su trabajo, privilegio, deber y vocación de la persona. De aquí que las reglas más elementales que norman la convivencia tengan que ser fielmente observadas, precisamente con mayor cuidado en el ámbito donde el hombre (y la mujer) pasa la mayor parte de su existencia, por el empresario y por los trabajadores, tanto entre aquél y éstos, como entre estos mismos, pues sólo así podrá respetarse debidamente la dignidad de cada uno de ellos, fundamento básico de la paz social, según reconoce el art. 10.1 de la Constitución"*[730].

En este estado de cosas, se debe puntualizar que, en el orden social, existen dos vertientes en relación con la dignidad. Por una parte, la dignidad humana en la concepción constitucional que hemos estudiado, como fundamento del orden político y de la paz social, y estrechamente vinculada con los derechos fundamentales; y, por otra, la dignidad en su dimensión profesional, relativa a la protección del trabajador como prestador de servicios. Esta segunda dimensión de la dignidad se encuentra regulada por la legalidad ordinaria. El artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores prevé como derecho de los trabajadores en relación con el trabajo, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por tanto, la protección de la dignidad del trabajador comprende los supuestos de acoso discriminatorio y sexual, pero no excluye que comprenda también el acoso moral en el trabajo, aunque no lo especifique. Se trata de una mención ejemplificativa que no exclusiva, por lo que la prohibición del *mobbing* también se encuentra recogida en las disposiciones relativas a la dignidad del trabajador. Todo ello con independencia de que se considere que quizás fuera pertinente incluir en dicha mención al acoso moral en una posible reforma del artículo.

Por su parte, el Estatuto Básico del Empleado Público prevé, en su artículo 14 h), el derecho individual de los empleados públicos al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por

[730] STS (Sala de lo Social), de 25 enero 1988. RJ 1988\42. Ver el resto de sentencias en ANEXO 37.

razón de sexo, moral y laboral. Sorprende que se diferencie entre acoso moral y acoso laboral, como si se tratase de dos conceptos jurídicos diferenciados[731]. En cualquier caso, ninguno de los dos encuentra definición en dicho cuerpo normativo. También la Guía que acompaña el Criterio Técnico 69/2009 afirma que el acoso moral supone siempre la violación del derecho a la integridad moral y a la consideración debida a la dignidad en el trabajo.

En el contexto internacional, otros instrumentos se pronuncian también en este sentido. Así, la Carta Social Europea revisada[732] establece en su artículo 26 que las partes signatarias deben "adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores" contra el acoso[733], en orden a proteger su dignidad. De igual forma sucede en las directivas comunitarias en materia de prohibición de la discriminación[734], a pesar de que las mismas se centran en el acoso discriminatorio y el bien jurídico protegido esencial es la igualdad y la prohibición de discriminación, la dignidad se ve asimismo vulnerada[735]. También, en el derecho comparado se manifiesta la lesión de este bien jurídico por el *mobbing*. Así, por ejemplo, el Código de Trabajo francés establece en la regulación del acoso moral que *"ningún empleado debe ser sometido a actos reiterados de acoso moral que tengan por objeto o efecto una degradación de sus condiciones laborales susceptibles de vulnerar sus derechos y dignidad (…)"*.

[731] También lo hace al enumerar las faltas disciplinarias muy graves, al recoger el acoso moral en el artículo 95.2.b) y el acoso laboral en el artículo 95.2.o).
[732] Estrasburgo, 1996.
[733] A pesar de que no menciona explícitamente el término acoso, entendemos que se refiere al mismo, al tratar sobre *"actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo*". Así lo entiende el TC en su sentencia 56/2019 de 6 de mayo.
[734] Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Consultar en https://www.boe.es/doue/2000/180/L00022-00026.pdf ; Directiva 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 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0078; 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, https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF; Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
[735] CASAS BAAMONDE, M.E., "Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos.", vol. 22, AFDUAM, Universidad Autónoma de Madrid, 2018., p.30: *"toda discriminación se caracteriza por un resultado peyorativo especialmente reprobable por contrario a la dignidad humana."*

En esta línea se manifiesta, asimismo, la doctrina científica, tanto jurídica como relativa a otras ramas de conocimiento[736], y la jurisprudencia, al considerar en todo caso vulnerada la dignidad de la persona por el *mobbing*. EL TSJ de Madrid[737] define el acoso moral como una presión psicológica sistemática y prolongada ejercida sobre una persona en el desempeño de su trabajo, que tiene como objetivo destruir su comunicación con los demás y menoscabar su dignidad personal.

De otro lado, varios TSJ afirman en sus sentencias[738] que, precisamente, uno de los elementos que caracterizan el *mobbing* es que el bien jurídico protegido es la dignidad y su enlace directo con el derecho a la integridad moral. El TSJ de Aragón, junto con otros tribunales, considera en su doctrina que la lesión de la dignidad del trabajador no sólo se produce en todo caso, sino que constituye uno de los elementos definitorios del acoso moral en el trabajo, junto con la reiteración en el tiempo de la conducta, la actitud vejatoria y la intención de dañar[739]. En mi opinión, esta postura no es desacertada, ya que la dignidad siempre va a ser dañada por un comportamiento de *mobbing*, por consistir esencialmente este fenómeno en una repetición de graves vejaciones y humillaciones a una persona.

A pesar de que no existe ninguna norma que regule el acoso moral en el trabajo y proporcione seguridad jurídica a las víctimas del mismo, lo cierto es que no es poca la doctrina científica y judicial[740] que opina que la normativa existente permite sancionar el *mobbing* como atentado a la dignidad de la persona. En cualquier caso, para que la vulneración de la dignidad se considere acoso moral en el trabajo es necesario que haya

[736] CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, cit., vol. 258., p.17; SAGARDOY BENGOECHEA, J.A; GIL Y GIL, J.L., "El acoso psicológico en el trabajo.", cit., p.820; GORELLI HERNÁNDEZ, J.; GÓMEZ ÁLVAREZ, T., "Configuración jurídica del mobbing.", cit., p.67.; PÉREZ AGULLA, S., "Doctrina de suplicación sobre el acoso laboral.", *Revista española de Derecho del Trabajo*, vol. núm.158/2013, 2013., p.4.; HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.*, cit., p.11.

[737] STSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407. Ver el total de las sentencias en el ANEXO 38.

[738] STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 1 julio 2004. JUR 2004\257646. Ver el resto de sentencias en el ANEXO 39.

[739] STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629. Ver el resto de sentencias en el ANEXO 40.

[740] STSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 604/2007 de 27 junio. AS 2007\3012; núm. 614/2007 de 27 junio. AS 2007\3011.

sido grave e intensa, para poder distinguirla de otros comportamientos del empresario también lesivos de este principio[741].

Cabe destacar que**,** algunos autores[742]**,** consideran que la inclusión de la dignidad en la legalidad ordinaria del derecho laboral ha conllevado a que, en determinados supuestos, la protección al trabajador no se produzca a través del mecanismo de tutela de derechos fundamentales, como sí ocurre en otras ramas del ordenamiento, sino a través de otras vías, como la extinción voluntaria del contrato de trabajo por parte del trabajador, ex artículo 50 ET. En los supuestos de acoso moral en el trabajo, la solución ofrecida por el artículo 50 ET supone un fracaso del sistema, pues es la víctima de acoso la que debe abandonar el puesto de trabajo, en lugar de su acosador. Resulta indispensable que la persona afectada por esta conducta acuda a la vía de tutela de derechos fundamentales, pero no por resultar vulnerada siempre la dignidad, puesto que ésta no constituye un derecho fundamental (aunque algunos autores aboguen por esta posibilidad[743]), sino porque también es dañada en todo caso la integridad moral del trabajador por el *mobbing*.

2.2. La integridad física y moral

La integridad física y moral se proclama en el artículo 15 de la Constitución Española como un derecho fundamental de las personas. Según el TC[744], el ámbito constitucionalmente garantizado por este derecho protege *"la inviolabilidad de la persona, no sólo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular".*

Las vertientes del derecho a la integridad (física y moral) protegen bienes diferentes. La integridad física ha sido definida por la doctrina[745] mediante una expresión: "lo contrario a la falta de un órgano o un miembro corporal", sin que se incluya en ella la protección a

[741] En este sentido, JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.89, y STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 7263/2004, de 20 de octubre. AS 2004\3534.
[742] GARCÍA CALLEJO, J.M., *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador.*, cit., p.70.
[743] LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *El acoso moral: incidencia en el sector público.*, Estudios de Relaciones Laborales., Barcelona, 2007., p.65.
[744] STC núm. 120/1990 de 27 junio. RTC 1990\120. Ver el resto de sentencias en el ANEXO 41.
[745] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.96.; ARAMENDI SÁNCHEZ, P., "Acoso Moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial.", cit., p.16.

la integridad psíquica. Así, el TC[746] ha entendido que protege *"el derecho de la persona a la incolumidad corporal, esto es, su derecho a no sufrir lesión o menoscabo en su cuerpo o en su apariencia externa sin su consentimiento."* Y continúa estableciendo que *"el hecho de que la intervención coactiva en el cuerpo pueda suponer un malestar (esto es, producir sensaciones de dolor o sufrimiento) o un riesgo o daño para la salud supone un plus de afectación, mas no es una condición sine qua non para entender que existe una intromisión en el derecho fundamental a la integridad física."* Es decir, no resulta necesario que se produzca un daño en la salud para considerar lesionado el derecho a la integridad física, sino que basta con la existencia de un grave peligro para ella.

Por su parte, se ha entendido[747] que la integridad moral protege la integridad psíquica de la persona y el derecho de la persona a no ser atacada en su salud física o mental esto es, el derecho a no ser sometida enfermedades que minen su salud mediante lesiones que, por descarte de lo protegido por la integridad física, no suponen la pérdida de un órgano o miembro. Coincidimos con distintos autores[748] en que esta perspectiva equipara la integridad psíquica con la integridad moral, cuando realmente constituyen conceptos diferentes. Ello, unido a la excesiva supeditación de la integridad moral a la salud, conducen a abogar por una utilización del término *moral* unida al valor superior de la dignidad y al respeto de la persona y de su libre desarrollo, separado de la integridad psíquica y física. Para algunos expertos[749], esta concepción de la integridad moral se identificaría con la prohibición de los tratos inhumanos y degradantes. No obstante, en mi opinión y sobre la base de la doctrina constitucional más reciente, los tratos inhumanos y degradantes constituyen una categoría diferente dentro de las lesiones a la integridad moral.

En este orden de cosas, el concepto de integridad física es el protector de la salud mental y física de la persona, por lo que la integridad psíquica queda incluida en él. Algunos autores[750] consideran que esta relación de la integridad física con el derecho a la salud[751]

[746] STC núm. 207/1996, de 16 de diciembre. RTC 1996\207.; JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.96.
[747] RODRÍGUEZ MOURULLO, G., "Artículo 15. Derecho a la vida.", cit., p.317.
[748] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.97; JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.97.
[749] SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.97.
[750] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.38.
[751] STC (Sala Primera) núm. 207/1996 de 16 diciembre. RTC 1996\207.

(art.43.1 CE) implica que aquella se vea dañada siempre en tanto el trabajador sufra un menoscabo en su salud sin mediar su consentimiento. No obstante, a pesar de esta relación, ambos derechos no pueden confundirse, ya que entre ellos no coincide el bien objeto de tutela ni su intensidad[752], por lo que, no todo daño a la salud tiene por qué ser vulnerador del derecho a la integridad física. Además, para entender menoscabada la integridad no es necesario que se haya producido efectivamente un daño, sino que basta con la existencia de un riesgo cierto del mismo.

Esta premisa se traslada al ámbito laboral[753], donde la legislación ordinaria reconoce el derecho a la integridad física en el artículo 4.2.d) ET, y en el 12.16 LISOS tipifica como infracciones graves *"las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados"*. Así, tanto el empresario como la Administración Pública, tienen el deber de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores (artículo 40.2 CE). Por ello, en algunos casos[754] en los que la salud de éstos sufra algún daño, también puede verse lesionada su integridad física.

En materia de acoso moral en el trabajo, el TC ha reconocido la vulneración de este derecho. En este sentido se pronunció en el caso de una militar[755] que sufrió secuelas físicas derivadas de *mobbing*, al afirmar que la cuestión se había de enmarcar *"necesariamente en el ámbito del art. 15 CE, no sólo por la referencia que hace este precepto a la integridad moral , siendo incuestionable que el acoso denunciado afectaría a la dignidad profesional de la persona, en este caso de una militar, sino también en relación a la integridad física, por los efectos que se describen haberse derivado para la salud de la recurrente"*.

[752] TOMÁS-VALIENTE LANUZA, C.; PÉREZ MANZANO, M., "Artículo 15", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.R., Dirs.) *Comentarios a la Constitución Española.*, Wolters Kluwer España, 2018., p.384.

[753] A modo de ejemplo, en un caso en que a Administración había denegado a una trabajadora unas solicitudes de prórroga de baja por incapacidad laboral, el TC afirmó que *"tal actuación sólo podría reputarse que afecta al ámbito protegido por el art. 15 CE cuando existiera un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse, es decir, cuando se genera un peligro grave y cierto para la salud del afectado".* STC (Sala Primera) núm. 220/2005 de 12 septiembre. RTC 2005\220.

[754] GORELLI HERNÁNDEZ, J.; GÓMEZ ÁLVAREZ, T., "Configuración jurídica del mobbing.", cit., p.67.

[755] STC (Sala Segunda) núm. 106/2011 de 20 junio. RTC 2011\106.

Cabe plantearse si una lesión a la salud, ya sea física o mental, de la persona trabajadora que sufre un comportamiento de *mobbing* conlleva en todo caso una vulneración de su derecho a la integridad moral. Los daños en la salud de la persona pueden ser múltiples, ya sea en aquellos supuestos más graves de acoso en los que la salud física de la víctima se ve agredida por el sujeto activo a través de ataques directos contra ella, o aquellos daños físicos o psicológicos derivados del comportamiento hostil y el sometimiento de la víctima a tal situación de presión, como, por ejemplo, úlceras de estómago, problemas dermatológicos, en el aspecto físico, y depresión, estrés, agotamiento, en el aspecto psíquico.

Tomando en consideración que el derecho a la integridad física no debe interpretarse sólo como lo contrario a la falta de un órgano o miembro corporal – es decir, como derecho protector de la totalidad del cuerpo de la persona, de su incolumidad –, sino como defensor de la inviolabilidad de la persona frente a ataques o al riesgo de ellos en su cuerpo o espíritu, todas las lesiones podrían constituir una violación de este bien jurídico. Las lesiones físicas derivadas de ataques directos contra la persona del trabajador supondrán una clara vulneración de su integridad física, al igual que los daños en su salud mental, ya que la conducta que configura el acoso moral en el trabajo supone en sí misma un ataque hacia la salud psíquica de su víctima. Más problemático es considerar las secuelas físicas derivadas del sometimiento al comportamiento hostil, ya que no derivan de un ataque físico directo. En cualquier caso, no podemos olvidar que no resulta necesario que se produzca un daño en la víctima para que su integridad sea violada, sino que basta con que exista un riesgo de ello, ya que, de no ser así la protección constitucional de este derecho devendría ineficaz. Este riesgo debe ser grave y cierto, y debe existir una relación palmaria entre la actuación enjuiciada y la salud de la víctima[756]. Por tanto, para conocer si el derecho a la integridad física ha sido vulnerado deberá valorarse si en cada supuesto en concreto se han producido daños, o si ha existido un riesgo grave y cierto de que se produzcan los mismos. No puede pensarse que en el acoso moral siempre existe dicho riesgo, ya que la producción de un daño depende en gran medida de criterios subjetivos, esto es, de la fortaleza y resiliencia de la víctima. Además, la producción de un daño en la víctima no es un elemento fundamental del acoso, por lo que habrá supuestos en los que el riesgo de un daño no tenga por qué producirse, pero

[756] TOMÁS-VALIENTE LANUZA, C.; PÉREZ MANZANO, M., "Artículo 15", cit., p.384.

todos los requisitos esenciales del *mobbing* en el trabajo concurran. Por ello, el derecho a la integridad física es un derecho potencialmente vulnerado por el acoso moral.

Con respecto al derecho a la integridad moral, entendiendo que no se encuentra relacionado con la salud de las personas, sino con la dignidad como valor supremo y con el derecho del ser humano a ser respetado por el simple hecho de serlo, su lesión se produce siempre en caso de acoso moral en el trabajo[757], al igual que sucede con la dignidad de la víctima. En este sentido, no es necesario que se produzca ningún daño en la salud de la víctima, ni que la misma corra peligro. La integridad moral se ha asimilado en ocasiones a la integridad de la salud psíquica de la persona[758]; sin embargo, comparto la opinión de que resulta más idóneo entender que la integridad física se refiere a la salud física y mental de las personas, mientras que la moral hace referencia a un espacio más espiritual, a la ausencia de sentimientos de denigración o humillación[759]. En caso contrario, la integridad moral no podría entenderse siempre vulnerada, por no ser necesario que se produzcan daños en la salud de las víctimas, lo que acabaría con la posibilidad de acudir a la vía especial de protección de derechos fundamentales, o dicho de otra manera, la utilización de esta vía quedaría condicionada a la efectiva generación de una lesión en la salud de la víctima.

El derecho a la integridad moral prohíbe el sometimiento a tortura y a penas o tratos inhumanos o degradantes. En este punto, debemos recordar que el acoso moral ha sido reconducido en muchas ocasiones (especialmente en el orden penal) a la regulación contra los tratos degradantes, como si de uno de ellos se tratase. No obstante, pueden considerarse dos categorías diferenciadas. Según la jurisprudencia constitucional[760], para que se considere un determinado comportamiento como constitutivo de tratos degradantes, es necesario que concurran tres requisitos: intencionalidad, menoscabo y vejación. Con respecto a la intencionalidad, debe comprobarse si la conducta enjuiciada es deliberada o tiene alguna conexión con el resultado lesivo. Sobre el menoscabo, el tribunal entiende que debe valorarse si se ha producido o era susceptible de producirse un

[757] PÉREZ AGULLA, S., "El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo.", cit., p.285; JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.95.
[758] STC núm. 221/2002 de 25 noviembre. RTC 2002\221; núm. 83/2008 de 17 julio. RTC 2008\83; núm. 98/2008 de 24 julio. RTC 2008\98; entre otras.
[759] PÉREZ MACHÍO, A.I., *Mobbing y Derecho Penal.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007., p.85.
[760] Tribunal Constitucional (Sala Primera) núm. 56/2019 de 6 mayo. RTC 2019\56.

daño en la víctima y, por último, si el comportamiento respondió al fin de vejar, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado. En el ordenamiento penal (como se analizará), a pesar de que la legislación establezca que los actos hostiles que configuran el acoso no deben llegar a constituir un trato degradante, y la regulación de ambos comportamientos se encuentre separada en distintos párrafos del artículo 173.1 CP, la jurisprudencia ha identificado tradicionalmente ambos conceptos. Los elementos coincidentes entre los dos delitos eran muchos, especialmente la necesaria reiteración en el tiempo del conjunto de actos que los conformaban.

En este orden de cosas, el TC afirma que la tortura, los tratos inhumanos y los tratos degradantes *"son, en su significado jurídico, nociones graduadas de una misma escala que, en todos sus tramos", "denotan la causación"* de *"padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infligidos de modo vejatorio para quien los sufre y con esa propia intención de vejar"*. El acoso laboral debe tener cabida también en esa escala, con mayor o menor graduación, como vulnerador de la integridad moral del artículo 15 CE, y, tal y como afirma el TC, el legislador podrá establecer un concepto de acoso moral más o menos estricto que el de trato degradante. A mi parecer, el *mobbing* debe considerarse una categoría propia con respecto de las torturas, por no alcanzar tal gravedad, y con respecto de los tratos degradantes, no requerirá de intencionalidad, ni de causación de un perjuicio en la víctima, pero sí de una reiteración en el tiempo y de una vulneración de la integridad moral del sujeto pasivo. Por último, el acoso moral debe darse siempre en el ambiente de trabajo, mientras que los tratos degradantes pueden producirse en cualquier ámbito.

2.3. Conexión con el concepto de trabajo decente

Directamente relacionado con el respeto a la dignidad de la persona como trabajadora, se encuentra la idea de trabajo decente y su reivindicación como derecho. El concepto de trabajo decente ha sido desarrollado principalmente por el Derecho internacional. Así, constituye uno de los principios rectores y básicos de la ONU y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al que orientan la mayoría de sus instrumentos y de sus objetivos.

Este término se utilizó por primera vez en 1999, en la 87ª reunión de la OIT[761], recogido tanto en la alocución realizada por el Secretario General de la Conferencia Internacional de Trabajo de aquel momento, Juan Somavía[762], como en la Memoria titulada "Trabajo Decente"[763]. Puede entenderse que se trata de un concepto jurídico indeterminado, que se mueve entre unos términos también poco perfilados, como la libertad, la equidad, la seguridad o la dignidad del ser humano[764], considerada esta última como soporte básico del derecho al trabajo decente[765], entendiendo incluso algunos autores que resultaría más oportuno calificarlo como trabajo digno[766].

[761] Para algunos autores, la esencia del trabajo decente ya se desprendía de los instrumentos constitutivos de la OIT, a pesar de no mencionar dicho término expresamente. Así, MORÁN BLANCO entiende que: *"en el preámbulo del tratado constitutivo de la OIT, de 1919, se dice, sin hacer mención explícita al concepto de trabajo decente: «Régimen de trabajo humano para aquel que contempla una duración máxima de la jornada de trabajo, garantía de salario vital adecuado, protección contra las enfermedades y accidentes laborables, pensiones de vejez e invalidez, protección contra las enfermedades y accidentes laborales, protección de niños y adolescentes, y de los intereses de los trabajadores migrantes, el principio de igual salario por un trabajo de igual valor, y la libertad sindical...». Por entonces no se mencionaba el concepto de trabajo decente, pero, sin lugar a duda, la OIT ya ofrecía una definición sobre qué se puede entender por éste."* MORÁN BLANCO, S, "El trabajo decente en la UE: políticas y normas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 206, p.1.

[762] OIT, "*Alocución del Sr. Juan Somavia, Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo 1.o de junio de 1999"*, Ginebra, 1999. Consultar en https://www.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/09656%281999-87%29Somavia.pdf

[763] OIT, "*Trabajo Decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 87ª reunión 1999"*, Ginebra, 1999. Consultar en https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf

[764] LOUSADA AROCHENA, J.F.; RON LATAS, R.P., "La integración del trabajo decente de la organización internacional del trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (agenda 2030)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 211, 2018, p.2.

[765] LÓPEZ INSUA, B.M.; MONEREO PÉREZ J.L., "La garantía internacional del derecho a un trabajo decente", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 177, 2015, p.16.

[766] Sobre esta cuestión, resulta muy interesante el análisis de la terminología del concepto efectuada por GIL Y GIL, según el cual *"a mi juicio, debe tenerse en cuenta que decente es el antónimo de indecente (de indecens, -entis), que significa "no decente, indecoroso". Predomina, pues, en castellano, el significado primario de decente como opuesto a indecente, con connotaciones morales, aunque, en un sentido más amplio, decente significa también digno y de buena calidad o en cantidad suficiente. Cuando menos, hay una oscilación terminológica en los instrumentos de derecho internacional, que expresan la misma idea con los adjetivos decente, decoroso o digno. Así, al proclamar el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, habla de "una existencia conforme a la dignidad humana", y el artículo 7 del Pacto Internacional derechos económicos, sociales y culturales, de 1966, de unas Relaciones Laborales 15-18 de 2012, Nº 15, 1 de sep. de 2012, Editorial Wolters Kluwer 3 / 40 El trabajo decente es un concepto ético-jurídico, un marco integrador y una respuesta a la globalización y a la crisis financiera y económica, cuyo fundamento es la dignidad "condiciones de existencia dignas". Pero, en el mismo contexto, el artículo 4 de la Carta Social Europea, de 1961 y 1996 alude a "un nivel de vida decoroso". En mi opinión, hubiese sido mejor hablar de trabajo digno, como en italiano o alemán. En italiano, la traducción oficial es lavoro dignitoso, y en alemán, menschenwürdige Arbeit, es decir, trabajo digno del hombre. En este sentido, los documentos de la UE en español sobre el tema hablan de trabajo digno, como en los idiomas italiano o alemán, cuando usan los términos decent work y travail décent, en las versiones inglesa y francesa."* GIL Y GIL, J.L, "Concepto de trabajo decente", *Relaciones Laborales*, vol. nº15-18, 2012, p.81.

No obstante, sí que se ha ofrecido alguna definición del concepto, así, en el informe "Estado del Trabajo Decente en el Mundo" de 7 octubre de 2015 elaborado por la Oficina de la OIT para España[767], se define el trabajo decente como *"el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones seguras y saludables, con una remuneración suficiente para vivir dignamente y con protección social"*. Se trata, por tanto, de la aplicación y respeto de los derechos fundamentales del ser humano en el trabajo, que garantice su desarrollo en condiciones dignas, recordando así la obligación constitucional de la OIT de que el trabajo no es una mercancía[768].

A pesar de que el trabajo decente inspira la totalidad de la Agenda 2030 y que muchos de sus objetivos encuentran alguna conexión con el acoso moral en el trabajo[769], dentro del 8º ODS, destinado a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, se recoge expresamente como factor fundamental de la sostenibilidad. De sus diez metas, resuktan especialmente interesantes la quinta y la octava. Según la quinta se pretende *"de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"*. Por tanto, el objetivo consiste en erradicar distintos tipos de discriminación laboral, garantizando el trabajo decente para todas las personas trabajadoras.

Por su parte, la octava meta prevé *"proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los*

---

[767] OFICINA DE LA OIT PARA ESPAÑA, *"Estado del Trabajo Decente en el Mundo"*, Jornada Mundial por el Trabajo Decente, 2015. Consultar en https://www.ilo.org/wcmsp5/group s/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/genericdocument/wcms_723294.pdf

[768] Ver MARTÍNEZ, D; VEGA RUIZ, M.L., "Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos del progreso económico y justicia social", *OIT, Ginebra*, p.40.

[769] A modo de ejemplo podemos mencionar dentro del ODS 8.7 *"adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas"*; además, respecto del ODS 10 - relativo a la reducción de las desigualdades entre países y dentro de ellos - su segundo apartado propone *"de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición"*. Por su parte, el ODS 10.3 prevé *"garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto"*; y el 10.4 *"adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad"*.

trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios". En este supuesto, el bien jurídico que se protege es la seguridad y salud en el trabajo, cuya relación con el trabajo decente también es directa, ya que sin aquellas no puede existir éste.

En cualquier caso, la consecución de un trabajo decente como objetivo a cumplir por los Estados es incompatible con el acoso y la violencia en el trabajo, tal y como prevé el Convenio nº 190 OIT en su preámbulo, y en su artículo 5, en el que insta a los Estados a respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a fomentar el trabajo decente y seguro. No puede concebirse la realización de un trabajo en condiciones saludables en un ambiente viciado y hostil generado por una conducta hostigadora permanente que redunda en la provocación de daños morales y psicológicos en los trabajadores que lo padecen.

2.4. La vulneración de la dignidad como criterio diferenciador

La lesión de la dignidad y de la integridad moral se produce siempre en caso de acoso moral en el trabajo. No obstante, ello no significa que sirva de criterio diferenciador con otros fenómenos psicosociales, ya que en ellos también pueden ser dañados estos bienes jurídicos. Por esta razón, se trata de una cuestión de intensidad, es decir, la vulneración de la dignidad de los trabajadores puede producirse en múltiples ocasiones en la toma de decisiones del empresario, lo que dará lugar a diferentes situaciones de conflictividad en el trabajo. Sin embargo, para que éstas sean consideradas acoso moral, el daño en la dignidad debe ser especialmente grave.

Igualmente, con respecto de otras modalidades de acoso, el acoso discriminatorio implica ineludiblemente un ataque a la dignidad y a la integridad moral de la persona, al igual que el acoso sexual[770]. En este sentido, la vulneración de estos dos bienes jurídicos constituye el punto en común de los tres tipos de acoso (los dos mencionados junto con el moral). Por tanto, la protección de la dignidad y de la integridad moral no puede considerarse un elemento distintivo del acoso moral en el trabajo frente al resto de fenómenos psicosociales.

[770] POMARES CINTAS, E., "Problemática regulación separada de las modalidades de acoso laboral vertical (descendente) previstas en el Código Penal español.", cit., p.51.

3. Bienes jurídicos potencialmente dañados por el acoso moral en el trabajo

El fenómeno del acoso moral en el trabajo es un problema esencialmente casuístico, con circunstancias y consecuencias diferentes en función de cada supuesto concreto. Por ello, en algunos casos unos bienes jurídicos resultan lesionados y en otros no. Aquellos derechos que se encuentran potencialmente afectados por el acoso moral laboral, y que se han estudiado en esta tesis, son: el derecho a la salud, el derecho al honor, el derecho a la propia imagen, el derecho a la intimidad, el derecho a la protección de datos.

3.1. Seguridad y salud en el trabajo

Son múltiples los instrumentos internacionales que han regulado o hecho referencia al derecho a la salud de los trabajadores a lo largo del tiempo. Así, numerosos Convenios de la OIT, de manera directa[771] o en relación con actividades concretas[772] o riesgos específicos[773], tratan esta materia, de entre los cuales, destaca especialmente el Convenio nº 187 (2006), sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, cuyo objeto es promover la cultura de prevención, con el fin de alcanzar un medio de trabajo seguro y saludable[774].

Asimismo, el derecho comunitario ha legislado sobre esta materia. Además de su progresivo desarrollo por el derecho originario, cuyo estudio ya realizamos y al cual nos remitimos, en derecho derivado destaca su Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de

[771] Convenio nº 13, sobre la cerusa (pintura) (1921); convenio nº62, sobre seguridad industrial (1937); convenio nº 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981); convenio nº 172, sobre seguridad en el sector turístico (1991)

[772] Convenio nº120, sobre la higiene (comercio y oficinas) (1964); convenio nº 152, sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios) (1979); convenio nº 167, sobre seguridad y salud en la construcción (1988); convenio nº184, sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2001).

[773] Convenio nº 115, sobre la protección contra las radiaciones (1960); convenio nº 139, sobre el cáncer profesional (1974); convenio nº 148, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) (1977); convenio nº 170, sobre los productos químicos (1990).

[774] NIETO SÁINZ, J., "La salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de la OIT.", en VV.AA. (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir., GRAU PINEDA, M.C., Coord.) *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes.*, Bomarzo, España, 2013., p.172.

12 de junio de 1989[775], que sirve de base para múltiples directivas relacionadas con esta cuestión.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, el derecho a la salud, en su dimensión constitucional, se posiciona como uno de los principios rectores de la política social y económica, reconocido en el artículo 43 CE[776]. Los poderes públicos deben organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios, y también velar por la protección de la seguridad e higiene en el trabajo, tal y como establece el artículo 40.2 CE. Se debe recordar que el derecho a la salud encuentra una estrecha relación con el derecho a la integridad, especialmente física, y se refiere al bienestar de la persona, tanto físico como mental.

En cuanto a la legislación ordinaria, el derecho de los trabajadores a la protección de su seguridad y salud en el trabajo se recoge en el artículo 4.2.d) y 19.1 ET, y su deber de observar las medidas de prevención establecidas en el 5.b) ET. No obstante, el desarrollo principal de esta materia se encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)[777]. Así, en su artículo 14, reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que, a su vez, supone un correlativo deber del empresario de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales.
Por esta razón, el empresario ostenta una posición de garante, conforme a la cual (sin ánimo de profundizar en cuestiones de tutela preventiva, que se analizarán en el capítulo correspondiente) debe evitar riesgos, evaluarlos, combatirlos en su origen, así como adaptar el puesto de trabajo a la persona, entre otras obligaciones (artículo 15 LPRL).

En nuestra legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales se recoge una prerrogativa del trabajador que también se encuentra prevista en los Convenios de la OIT, esto es, la posibilidad de interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando la misma entrañe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud

[775] Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Consultar en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648
[776] Sobre esta cuestión, DE LA VILLA GIL, L.E., "El derecho a la salud, universal e inaprensible.", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., DURÁN LOPÉZ, F., Dirs.) *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, España, 2006.
[777] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

(art.14.1 y 21.2 LPRL). En este sentido, el trabajador puede interrumpir su trabajo cuando considere que la situación de acoso moral a la que se encuentra sometido supone ya un grave riesgo para su salud física o mental.

Tanto en el contexto internacional como en nuestro ordenamiento jurídico interno, ante la ausencia de una regulación jurídica específica, el estudio del acoso moral ha sido incluido con carácter general en materia de prevención de riesgos, y de seguridad y salud en el trabajo. Ello se debe a que, al margen de la vulneración de derechos fundamentales, la legislación en la que mejor puede encontrar acomodo el fenómeno de *mobbing* es la LPRL, al constituir el acoso moral un riesgo psicosocial, frente al que el empresario tiene el deber de proteger a sus trabajadores, cuya seguridad y salud, puede correr un grave peligro[778]. Si bien es cierto que en materia de acoso moral en el trabajo la prevención de riesgos puede resultar más difícil, puesto que es posible no tener indicios de que se esté produciendo tal situación[779] y no se trata de un riesgo habitual en la empresa, esta problemática puede quedar solucionada si se aplica correctamente el deber de vigilancia del empresario. Este deber, con respecto del bienestar de sus trabajadores, debe entenderse en un sentido amplio, referido a su salud física, mental y social[780]. Así, el artículo 22 LPRL prevé el establecimiento de controles periódicos para vigilar el estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Aunque no exista ningún otro tipo de riesgos, todas las empresas se encuentran sometidas a diferentes factores de riesgo psicosocial que pueden menoscabar la salud de los trabajadores.

La producción efectiva de un daño en la salud, ya sea física o mental, de la víctima, no constituye un requisito indispensable para determinar la existencia de acoso moral en el trabajo. Por esta razón, el derecho a la salud se configura como un derecho potencialmente lesionado, ya que en algunos supuestos de *mobbing* resultará dañado, pero no es imprescindible. Cabe recordar que, en aquellos casos más graves de acoso, los daños producidos en la salud de la víctima pueden derivar en incapacidades temporales o, incluso, permanentes. No obstante, cabe plantearse si, a pesar de que no se haya producido un daño en la salud del sujeto pasivo del acoso moral, su seguridad se ve siempre lesionada en los casos de *mobbing*. Esta hipótesis obliga a deslindar dos conceptos, por

[778] MELLA MÉNDEZ, L., "El acoso psicológico en el derecho del trabajo.", cit., p.19.
[779] STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3029/2011 de 8 noviembre. AS 2012\1061.
[780] NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, cit., p.96.

una parte, el derecho a la salud, como un derecho al bienestar físico y mental. Por otra, el derecho a la seguridad, como derecho a disfrutar de un ambiente de trabajo seguro, sin riesgos para la salud, o con el establecimiento de las medidas de prevención oportunas para evitarlos, en el cual el trabajador se halle protegido. Es lógico pensar que, si el trabajador se ha visto sometido a un enturbiamiento del ambiente de trabajo y a constantes humillaciones y vejaciones durante un período más o menos largo de tiempo, su derecho a la seguridad en el trabajo no ha sido protegido correctamente.

No puede olvidarse que los jueces y tribunales del orden social son los competentes para conocer de aquellas cuestiones que versen sobre prevención de riesgos laborales, a pesar de que los sujetos intervinientes sean la Administración Publica y los funcionarios. Por tanto, siempre corresponderán al orden social aquellos supuestos de acoso moral en el trabajo en los que se denuncien infracciones en esta materia.

3.2. Derecho al trabajo y a la ocupación efectiva

El artículo 35.1 CE prevé que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Dentro de este genérico derecho al trabajo, entendido en su vertiente relativa a la relación laboral individual, se encuentran otros derechos que pueden verse afectados por el acoso moral laboral, como la promoción en el trabajo, la estabilidad en el empleo o la ocupación efectiva.

El artículo 4.2.a) ET recoge este último derecho de los trabajadores. Su incumplimiento se produce con frecuencia en los casos de acoso moral en el trabajo[781], ya que una de las conductas típicas del *mobbing* consiste en privar de funciones al trabajador, esto es, asignarle progresivamente menos tareas hasta que, finalmente, en algunos supuestos, deja de tener un trabajo que realizar. Por otra parte, también puede producirse una vulneración de este derecho en el caso contrario, a través de una sobrecarga de trabajo o mediante la encomienda de funciones para las que el trabajador no se encuentra suficientemente

[781] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P., "La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o «Mobbing».", *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*, vol. 17, 2002., p.4.

cualificado[782]. Según la doctrina judicial, la lesión del derecho a la ocupación efectiva implica bien una afectación a la dignidad de la persona, bien al derecho fundamental a la integridad moral[783], *"pues no asignar a un trabajador servicio o actividad alguna supone, salvo excepciones, un claro agravio y menosprecio a su dignidad, cuya gravedad se eleva en progresión geométrica en función el tiempo que transcurra en tal situación".* Obviamente, caben excepciones, en aquellos casos en los que la falta de asignación de funciones se encuentre justificada y no se comprometa la dignidad del trabajador.

Según parte de la doctrina judicial, la falta de ocupación efectiva debe ser grave y durante un periodo prolongado de tiempo[784], ya que, en caso contrario, de entender que toda falta de ocupación efectiva supone la existencia de acoso, esta figura podría verse desvirtuada por su extrema amplitud[785]. No obstante, a pesar de que, como es lógico, la prolongación en el tiempo aumenta el menoscabo de la dignidad del trabajador, es correcta la opinión de aquellos autores conforme a la cual puede ser suficiente con un solo día para que la falta de ocupación efectiva constituya un acto vejatorio[786]. Y ello es así, debido a que el problema del acoso moral en el trabajo se delimita, principalmente, en función de la intensidad de las actuaciones, por lo que puede producirse un caso de *mobbing* en un periodo determinado de tiempo si el mismo es lo suficientemente grave.

El artículo 7.10 LISOS prevé como falta grave establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo. En el caso de los funcionarios públicos, el artículo 14.b) EBEP establece también el derecho individual *"al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional"*. Además, el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado[787], recoge

[782] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1913/2013 de 5 noviembre. JUR 2014\137645: *"A este deber de ocupación efectiva se condiciona el deber de dar ocupación adecuada, es decir, lo que sea exigible a cada categoría profesional, de acuerdo con la jornada que el trabajador tenga atribuida y el resto de condiciones de trabajo que tenga."*
[783] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 5185/2019 de 28 octubre. JUR 2020\14779.
[784] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1913/2013 de 5 noviembre. JUR 2014\137645; STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4559/2010 de 20 octubre. AS 2010\2458.
[785] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.127.
[786] PACHECO ZERGA, L., *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo.*, Thomson Civitas, 2007., p.47
[787] Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

esta circunstancia de no asignación de funciones como una conducta típica de acoso moral en el trabajo[788].

Con respecto a la posible relación de este derecho con el recogido en el artículo 23.2 CE, esto es, el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, debemos destacar que el TC[789] se ha pronunciado al respecto, considerando que el derecho al desempeño efectivo de tareas correspondientes a la propia condición profesional [art. 14 b) EBEP] no forma parte del contenido del artículo 23.2 CE. Así, el derecho fundamental recogido en este último precepto es un derecho de igualdad, que carece de la vertiente de derecho a la ocupación efectiva, por lo que el TC rechaza que un posible acoso laboral pueda relacionarse con el artículo 23.2 CE[790].

La falta de ocupación efectiva constituye una conducta característica del acoso moral y supone un incumplimiento que reviste la suficiente gravedad como para tener encaje en el artículo 50.1.c) ET[791][792], que conecta directamente con el derecho a la estabilidad en el empleo[793], al prohibir que un contrato de trabajo sea extinguido sin razón justificada[794]. Además, algunos tribunales[795] entienden que el trabajador podrá acudir a la vía especial del art.53.2 CE, por tratarse de un caso de acoso moral en el trabajo, en el cual la falta de asignación de funciones vulnera su dignidad. No obstante, la lesión de la dignidad no permite acceder a este procedimiento especial de protección de derechos fundamentales (artículos 14 a 29 CE). Por ello, coincido con aquellos autores[796] que consideran que la exclusiva alegación de la vulneración del artículo 35.1 no se presenta como la vía más adecuada para la defensa frente al acoso moral en el trabajo.

---

[788] El Anexo II del protocolo recoge un listado de conductas, divididas en función de si constituyen o no acoso laboral. Dentro del primer grupo, se recoge: "*dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique."*

[789] STC núm. 56/2019, de 6 de mayo, RTC 2019\56.

[790] STC núm. 81/2018, de 16 de julio. RTC 2018\81; núm. 56/2019, de 6 de mayo, RTC 2019\56.

[791] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 28 noviembre 2003. AS 2004\669. Ver el resto de sentencias en el ANEXO 42.

[792] Según el TSJ de Galicia en su sentencia núm. 4559/2010 de 20 octubre. AS 2010\2458, puede enervarse la resolución solicitada al amparo del artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores cuando se trate de una falta de ocupación efectiva que no se acompañe de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ni de incumplimientos salariales.

[793] La sentencia del TC núm. 22/1981 de 2 julio. RTC 1981\22 entiende que el derecho a la estabilidad en el empleo significa que el trabajador no puede verse privado de él salvo causa justa y razonable.

[794] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.127.

[795] STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 58/2006 de 11 enero. JUR 2007\189391.

[796] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.129. VER AGRA VIFORCOS, p.114 y 115.

3.3. Derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de datos: el especial supuesto del ciberacoso

El artículo 18.1 CE regula de manera conjunta el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, ya que los tres muestran una intensa vinculación entre sí[797], al configurarse como derechos de la personalidad, derivados de la dignidad humana y dirigidos a la protección del patrimonio moral de las personas[798]. No obstante, el TC los ha interpretado como autónomos y sustantivos[799]. También son regulados en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, la intimidad y la propia imagen.

Con respecto al derecho al honor, en primer lugar, es necesario considerar que no se encuentra definido en la norma, sino que se trata de un concepto jurídico indeterminado, debido a que su afectación o no, dependerá de los valores, las normas, y las ideas sociales vigentes en cada momento. Por ello, el TC reconoce el margen de apreciación de que disponen los tribunales a la hora de concretar en cada caso qué deba tenerse por lesivo del derecho fundamental al honor[800]. No obstante, es lógico sostener que el citado derecho hace referencia a la buena reputación de la persona, y a la prohibición de que la misma sufra descréditos y desmerecimientos injustos mediante expresiones o insultos[801], que, además, pueden hacer referencia a su vertiente profesional cuando las descalificaciones o decisiones empresariales pongan en tela de juicio la competencia del trabajador y su prestigio profesional[802].

---

[797] LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *El acoso moral: incidencia en el sector público.*, cit., p. 72.
[798] ELVIRA PERALES, A.; GONZÁLEZ ESCUDERO, A., *Sinopsis: artículo 18 Constitución Española.*, Portal temático Constitución Española, España, 2011.
[799] STC núm. 81/2001 de 26 marzo. RTC 2001\81; núm. 156/2001 de 2 julio. RTC 2001\156; núm. 14/2003 de 28 enero. RTC 2003\14.
[800] STC núm. 180/1999 de 11 octubre. RTC 1999\180. Ver las demás sentencias en el ANEXO 43.
[801] STC núm. 99/2002 de 6 mayo. RTC 2002\99, afirma que el derecho al honor ampara *"frente a expresiones o mensajes que lo hagan desmerecer en la consideración ajena al ir en su descrédito o menosprecio y que fueran tenidas en el concepto público como afrentosas."*
[802] STC (Sala Segunda) 180/1999, de 11 de octubre RTC 1999\180: " la actividad profesional suele ser una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, de forma que la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento tiene un especial e intenso efecto sobre dicha relación y sobre lo que los demás puedan pensar de una persona, repercutiendo tanto en los resultados patrimoniales de su actividad como en la imagen personal que de ella se tenga"

Es obvio que este derecho puede verse vulnerado fácilmente por una conducta de acoso moral laboral, que puede manifestarse en insultos, humillaciones, escarnio, etc., mediante los cuales se desmerece la consideración que los demás, en el grupo social o laboral, tienen de la víctima[803]. Por ello, la mayoría de los autores y de la doctrina judicial entienden que este derecho puede ser lesionado por el acoso[804].

Cabe plantearse si en todo caso es vulnerado este derecho, o tan sólo en determinadas ocasiones[805]. Para resolver esta cuestión, se debe tomar en consideración la vertiente interna (subjetiva) y la externa (objetiva) de este derecho, o, como ha expresado el TS, el aspecto inmanente y el trascendente del honor[806]. Comenzando por la segunda de estas vertientes, la relacionada con la fama o la opinión social que se genere de una persona, la misma no tiene por qué verse afectada en todo caso de *mobbing*. Así, teniendo en cuenta que el acoso moral en el trabajo puede revestir múltiples formas, habrá supuestos en los que la persona trabajadora víctima del mismo sufra los ataques de su hostigador sin que nadie más se percate de ello. Por ejemplo, en el caso de una persona que no tiene más compañeros de trabajo que aquél que le hostiga, su reputación podría no verse dañada, ya que nadie más conocería de su situación. O en el de la víctima que, aun teniendo más compañeros de trabajo, sufre un acoso consistente en una sutil luz de gas que va minando poco a poco su moral, pero que nadie, más allá de ella y del sujeto activo, percibe. En relación con el sentido inmanente del derecho al honor, esto es, a la percepción o estimación que el sujeto pasivo del acoso tiene de sí mismo, tampoco es necesario que se vea en cualquier caso vulnerado. Ello es así debido a que la percepción subjetiva del sujeto pasivo es indiferente a la hora de calificar una conducta como *mobbing*, y que tan sólo deben prevalecer criterios objetivos.

Por su parte, el derecho a la intimidad hace referencia a la esfera más privada de las personas, alejada de las miradas ajenas y en la que no se pueden cometer injerencias

[803] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social) núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407. Ver el resto de sentencias en el ANEXO 44.
[804] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, cit., p.39; SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.103.
[805] Las opiniones de los autores difieren. Por una parte, algunos consideran que el derecho al honor, junto con la intimidad y la propia imagen sólo se ven afectados indirectamente en algunos casos (CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, cit., vol. 258., p.17,) mientras que otros los entienden dañados en todo caso, GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa.*, cit., p.186.
[806] STS (Sala de lo Civil) de 23 marzo 1987. RJ 1987\1716.

arbitrarias o ilegales[807]. Este derecho se encuentra íntimamente vinculado a la dignidad y al desarrollo de la libre personalidad de la persona, ya que, no sólo hace referencia al mantenimiento en privado de la vida personal, sino a la posibilidad de desarrollar ésta libremente, como expresión de la autodeterminación personal, sin ser sometido al juicio ajeno[808]. Además, no se refiere sólo a la intimidad de la persona, sino también a la de su familia[809].

Sobre la intimidad, el TC[810] recuerda que la finalidad de este derecho es salvaguardar un ámbito propio y reservado de la persona, frente a las reproducciones y a la difusión incondicionada de su aspecto físico que constituye el primer elemento configurador de la intimidad y de la esfera personal, en cuanto instrumento básico de identificación y proyección exterior y factor imprescindible para su propio reconocimiento como persona. Además, deben ser los individuos los que puedan decidir qué aspectos de su persona desean preservar de la difusión pública, a fin de garantizar un ámbito privado en el desarrollo de la propia personalidad, ajeno a injerencias externas y, por consiguiente, impedir que un tercero pueda captar, reproducir o publicar su imagen sin autorización[811].

En principio, estas premisas sirven de límite a las libertades de expresión e información, pero también deben contemplarse frente a las injerencias que puedan producirse en el ámbito laboral, no sólo respecto a registros, sino también a la vida privada del trabajador y al uso de información relativa a la misma para humillarle y denigrarle. Asimismo, puede utilizarse para hostigar a terceros relacionados con la víctima del acoso moral, y que se produzca, así, un supuesto de acoso por sustitución.

En estrecha relación con los dos derechos que se acaban de analizar se encuentra el derecho a la propia imagen, esto es, a velar por una determinada imagen que la persona trabajadora ofrece al exterior y que no tiene por qué verse destruida mediante la divulgación o muestra de fotografías, vídeos, etc., que la denigren.

[807] STC núm. 151/1997 de 29 septiembre. RTC 1997\151.
[808] En este sentido, SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, cit., p.103.
[809] STC núm. 197/1991 de 17 octubre. RTC 1991\197.
[810] STC núm. 27/2020 de 24 febrero. RTC 2020\27.
[811] STC núm. 81/2001 de 26 marzo. RTC 2001\81.

Los tres derechos pueden, y suelen, ser violados en la mayor parte de los casos de acoso moral en el trabajo. No obstante, existe un supuesto en el que se vulneran con mayor facilidad y cuyas implicaciones son más graves que en los casos de *mobbing* habitual, esto es, cuando se produce una situación de ciberacoso. El uso de las TIC en la comunicación entre los trabajadores de la empresa ha permitido que el acoso se desarrolle también por esta vía. Las aplicaciones de comunicación instantánea permiten la divulgación masiva de imágenes, vídeos y audios en cuestión de segundos, a cualquier parte del mundo, con la enorme dificultad que ello implica para poder eliminarlas definitivamente de la red. En estos casos también entra en juego otro derecho: la protección de datos personales. Mediante el ciberacoso, no sólo se vulnera la intimidad de la víctima a través de la divulgación de contenido privado, o su derecho a la propia imagen con la difusión de imágenes o vídeos íntimos (y por tanto, también el derecho al honor y, finalmente su dignidad), sino también sus datos de carácter personal, que deben ser protegidos por la ley.

La Constitución Española establece en su artículo 18.4 un ámbito de protección específico para los datos personales, consistente en la limitación del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos. La CE se remite a la ley, por lo que la protección de este derecho de las personas físicas se llevará acabo con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679[812] y a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)[813], cuyo objeto es adaptar al ordenamiento jurídico español el mencionado reglamento. Conforme a éste, los datos de carácter personal se definen como *"toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»)",* que, a su vez, se define como *"toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona"*.

[812] REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).
[813] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El uso indebido de estos datos dentro de una conducta de *mobbing* puede realizarse de múltiples formas. A modo de ejemplo, la persona acosadora puede instalar algún programa en el teléfono móvil de su víctima con el fin de tenerla localizada en todo momento; puede difundir o publicar sus imágenes, vídeos, audios u otro tipo de datos, como información médica o información de su familia, sin su consentimiento; acceder a sus cuentas privadas de correo electrónico, cuentas bancarias, Facebook, Twitter, WhatsApp, y cualesquiera otras plataformas en las que la víctima maneje datos personales, además de destruir la información personal que encuentre. También puede producirse que el sujeto activo del acoso envíe a la víctima contenidos degradantes que vulneran su dignidad. Este tipo de conductas pueden ser constitutivas de delito de acoso y concurrir con otros delitos, como el de coacciones o amenazas de utilizar dichos datos personales en contra de la víctima si no actúa de una determinada manera que le exige su acosador; calumnias o injurias en caso de que éste utilice dicha información para insultar a su víctima ya sea a través de una plataforma (ciberacoso) o presencialmente; suplantación de identidad. También puede incurre en delito la empresa si, a pesar de conocer la situación, no reacciona para ponerle fin, al actuar así en contra de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el contexto actual de proliferación de casos de ciberacoso, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha elaborado una guía con recomendaciones[814] para implementar la protección de datos en las medidas o protocolos de prevención del acoso que existan en la empresa, así como en los Planes de Igualdad, además de desarrollar una herramienta llamada "Canal prioritario" para las personas que se vean sometidas a este tipo de acoso o chantaje. Dicho Canal ofrece una vía para denunciar la difusión ilegítima en Internet de contenidos sensibles, sexuales o violentos, para las víctimas de los mismos o para cualquier persona[815]. Esta denuncia puede presentarse al margen de aquellas que se interpongan ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la Fiscalía. Se trata de una herramienta que, si bien es muy útil y necesaria actualmente, debe conjugarse con una repuesta semejante por parte de la empresa en la que presente servicios la persona afectada.

[814] AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *La protección de datos como garantía en las políticas de prevención del acoso: recomendaciones de la AEPD.*, España, 2019.
[815] Ver https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/lo-paras-o-lo-pasas-nueva-iniciativa-mar-espana

A pesar de que, en principio, parece que la normativa sobre protección de datos se refiere a la responsabilidad de las empresas por el tratamiento de los datos de terceros o sus trabajadores, la propia AEPD ha sancionado en algunos casos con penas de multa a ciudadanos por vulnerar el derecho de protección de datos de terceros. Se trataría de aquellos casos en que la conducta realizada no es constitutiva de delito, pero sí supone una infracción de la normativa de protección de datos, en los que la AEPD actúa como autoridad independiente y puede adoptar medidas urgentes para limitar la difusión y el acceso a los datos personales, además de poder sancionar a aquellos que hayan realizado el tratamiento ilegítimo de los datos con multas.

Del uso indebido de los datos personales de un trabajador como actuación integrante de una conducta de acoso moral en el trabajo se derivan varias responsabilidades. Por una parte, responsabilidad de la empresa que, teniendo conocimiento de esta situación, no actuó o no empleó todos los medios necesarios para erradicar tal comportamiento. Por otra parte, los sujetos que hayan utilizado indebidamente los datos personales de la víctima de acoso mediante cualquiera de las conductas antes estudiadas, también deben responder por su actuación, tanto el que ha accedido a ellos por primera vez como el que haya continuado con su difusión. Por ello, el derecho fundamental recogido en el artículo 18.4 CE no debe referirse tan sólo al tratamiento de datos efectuado por las organizaciones (bien de sus propios trabajadores, bien porque la empresa tenga como actividad dicho tratamiento de datos de terceros), sino que también debe proteger frente a las injerencias efectuadas por particulares en un ámbito tan delicado como es el de los datos personales. Si las normas actuales no contemplan dicha posibilidad, deberán establecerse mecanismos que permitan sancionar a quienes cometan tales actuaciones (independientemente de las responsabilidades penales derivadas en el caso de que se considere cometido un delito) y, especialmente, corregir todos los efectos perjudiciales que haya producido tal actuación en los derechos de la víctima, además de eliminar todo rastro de la misma en redes sociales, Internet, o el medio en el que se haya producido la agresión.

3.4. Libertad de expresión, libertad ideológica y religiosa

La libertad de expresión y de información, recogida en el artículo 20.1 letras a) y d) CE, y defiende el derecho de las personas a *"a) expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción; d) comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades"*. Esto es, derecho a opinar, a informar y a recibir información libremente. Se trata de derechos distintos. El derecho a opinar se refiere a apreciaciones subjetivas, juicios de valor, que no deben ser injuriosos o innecesarios[816]. Y ello es así ya que, tanto la Constitución como el Tribunal Constitucional no han reconocido en ningún caso el derecho al insulto. Por su parte, el artículo 20.1d) CE recoge el derecho a comunicar y a recibir información veraz.

Estas libertades de la víctima de acoso pueden ser lesionadas si no se le permite su libre ejercicio, esto es, dar su opinión respecto del trabajo o de otras temáticas que surjan en el seno de conversaciones entre los compañeros de trabajo, o si dicha opinión es utilizada para ridiculizarle o humillarle. Se trata de un supuesto muy común en el acoso moral, especialmente cuando la conducta constitutiva de *mobbing* se basa en ignorar al trabajador y romper sus redes de comunicación con sus compañeros para lograr su aislamiento[817], por lo que su opinión no sería considerada, aunque la ofreciera.

---

[816] VILLAVERDE MENÉNDEZ, I., "Artículo 20.1a) y d), 20.2, 20.4 y 20.5. La libertad de expresión.", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.R., Dirs.) *Comentarios a la Constitución Española. Tomo I.*, Wolters Kluwer España, Madrid, 2018., p.587.; STC núm. 105/1990 de 6 junio. RTC 1990\105. El resto de sentencias en este sentido pueden comprobarse en el ANEXO 45.

[817] La explicación sobre destrucción de las redes de comunicación de la víctima para conseguir que abandone el lugar de trabajo fue efectuada por Heinz Leymann al describir los 45 comportamientos incluibles en el concepto de acoso moral. MOLINA NAVARRETE, C., "Una «nueva» patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing). Reflexiones a propósito de la STS (Sala 3.ª Secc. 6.ª) de 23 de julio de 2001.", *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 7, 2001., p.11.

Además, en este sentido se pronuncia parte de la doctrina judicial, al considerar que existen tres corrientes que han tratado de acotar el concepto de mobbing, definiéndolo la primera de ellas como: "fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema sobre otra persona en el lugar de trabajo, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas y lograr que abandone su lugar de trabajo." STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149. Ver la totalidad de sentencias en el ANEXO 46.

Este derecho también puede sufrir daños en caso de que la propia víctima del hostigamiento, u otra persona testigo de la misma, deseen denunciarlo y no se les permita hacerlo, como parte del propio acoso, se les pongan muchas dificultades o no se les tome en consideración, ya que el artículo 20 CE cubre el derecho a criticar de forma pública tal conducta[818]. También este artículo puede ser vulnerado por la actuación inversa, esto es, por la conducta procedente del sujeto activo del acoso, y no por la actitud del pasivo. Se trata de aquellos casos en que se producen manipulaciones o restricciones de la información que recibe la víctima, o el impedimento a participar en cuestiones de su incumbencia[819].

Los derechos recogidos en el artículo 16 CE, esto es, las libertades ideológica, religiosa y de culto, también pueden sufrir ataques a través del acoso moral en el trabajo. Dentro de este precepto se defienden tres derechos: la libertad de conciencia, de pensamiento y de religión[820] que definen al ser humano como persona, y constituyen su más inviolable reducto de libertad. La libertad ideológica, según el TC[821], *"en el contexto democrático gobernado por el principio pluralista que basado en la tolerancia y respeto a la discrepancia y diferencia, es comprensiva de todas las opciones que suscita la vida personal y social"*. Es fundamento, junto con la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes, de otras libertades y de derechos fundamentales[822].

La libertad religiosa, por su parte, ha sido considerada la "primera de las libertades" [823], y tiene una doble dimensión: interna y externa. Así, por una parte, *"garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual"*. Por otra, *"faculta a los ciudadanos para actuar con*

[818] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236.
[819] Así, según Molina Navarrete, la vulneración del artículo 20 CE se produce *"tanto en su faceta crítica (derecho de denuncia) cuanto en su más moderna función cooperativa (derecho de participación y propuesta en el proceso productivo)".* MOLINA NAVARRETE, C., "La tutela frente a la «violencia moral» en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización.", cit., p.19.
[820] *"De su mundo interior nadie es responsable ante una instancia política, pues cada uno de nosotros debe responder ante su conciencia y ante Dios"* ZWEIG, S., *Castellio contra Calvino. Conciencia contra violencia.*, 7ª reimpresión, Acantilado, Barcelona, 20012., p.172.
[821] STC núm. 292/1993 de 18 octubre. RTC 1993\292; núm. 31/2018 de 10 abril. RTC 2018\31.
[822] STC núm. 20/1990 de 15 febrero. RTC 1990\20.
[823] BENEYTO, J.M., "Artículo 16. Libertad ideológica y religiosa.", en VV.AA., *Comentarios a las leyes políticas. Constitución Española de 1978. Tomo II. Artículos 10 a 23.*, Revista de Derecho Privado., 1984., p.334.

arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros"[824]. Por regla general, el acoso que se produzca con el fin de causar daños a la víctima por profesar una determinada religión o por sus creencias es acoso discriminatorio, y no moral. No obstante, puede darse el caso de que la motivación última del comportamiento hostil no sea ninguna de estas causas de discriminación, pero que estos derechos se vean igualmente lesionados. A modo de ejemplo, si dentro de la conducta de acoso moral, una de las actuaciones consiste en un insulto o vejación en relación con sus ideas o creencias, se trataría de un acto puntual dentro de un comportamiento genérico de acoso moral, cuya motivación última no es discriminar a la víctima por tales pensamientos.

Tampoco puede perderse de vista que existen determinadas profesiones en las que el derecho a la libertad ideológica o a la libertad religiosa pueden verse más afectados que en otras. Se trata de los trabajadores que prestan sus servicios en medios de comunicación con determinada tendencia ideológica, centros docentes privados, organizaciones políticas o sindicales, etc. En estos casos, el acoso moral en el trabajo podría surgir como consecuencia de una actuación del trabajador contraria al ideario de la empresa. En tales supuestos deben distinguirse aquellas obligaciones que la empresa impone al trabajador conforme a sus normas, que, si bien pueden resultar más restrictivas, no constituyen casos de *mobbing*[825].

3.5. Tutela judicial efectiva: garantía de indemnidad

No cabe duda de que otro derecho que puede ser vulnerado en una situación de acoso moral en el trabajo es la garantía de indemnidad del trabajador, esto es – en palabras del TC –, la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos[826]. La garantía de indemnidad ha sido reconocida en diferentes instrumentos internacionales[827] y si bien, a día de hoy, encuentra acogida en

[824] STC núm. 177/1996 de 11 noviembre. RTC 1996\177; núm. 192/2020 de 17 diciembre. RTC 2020\192.
[825] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.121.
[826] STC (Sala Primera) núm. 14/1993 de 18 enero. RTC 1993\14. Ver el resto de sentencias en el ANEXO 47.
[827] El Convenio nº 158 de la OIT prohíbe en su artículo 5.c) al empresario despedir a sus trabajadores por *"presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes."* También la Directiva 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, establece en su artículo 11 protección a los trabajadores frente a posibles represalias por parte del empresario como reacción ante una reclamación

algunas normas[828], su contenido ha sido desarrollado principalmente a través de la jurisprudencia constitucional, que la ha incluido como parte integrante del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), por lo que adquiere la condición de derecho fundamental.

Como regla general, el derecho a la tutela judicial efectiva consiste en un derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales, y en un derecho al proceso, es decir, a la obtención de una resolución sobre el fondo de la cuestión[829]. Sin embargo, la garantía de indemnidad protege los actos llevados a cabo por el trabajador en defensa de sus derechos, incluyendo no solo las acciones judiciales, sino también los actos previos a las mismas, ya que, en caso contrario, se dificultaría la plena efectividad del derecho[830]. Así, el Tribunal Constitucional, con carácter general, ha afirmado que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos[831] no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza[832].

No obstante, resulta necesario precisar qué actuaciones integran dichos actos previos, esto es, si sólo se refieren a actos procesales o también tendrían cabida aquellas actuaciones realizadas por los trabajadores en defensa de sus derechos en el seno de la empresa. De manera general, el TC[833] ha considerado incluidos en la esfera de protección de la garantía de indemnidad aquellos actos preprocesales tendentes a evitar la iniciación de un proceso

efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

[828] A modo de ejemplo, el artículo 17.1 segundo párrafo ET establece que *"serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación"* Asimismo, el artículo 9 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prevé la indemnidad frente a represalias, y establece que *"también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres."*

[829] DE LA OLIVA SANTOS, A.; DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.; VEGAS TORRES, J., *Curso de Derecho Procesal Civil I. Parte General*, Ramón Areces, Madrid, 2012., p.145.

[830] STC (Sala Primera) núm. 14/1993 de 18 enero. RTC 1993\14.

[831] Actos previos como una reclamación administrativa. STC (Sala Primera) núm. 14/1993 de 18 enero. RTC 1993\14.

[832] STC núm. 14/1993 de 18 enero. RTC 1993\14. Ver el resto de sentencias en el ANEXO 48.

[833] STC núm. 55/2004 de 19 abril. RTC 2004\55: *"El objetivo de evitar un proceso permite extender la garantía de la indemnidad a esa actividad previa no imperativa, pero conveniente y aconsejable, cuando del contexto, que se integra por los actos anteriores, coetáneos y posteriores, se deduzca sin dificultad que aquélla está directamente encaminada al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva".*

judicial[834]. Más dudas ha manifestado la doctrina con respecto a la denuncia interpuesta ante la Inspección de Trabajo. En este caso, debe responderse en el mismo sentido que en el supuesto anterior, esto es, bajo el amparo de la garantía de indemnidad quedarían aquellas actuaciones que, o bien se encaminan al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, para preparar el proceso, o bien pretenden evitarlo[835]. Así lo ha entendido además el TS en su sentencia 7715/2010, de 23 de diciembre[836]. Por tanto, en relación con la iniciación de procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, aquellos que no se encuentren orientados a un proceso judicial posterior, podrán ser considerados como un acto preparatorio en el sentido aquí estudiado. Quedaría plantearse si acudir a un procedimiento alternativo a un proceso judicial, como un arbitraje, está cubierto por la garantía de indemnidad. Parece lógico pensar que sí, ya que el TC ha extendido la protección constitucional al amparo del derecho a la tutela judicial efectiva a las medidas extrajudiciales de evitación de un procedimiento judicial[837]. Asimismo, el TC ha sentado en sus sentencias que *"el arbitraje un «equivalente jurisdiccional», mediante el cual las partes pueden obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción (...) esto es, la obtención de una decisión que ponga fin al conflicto con todos los efectos de la cosa juzgada"*[838]. Además, tal y como afirman expertos[839] en la materia, las partes renuncian sólo a priori a la tutela judicial, ya que siguen teniendo la posibilidad de acudir a los tribunales mediante la impugnación del laudo arbitral.

Sobre esta problemática, en materia de acoso laboral, parte de la doctrina judicial[840] ha entendido que las comunicaciones dirigidas por la parte actora a la empresa, solicitando que ésta actuase frente al acoso moral que le infligían sus compañeros de trabajo, debían considerarse actuaciones preparatorias de una acción judicial amparadas por la garantía de indemnidad. Sin embargo, en otros casos, los tribunales han entendido que las reclamaciones verbales o escritas realizadas de manera reiterada ante el superior jerárquico o al comité de empresa no constituyen actos previos a la vía judicial, ni

[834] CASAS BAAMONDE, M.E., "Tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad (El derecho a la garantía de indemnidad en la jurisprudencia constitucional).", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., DURÁN LOPÉZ, F., Dirs.) *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, 2006., p.712.
[835] *Ibid.*, p.716.
[836] STS (Sala de lo Social, Sección1ª) de 23 diciembre 2010. RJ 2011\1613.
[837] STC (Sala Primera) núm. 55/2004 de 19 abril. RTC 2004\55.
[838] STC (Pleno) núm. 62/1991 de 22 marzo. RTC 1991\62.
[839] FOLGOSO OLMO, A., *La garantía de indemnidad*, BOE, Madrid, 2021.
[840] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social) núm. 3935/2002 de 17 mayo. AS 2002\2135.

quedarían, por tanto, cubiertos por la garantía de indemnidad. Y ello porque, en la práctica *"equivaldría a permitir que se aseguraran la calificación de despido nulo todos aquellos trabajadores que, previendo la inminente extinción de su vínculo laboral por cualquier causa, formularan la más mínima queja o exteriorizaran algún tipo de desacuerdo frente a la empresa para la que prestan servicios, desnaturalizando así hasta límites intolerables el concepto y alcance del derecho a la tutela judicial efectiva y de la garantía de indemnidad"*[841].

En relación con el acoso moral en el trabajo, la vulneración de la garantía de indemnidad puede producirse en diversas situaciones. En primer lugar, que el trabajador sea víctima de *mobbing* y, tras denunciarlo, sufra algún tipo de castigo por ello, como, por ejemplo, ser despedido, resultando ser éste el último acto de hostigamiento hacia la víctima[842]. Dicha denuncia podrá ser interna, a través de los cauces previstos a tal efecto en la empresa, o ante el juzgado correspondiente. Por otra parte, puede suceder que el trabajador haya ejercitado sus derechos por alguna cuestión relativa a su relación laboral, y en represalia por esta actuación, sufra acoso moral en el trabajo. Al tratarse la garantía de indemnidad de un derecho que se encuentra en construcción por parte, principalmente, de la jurisprudencia, deberá valorarse su posible vulneración en cada caso particular, atendiendo a las circunstancias que lo rodean. En el supuesto contemplado de que el trabajador sufra alguna represalia por haber interpuesto la denuncia correspondiente por sufrir acoso moral, la garantía de indemnidad se ve claramente vulnerada, por tratarse de una actuación judicial (al igual que si se tratase de alguno de los actos previos antes estudiado, tendentes a preparar el proceso o bien a evitarlo, como un proceso de conciliación). Por otra parte, en el supuesto de que el acoso moral se produzca como consecuencia de la interposición de una denuncia para la defensa de otros derechos, también se verá lesionada la garantía de indemnidad, ya que ésta protege frente a cualquier tipo de represalias, no solo frente al despido, por lo que otro conjunto de consecuencias negativas que pueda sufrir el trabajador también se encuentran prohibidas por el art.24 CE.

[841] STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 207/2008 de 28 marzo. AS 2008\1576.
[842] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 523/2012 de 4 julio. AS 2012\1954.

Sin embargo, mayores dudas presenta el supuesto de que la represalia se produzca a raíz de una denuncia interna en la empresa por parte del trabajador víctima de acoso. En estos casos, deben quedar cubiertos por la garantía de indemnidad todos aquellos actos del trabajador en defensa de sus derechos que puedan tener virtualidad sobre la decisión del empresario mediante la cual le represalia, y en la misma línea que se ha venido defendiendo, puedan afectar a un posterior procedimiento, bien para prepararlo, bien para evitarlo. Así, por ejemplo, si el trabajador ha solicitado a la empresa la cesación de la conducta hostil ejercida hacia él y la advertencia de emprender acciones legales, o con intención de eludirlas, y a continuación es despedido, parece evidente que su decisión se debe a tal actuación del trabajador. Por otra parte, otro tipo de represalias procedentes del empresario en las que no quede tan claro que su origen directo es la actuación del trabajador en defensa de sus derechos, no vulnerarán la garantía de indemnidad. Todo ello, claro está, destacando la posibilidad del trabajador de alegar esta situación sufrida en el correspondiente proceso, y, la opción que siempre tiene el empresario de alegar y probar que sus decisiones se encontraban motivadas por otras razones distintas de la denuncia interpuesta por el trabajador.

Por último, si un trabajador sufriera acoso moral en el trabajo como represalia por haber ejercitado sus derechos, o padeciera otro tipo de consecuencias negativas por denunciar su situación de *mobbing*, ello tendría un efecto de desaliento en el ejercicio de derechos fundamentales para el resto de compañeros. En este sentido se ha pronunciado el TC al afirmar que *"la dimensión objetiva de los derechos fundamentales, su carácter de elementos esenciales del Ordenamiento jurídico permite afirmar que no basta con la constatación de que la conducta sancionada sobrepasa las fronteras» de la protección constitucional del derecho, «sino que ha de garantizarse que la reacción frente a dicha extralimitación no pueda producir "por su severidad, un sacrificio innecesario o desproporcionado de la libertad de la que privan, o un efecto... disuasorio o desalentador del ejercicio de los derechos fundamentales implicados en la conducta sancionada»"*[843]. Por esta razón, se dice que la garantía de indemnidad *"trata de prevenir frente a comportamientos empresariales tendentes a dificultar irrazonablemente el ejercicio de la tutela judicial por los trabajadores"*[844].

[843] STC (Sala Primera) núm. 88/2003 de 19 mayo. RTC 2003\88. Sobre esta cuestión también STC (Pleno) núm. 136/1999 de 20 julio. RTC 1999\136.
[844] ÁLVAREZ ALONSO, D., *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales.*, Bomarzo, 2005., p.72 y 73.

3.6. ¿Todo acoso implica discriminación o ausencia de igualdad?

El artículo 14 CE recoge el derecho a la igualdad de todos los españoles ante la ley y la prohibición de discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Tales derechos no pueden entenderse como sinónimos. La igualdad se configura como un valor superior del ordenamiento jurídico español en el artículo 1 de la Constitución Española, y se perfila más adelante en diferentes preceptos de la norma suprema. De ellos, nos interesa especialmente lo establecido en el artículo 9, conforme al cual, corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La igualdad, por tanto, se propugna de todos los españoles respecto de la ley, pero no del trato que deban recibir en las relaciones interpersonales. Esta igualdad se ha entendido en relación con la aplicación de la ley por parte de los poderes públicos, más que con el hecho de que la misma sea general e impersonal, aunque también deba ser así[845]. En este orden de cosas, parece que la norma no obliga al empresario a tratar a todos sus trabajadores de igual manera, por lo que no puede entenderse vulnerado el principio de igualdad en el sentido que le otorga la Constitución, por sufrir el trabajador víctima de *mobbing* un trato diferente al recibido por el resto de sus compañeros.

No obstante, algunos autores[846] han considerado que el trato desigual dado al trabajador, distinto del que recibe el resto de sus compañeros, supone una vulneración del artículo 14 CE, sin necesidad de que concurra ninguna de las causas discriminatorias previstas en tal precepto. Así, se estaría lesionando el derecho de los trabajadores a "ser tratados de manera igualitaria". Esta postura fue la adoptada en la Proposición de Ley "Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo"[847], al declarar en su Exposición de motivos que *"el acoso*

[845] RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Igualdad y discriminación*, cit., p.20.
[846] GARCÍA CALLEJO, J.M., *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador.*, cit., p.86.; LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *El acoso moral: incidencia en el sector público.*, cit., p.68.
[847] Proposición de Ley 122/000157 presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.

moral implica una violación de los derechos fundamentales de la persona en cuanto trabajador, y, por ello, de principios y preceptos relevantes de nuestra Constitución: la dignidad de la persona (artículo 10), la igualdad ante la ley y la no discriminación (artículo 14), el derecho a la integridad personal (artículo 15), el derecho al trabajo (artículo 35), el derecho a la salud (artículo 43)".

Conforme a esta cuestión, cabría plantearse si todo trato desigual en perjuicio de un trabajador supone discriminación[848]. En mi opinión, la prohibición de la discriminación tan solo se refiere a aquellas causas tasadas por la norma o por la jurisprudencia, que hacen referencia a colectivos cuyos integrantes se han visto tradicionalmente maltratados por mera pertenencia a los mismos. Por tanto, parece más acertada la primera postura, conforme a la cual el principio de igualdad se propugna de los ciudadanos ante la ley, y no en relación con una posible obligación de tratar a todas las personas de igual manera. Cuestión distinta es la consideración de la igualdad en el plano del contrato de trabajo, y no como principio constitucional. En este sentido, son necesarias las garantías del trabajador frente a la arbitrariedad del empresario en su toma de decisiones, quedarían prohibidas aquellas conductas que supusieran la aplicación de un trato desigual a los trabajadores de manera arbitraria[849].

La prohibición de discriminación se refiere a la proporción de un peor trato a una persona por formar parte de un determinado colectivo. La mayor parte de la legislación nacional e internacional se ha centrado en la regulación del acoso discriminatorio, y de manera muy residual se ha hecho referencia al acoso moral en el trabajo. Los grupos delimitados en la Constitución Española, que coinciden con la mayoría de los fijados en los instrumentos internacionales en la materia, son aquellos que tradicionalmente han sufrido tal trato negativo, si bien se han visto ampliados por otras normas[850].

---

[848] MOLINA NAVARRETE, C., "Una «nueva» patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing). Reflexiones a propósito de la STS (Sala 3.ª Secc. 6.ª) de 23 de julio de 2001.", cit., p.17.

[849] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.108.

[850] Así, el artículo 4.2.c) ET prevé el derecho de los trabajadores *"a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español."* Y el 17.1 ET entiende *"nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil,*

El derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación permiten diferenciar el acoso moral del acoso discriminatorio. En el primer tipo de acoso, la víctima no forma parte de un determinado grupo históricamente vulnerable al trato peyorativo, sino que es acosada por causas totalmente ajenas y sin una motivación que lo justifique. En el segundo, la razón que subyace al hostigamiento a la persona trabajadora es su pertenencia al colectivo que resulte en cuestión, y la animadversión que la persona acosadora siente hacia la misma. Por ello, en el acoso moral en el trabajo no se produce una vulneración de la prohibición constitucional y legal de discriminación. Además, tampoco se lesiona el artículo 14 CE en su primera parte, esto es, en relación con el principio de igualdad, ya que el mismo se predica sobre el trato de los ciudadanos ante la ley, y no como obligación del empresario de tratar de igual manera a todos sus trabajadores. Por ello, la consideración de que los tratos desiguales llevados a cabo de manera arbitraria deben quedar prohibidos, no se basa en el principio constitucional del artículo 14 CE, primer inciso, en mi opinión, sino en las reglas de la buena fe y de la prohibición de abuso de derecho que rigen las relaciones individuales del contrato de trabajo.

3.7. Colisión con el derecho a la libertad de expresión de la persona acosadora

Tras haber analizado los derechos del trabajador que siempre son vulnerados, y aquellos que se encuentran lesionados potencialmente, es necesario contemplar la posibilidad de que alguno de ellos entre en colisión con el derecho a la libertad de expresión de la persona supuestamente acosadora.

La libertad de expresión recoge el derecho de las personas a opinar y a recibir y difundir información libremente, pero, como se ha dicho, ni la Constitución ni el TC contemplan que un derecho al insulto que quede recogido en el artículo 20.1 CE. Así, la norma suprema no prohíbe a las personas proferir expresiones vejatorias, pero las mismas no quedan protegidas por la libertad de expresión. En este orden de cosas, los insultos, humillaciones y vejaciones que reciba el trabajador como consecuencia de una conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, vulnerarán su dignidad y su derecho a la

condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español".

integridad moral, y en ningún caso se producirá una colisión entre estos bienes jurídicos de la víctima y la libertad de expresión del sujeto activo del *mobbing*.

En los casos de acoso sexual o acoso discriminatorio parece evidente cuándo un comentario vulnera la dignidad de la persona objeto del mismo. Las opiniones, críticas o comentarios acerca de la apariencia de la persona, de contenido sexual o en relación con la pertenencia de ésta a un determinado grupo suelen lesionar su dignidad y, en algunos casos ser tan graves, que baste con uno solo de ellos para que se entienda que existe acoso. Con respecto del *mobbing* la cuestión no resulta tan sencilla, puesto que, a no ser que se trate de los insultos, humillaciones o vejaciones que se han comentado, los comentarios que reciba la persona trabajadora pueden no ser vulneradores de su dignidad por sí mismos, y por tanto, quedar cubiertos por la libertad de expresión de la persona acosadora.

En este sentido, cabe el supuesto en el que un trabajador pudiera considerar que determinadas expresiones recibidas lesionan su integridad moral, pero realmente no se trata de insultos ni de vejaciones, sino de comunicaciones normales en el seno de las relaciones laborales, que sí se encontrarían protegidas por el derecho a la libertad de expresión de su emisor. Se produciría en este caso, un supuesto de acoso subjetivo, ya comentado en apartados anteriores. Así, por regla general, las criticas o las correcciones en la realización del trabajo no suponen acoso, ya que, en caso contrario, no se podría señalar a un trabajador aquellas cuestiones en las que no está desempeñando bien su actividad.

No obstante, críticas incesantes, que no se encuentren motivadas para mejorar el desarrollo de la profesión, y que se repitan en el tiempo junto con otro tipo de conductas hostiles sí pueden ser consideradas acoso moral en el trabajo, aunque por sí mismas no lesionen la dignidad de la víctima y, aisladamente se encontrasen bajo el paraguas de protección de la libertad de expresión, pero en su conjunto denoten una actitud continuada dañosa para la víctima. Es, así, el carácter continuado del acoso, y su definición como fenómeno global que deriva de la suma de pequeños actos hostiles aislados lo que conlleva que, en su totalidad, se considere vulnerador de la dignidad de la persona, y no se entre a valorar si cada acto aislado lesiona o no este bien jurídico. Por tanto, en su conjunto, el acoso moral en el trabajo vulnera la dignidad de la persona trabajadora, y no lesiona el derecho a la libertad de expresión de la parte acosadora.

CAPÍTULO IX. – La tutela frente al acoso moral en el trabajo

La existencia de un caso de acoso moral en el trabajo es un problema que afecta no solo a la persona que es víctima del mismo, sino a la empresa en su conjunto. Ciertamente, el *mobbing* supone un factor de tensión o enturbiamiento del ambiente de trabajo, que enrarece las relaciones entre los compañeros de trabajo y acaba afectando en muchos casos a la productividad del trabajador acosado (y a su salud, por supuesto), y también a la del resto del grupo. Una situación de estas características, que vulnera los derechos anteriormente analizados en este trabajo, y que pone en tan serio peligro la salud de las personas, debe ser evitada a través de todos los medios posibles y, en caso de que no resulte factible, dicho comportamiento hostil e intolerable deberá ser sancionado, y la víctima resarcida.

Existen diferentes instrumentos y vías para tutelar a los trabajadores frente al acoso moral en el trabajo. Dichos instrumentos tienen diversa naturaleza y caracterización, algunos son internos a la empresa, y otros externos, públicos o privados. Dentro de los primeros, debemos destacar la obligación del empresario de prevenir los riesgos laborales que puedan producir lesiones a sus trabajadores. Para poder llevar a cabo este cometido, el empresario debe adoptar todas las medidas oportunas, entre las que puede encontrarse el establecimiento de mecanismos y vías de denuncia interna, cuya activación pretende frenar el acoso en sus primeras manifestaciones y evitar que continúe y provoque mayores daños. En el caso de que en dicha obligación de prevención no se haya actuado con la suficiente rapidez, o no haya surtido el efecto buscado, puede activarse un mecanismo interno de resolución de conflictos, propio o consistente en una mediación o conciliación, y/o el empresario puede ejercer su poder disciplinario y sancionar al acosador.

Más allá de estos procesos internos, existen mecanismos de tutela pública del trabajador, tales como el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, el proceso de extinción indemnizada del contrato por incumplimiento grave y culpable del empresario (en el caso de que el trabajador decida no continuar prestando servicios en la empresa), y vías de tutela del sistema de protección social, si el acoso ha generado secuelas en la salud de la persona trabajadora acosada tan graves como para ser constitutivas de un accidente de trabajo. La jurisdicción civil, por su parte, no ha extendido su competencia al acoso moral

en el trabajo, sino que es competencia de la jurisdicción social[851]. Por último, los casos más extremos y reprobables de acoso moral en el trabajo pueden llegar a ser calificados como delito, y el sujeto pasivo del acoso puede acudir a la jurisdicción penal para defender sus derechos. De todo ello se habla en este capítulo, excepto la tutela penal que se verá después por su especificidad.

1. Deberes del empresario: tutela preventiva y poder disciplinario

Tras analizar los bienes jurídicos de las personas trabajadoras que pueden ser o son siempre lesionados por una conducta de *mobbing*, existe un correlativo deber empresarial de proteger dichos bienes, especialmente la salud, sus derechos individuales como trabajador y como persona y aquellos derechos relativos a su relación laboral[852]. Éstos, deben ser defendidos, en primer lugar, de una forma preventiva, tratando de evitar que sufran cualquier tipo de daños. No obstante, en el caso de que dicha lesión se produzca efectivamente, también el empresario deberá proteger a sus trabajadores a través de diferentes mecanismos, como la imposición de sanciones a quienes los hayan dañado.

1.1. Protección del empresario de los derechos profesionales y fundamentales del trabajador

Dentro del genérico derecho al trabajo recogido en el artículo 35.1 CE, uno de los derechos de los trabajadores más frecuentemente vulnerado por el acoso laboral es el derecho a la ocupación efectiva [artículo 4.2.a) ET]. Así, una de las conductas más comunes en el *mobbing* consiste en privar paulatinamente de funciones al trabajador hasta que, finalmente, no encuentra ninguna labor que realizar. Esta falta de ocupación tiene consecuencias sobre el trabajador, de un lado, psicológicas, ya que tal situación puede afectar en gran medida a su confianza y seguridad, desmoralizándolo, y consiguiendo que se plantee su validez para que se le asignen o no tareas. De ahí, que la jurisprudencia considerase un claro agravio y menosprecio a su dignidad[853]. Por otro lado, se producen

[851] MOLINA NAVARRETE, C., "En busca de nuevas formas de lucha efectiva contra el acoso moral en el trabajo: La obligación empresarial de publicar la condena.", *Aranzadi Social*, 1, 2009.
[852] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", 2007, Universitat de les Illes Balears., pp. 198 y ss.
[853] Ya mencionada STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 5185/2019 de 28 octubre. JUR 2020\14779.

inevitables consecuencias profesionales, ya que la inactividad impide al trabajador mejorar en su carrera, no sólo con referencia a la promoción profesional, sino con su capacitación ya adquirida que puede ir perdiendo.

La ocupación que el empresario encomienda al trabajador debe ser, además, adecuada, es decir, *"lo que sea exigible a cada categoría profesional, de acuerdo con la jornada que el trabajador tenga atribuida y el resto de condiciones de trabajo que tenga"*[854]. Por tanto, este derecho también es vulnerado si el empresario asigna al trabajador más tareas o de mayor dificultad para las cuales el trabajador no se encuentra debidamente cualificado. Consiguientemente, si el trabajador tiene derecho a que se le encomiende realizar una serie de tareas adecuadas a su formación y contrato, el empresario tendrá el deber de encomendárselas. Tan sólo se verá excusado de esta obligación en determinadas circunstancias, como, por ejemplo, suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art.45.1.j. ET). En cualquier caso, el incumplimiento por parte del empresario debe ser grave y culpable. Por tanto, si las causas de suspensión no le son imputables al empresario, o se producen durante un corto periodo de tiempo, éste no ha incumplido con su obligación.

En cuanto al resto de derechos potencialmente vulnerados o siempre lesionados por el *mobbing*, el empresario encuentra, por una parte, la prohibición de dañarlos y, por otra, la obligación de protegerlos. De esta forma, existen límites negativos a la actuación del empresario, que le impiden tomar decisiones como despedir a sus trabajadores por haber ejercido sus derechos fundamentales, o despedirlos por haber denunciado el acoso moral que estaban sufriendo en la empresa. Con referencia a los deberes positivos del empresario, cabe decir que, conforme al principio de buena fe contractual, debe tratar de proteger los intereses de sus empleados sin encontrarse obligado a sufrir un perjuicio en sus propios intereses. No obstante, en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario encuentra la obligación impuesta en la ley de proteger a sus trabajadores frente a los daños que puedan sufrir, al ostentar una posición de garante con respecto de ellos.

[854] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1913/2013 de 5 noviembre. JUR 2014\137645

1.2. Prevención de riesgos laborales

1.2.1. Tutela preventiva en los casos de acoso moral

Sentado que el acoso moral en el trabajo se configura como un riesgo psicosocial, las normas relativas a la prevención de riesgos resultan de entera aplicación para evitar que el mismo surja. A pesar de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no hace mención de ningún tipo a los riesgos psicosociales, se entiende que éstos, al poner en peligro la salud de los trabajadores[855], quedan cubiertos por la obligación genérica del empresario de protegerla, recogida en el artículo 14.1. Según este precepto, *"los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio"*. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales también reconoce una serie de derechos a los trabajadores, además de su derecho genérico de protección, como son los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud.

La responsabilidad del empresario relativa a la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores se predica respecto de todos los aspectos relacionados con el trabajo (artículo 14.2 LPRL). Para ello, deberá integrar la actividad preventiva en la empresa, adoptando todas las medidas que sean necesarias y que se detallan en los apartados siguientes, tales como planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, etc. Estas medidas deben adoptarse conforme a una serie de principios generales previstos en el artículo 15 LPRL. De ellos, interesan los recogidos en las letras d) y g). Conforme a la primera, el empresario deberá *"adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo*

[855] La LPRL define riesgo laboral en su artículo 4.2 como "posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo", por lo que el concepto de riesgo psicosocial encaja sin problema en esta descripción.

y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud".

Sobre esta cuestión, si una persona está sufriendo acoso moral en el trabajo y esta situación afecta a sus capacidades psico-físicas para desempeñar sus tareas, debe contemplarse la posibilidad de adaptar su puesto a sus condiciones o, incluso, cambiarle de puesto de trabajo, aunque fuera temporalmente, para alejarle de sus hostigadores hasta su recuperación y el esclarecimiento de los hechos, con su correspondiente sanción en el caso de que así proceda. En este sentido, resulta también de aplicación el artículo 25 LPRL, que, si bien se refiere a la adopción de medidas respecto de trabajadores *"que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo",* también incluye a quienes *"se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".* En este último supuesto encuentran encaje los casos en los que la víctima de acoso ha visto finalmente afectado su estado de salud, por lo que ha experimentado una "especial sensibilidad" sobrevenida, que le impide continuar en su puesto habitual de trabajo sin ponerse a sí mismo o a los demás en peligro[856].

Por su parte, el cambio de puesto de trabajo de la persona acusada de acosar a un determinado trabajador durante el transcurso de la investigación parece menos factible. Así, el empleo de esta medida, una vez confirmada la existencia de un conflicto, puede resultar efectiva; no obstante, si finalmente se demuestra que tal situación de acoso no se ha producido, se habría vulnerado el principio de presunción de inocencia del falso acosador, así como su derecho al honor, entre otros.

De otro lado, respecto de la letra g) del artículo 15 LPRL, "*planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo",* es esencial que el empresario deba tomar en consideración cuestiones relacionadas con la convivencia y las relaciones interpersonales que surgen en

[856] Sobre esta cuestión VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2005., p.65.

el seno de la empresa y que configuran el ambiente laboral de la misma. Cabe recordar que, si bien la violencia y el acoso pueden producirse en cualquier empleo, determinadas profesiones presentan una mayor predisposición a sufrirlos. Así, el empresario debe prever si los trabajos realizados por sus empleados se encuadran en este tipo de profesiones y adoptar las medidas necesarias para evitar que sufran violencia o acoso. Resultan especialmente destacables aquellos trabajos cuya violencia procede de terceros ajenos a la empresa, como la que sufren en muchos casos el personal sanitario, de educación o de servicios en general. En algunos supuestos, además, se tratará de profesionales al servicio de la Administración Pública que, como establece el artículo 14, tiene las mismas obligaciones de protección que el empresario privado.

El artículo 16, por su parte, establece la necesaria elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales. Según la norma, éste debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Para la correcta aplicación de este plan, el empresario debe evaluar los riesgos laborales y planificar la actividad preventiva (artículo 16.2 LPRL). Conforme a estas premisas, el acoso moral en el trabajo debe encontrarse contemplado en el plan de prevención de riesgos laborales de cada empresa. Así, resulta lógico introducir un apartado específico sobre riesgos psicosociales, que defina cada tipo de violencia que puede producirse en el lugar de trabajo o con relación al mismo.

Del artículo 16.3 y del 22 LPRL se desprende un deber de vigilancia del empresario. Comenzando por este último precepto, el empresario debe vigilar de manera periódica el estado de salud de sus trabajadores, siempre con el consentimiento de éstos, salvo en aquellos casos en los que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se estime que dicho estado de salud puede constituir un peligro para el propio trabajador o para el resto de sus compañeros y demás personas relacionadas con la empresa. El artículo 16.3 establece que *"cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos".*

De los instrumentos internacionales que versan sobre el acoso laboral, puede decirse que todos ellos señalan con énfasis la prevención de riesgos como mecanismo esencial y principal de lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo. Conforme a las exigencias establecidas en el Convenio nº190 de la OIT, los Estados miembros deben adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso. Dentro de ésta, deberán adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas (apropiadas y acordes con su grado de control) para prevenir estas cuestiones, identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros, y proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

Siguiendo estas indicaciones proporcionadas por el Convenio nº190 de la OIT, a pesar de que la regulación genérica del deber del empresario de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores recogida en la LPRL resulta también de aplicación a los riesgos psicosociales, resulta más eficaz y acorde a las exigencias actuales en esta materia introducir un apartado relativo a este tipo de riesgos. Así, la legislación nacional debe incluir una definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo, bien sea de ambos términos de forma conjunta o separada, resultando esta segunda opción la más correcta, ya que violencia y acoso no son conceptos sinónimos, sino que éste último es un subtipo dentro de aquella.

1.2.2. Tutela preventiva en los casos de ciberacoso

Uno de los problemas más actuales relacionados con el deber del empresario de velar por los derechos de sus trabajadores es el relativo a la protección de datos. Por una parte, a raíz del uso de nuevas tecnologías y de los cambios que se han producido en un mercado de trabajo globalizado como el actual, el empresario tiene a su disposición gran cantidad de datos personales, procedentes, de un lado, de terceras personas y, de otro, de sus propios empleados.

Esta nueva coyuntura obliga al empresario a hacer un uso y tratamiento adecuado de los datos. En relación directa con el acoso laboral, los supuestos de ciberacoso han proliferado en la sociedad y también dentro del mundo del trabajo. Así, el uso de dispositivos electrónicos y de redes de comunicación que permiten una mensajería instantánea ha facilitado que un trabajador pueda sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo o de personas relacionadas con la empresa las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana. Además, cualquier información que acceda a internet es objeto de una rápida difusión a cualquier parte del mundo, lo que implica que en la práctica resulte casi, por no decir totalmente, imposible eliminarla por completo.

De esta manera, si la información que se sube a internet es íntima o privada, los daños que se provocan a la persona víctima de este comportamiento son irreversibles y, con frecuencia, le acompañarán el resto de su vida, dando lugar a que, en ocasiones, quien lo padece tome decisiones drásticas como acabar con su vida[857]. Se produce, así, una relación directa entre la vulneración de un determinado derecho de los trabajadores, en este caso, la intimidad y la propia imagen, con un daño en su salud, especialmente psicológica.

El Convenio nº 190 de la OIT incluye el ciberacoso al tratar los lugares en los que puede producirse la violencia relacionada con el trabajo. Así, su artículo 3 d) establece que tal instrumento es de aplicación también en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación. Se trata, por tanto, de una concepción muy amplia del ámbito de protección frente al acoso y la violencia, que, por supuesto, no requiere que se produzcan durante el tiempo y en el lugar de trabajo, sino que basta con que las comunicaciones hostiles estén relacionadas con el mismo. El Convenio tampoco acota la vía concreta a través de la cual deben producirse dichas comunicaciones, sino que podrían ser de cualquier tipo, siempre que sea por medio de las TICs. Por tanto, los cauces pueden ser tanto internos de la empresa como externos.

Sobre esta cuestión es necesario comentar el alcance de la responsabilidad del empresario ante estas situaciones. En primer lugar, el empresario tiene la obligación de garantizar la

[857] Uno de los casos recientes más impactantes fue el de la trabajadora de IVECO, que se quitó la vida tras la difusión de un video de contenido sexual en el que aparecía ella entre sus compañeros de trabajo.

seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos en “todos los aspectos relacionados con el trabajo” (artículo 14.2 LPRL), por lo que, parece que, en principio estos supuestos podrían quedar cubiertos. Para ello, es necesario definir qué se puede entender como aspectos relacionados con el trabajo.

De un lado, parece evidente que aquellos incidentes que se produzcan en el tiempo y el lugar de trabajo quedan cubiertos por la norma; sin embargo, cabe plantearse qué sucede con aquellos que surjan fuera del horario y del emplazamiento laboral. Actualmente, tomando en consideración que gran parte del trabajo puede realizarse a distancia, fuera de los límites temporales y espaciales del trabajo tradicional, resulta impensable que no debiera ampliarse tal protección a estos trabajadores. Además, incluso aunque no se trate de un teletrabajador, la víctima puede ser acosada sobre la base de otras circunstancias relacionadas con el trabajo. De esta forma, concluimos que el tiempo y el lugar no deberían resultar parámetros determinantes para definir los límites de la responsabilidad empresarial.

De otro lado, los canales a través de los cuales se lleve a cabo el acoso también pueden ser definitorios de la responsabilidad empresarial. Así, si el hostigamiento se produce por medio de una red de comunicación interna de la empresa, es lógico que el empresario tenga más posibilidades de tener conocimiento de esta situación y deba, por tanto, poner freno al mismo, prohibiendo el uso de esta vía a los sujetos implicados. No obstante, la mayoría de los supuestos de ciberacoso se producen mediante el uso de redes de mensajería instantánea privadas, respecto de las cuales, a no ser que se informe al empresario, éste no puede ser conocedor de lo que sucede. En este punto, cabe una última reflexión respecto de los sujetos que participan en este conflicto. Si el acoso procede de compañeros de trabajo, ya sean del mismo rango, superior o inferior, o de terceras personas que guarden cierta relación con la empresa, tales como clientes, proveedores, etc., el empresario deberá velar porque cesen en su comportamiento, aunque, como es lógico, no pueda aplicar su poder disciplinario sobre ellos. Si se trata de sujetos completamente ajenos a la empresa, el acoso no tendrá carácter de laboral, puesto que no repercutirá en el ambiente de trabajo de la víctima. Sin embargo, el problema surge si el acoso consigue filtrarse en el interior de la empresa. Un ejemplo muy gráfico es el del acoso en el que una tercera persona hace llegar a los compañeros de trabajo una información de la víctima con tal de causarle un daño, y éstos la visualizan y la difunden.

Sobre esta cuestión, cabe diferenciar, a su vez, si el resto de trabajadores no influyen en la difusión de la información o si, por el contrario, participan en la misma.

Cabe decir que la legislación actual condena no sólo al primero que transmite la información, sino a todos aquellos que lo hacen con posterioridad. Así, el artículo 197 bis CP establece que *"el que por cualquier medio o procedimiento, vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo, y sin estar debidamente autorizado, acceda o facilite a otro el acceso al conjunto o una parte de un sistema de información o se mantenga en él en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años"*. Además, si el contenido difundido hubiera sido obtenido sin conocimiento o consentimiento de la víctima, las penas aumentarán. Así, será castigado con la pena de prisión de dos a cinco años quienes, con la información ajena, *"difunden, revelan o ceden a terceros los datos o hechos descubiertos o las imágenes captadas a que se refieren los números anteriores",* y *"con las penas de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro meses, el que, con conocimiento de su origen ilícito y sin haber tomado parte en su descubrimiento, realizare la conducta descrita en el párrafo anterior"* (artículo 197.3 CP).

En conclusión, todo comportamiento hostil que esté sufriendo un trabajador a través de medios informáticos, cuya procedencia esté relacionada con su trabajo o, en el caso de que no lo esté, finalmente acceda al entorno laboral y afecte al mismo, debe tratar de ser evitada por el empresario[858]. Para ello, es necesario delimitar en el protocolo contra el acoso las medidas de actuación que deben llevarse a cabo contra el ciberacoso. En la actualidad, la velocidad a la que se están produciendo los cambios tecnológicos y su introducción en el desarrollo del trabajo no permiten que el Derecho pueda alcanzar a responder tan rápido como fuera deseable para ofrecer una respuesta a todas las situaciones de acoso que puedan producirse. No obstante, se han ido tomando medidas para ayudar tanto a empresas como a ciudadanos en la gestión de este tipo de problemas.

[858] En este sentido MIÑARRO YANINI *"superadas las exigencias de lugar y tiempo de trabajo, y de que los instrumentos sean titularidad de la empresa, la condición de laboral vendrá dada por que exista un punto importante de conexión laboral, como es el trasfondo laboral en la relación de quienes establezcan tales comunicaciones – compañeros o compañeras de trabajo, clientes, suministradores…)".* "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención.", *Documentación Laboral. Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Cinca.*, vol. 1, 119, 2020., p.26.

En este orden de cosas, destaca el Canal Prioritario, desarrollado por la AEPD, con el fin de poner en su conocimiento la publicación de fotografías, vídeos o audios de contenido sexual o violento en Internet sin el consentimiento de las personas afectadas (de nacionalidad española o residentes en España) y solicitar su retirada.

1.2.3. Protocolos antiacoso

Con el fin de evitar que situaciones de acoso se produzcan o se agraven una vez han surgido, la herramienta más efectiva y extendida dentro de las empresas es el "protocolo antiacoso". La manera más idónea de elaborar estos protocolos es a través de la negociación colectiva, con el fin de alcanzar un consenso entre las partes implicadas acerca del contenido y de las medidas de actuación que deben contener los mismos.

Tanto el artículo 33 como el 39 de la LPRL prevén la participación de los trabajadores o sus representantes en materia de prevención de riesgos en la empresa. Así, el primer precepto establece la consulta del empresario a los trabajadores o, en su caso, a sus representantes, previa a la toma de determinadas decisiones relacionadas con la protección de su salud (planificación y organización del trabajo en la empresa; organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa; designación de los trabajadores encargados de dichas actividades y de las medidas de emergencia; procedimientos de información y documentación, etc.). El artículo 39, por su parte, recoge las competencias del Comité de Seguridad y Salud en la empresa.

Respecto del acoso sexual, la LOIMH establece la obligación de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral (artículo 45.2). El artículo 48 LOIMH prevé que las empresas deban *"promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".* Para ello, contempla la posibilidad de elaboración de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, que deberán haber sido negociadas previamente con los representantes de los trabajadores. Al igual que se prevé esta obligación de manera

legislativa, parece pertinente que la regulación que se lleve a cabo como consecuencia de la ratificación del Convenio nº 190 de la OIT establezca la misma obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso moral y se plantee la elaboración de códigos y protocolos negociados contra este problema.

Sobre esta cuestión pueden plantearse dos posibilidades. De un lado, la elaboración de protocolos de actuación diferenciados para cada tipo de acoso, independientes entre sí; de otro, el desarrollo de un protocolo único, que defina los diferentes tipos de violencia que pueden producirse en el trabajo, y recoja las medidas específicas a aplicar para cada uno de ellos. En los planes de prevención puede recogerse un protocolo anti-acoso, dentro de un apartado específico de protección frente a los riesgos psicosociales. Así, cada empresa deberá contemplar los riesgos de carácter físico a los que se enfrentan sus trabajadores según sea su objeto, y también aquellos riesgos de carácter psicosocial al que se exponen todas las profesiones en mayor o menor medida. Por tanto, este apartado puede ser prácticamente común a todas ellas, salvo en aquellos sectores más expuestos a la violencia y el acoso, que deberán incidir con mayor énfasis en estas cuestiones, recogiendo medidas más específicas a aplicar a cada riesgo concreto.

Estos protocolos, a su vez, pueden encontrarse incluidos dentro de los planes de prevención, cuyo contenido debería hacer referencia a los riesgos psicosociales, dentro de los cuales se encontraría recogido el acoso moral. El problema de esta solución radica en que las medidas previstas tan sólo serán preventivas y no paliativas, como exige el Convenio nº 190 de la OIT[859]. Algunas empresas han incorporado protocolos de acoso dentro de sus Planes de Igualdad[860], pero también puede elaborarse como acuerdo de empresa o incluirse en el convenio colectivo. El problema que resulta de esta última opción es que gran parte de los convenios colectivos se limitan a remitirse a la ley, y en el caso del acoso moral en el trabajo no contamos actualmente con ninguna que lo regule, como venimos destacando a lo largo de esta tesis doctoral.

[859] MORENO SOLANA, A., "Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los refuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda", en *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa.*, Dykinson, Madrid, 2021., p.199.
[860] Por ejemplo, el plan de igualdad de Acciona. Se puede consultar en el siguiente link: https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/plan_Igu_Emp_Cons.pdf

En cualquier caso, en el protocolo deberán constar, en primer lugar, las definiciones propias de violencia y acoso. Éstas pueden proceder de lo establecido en el Convenio nº190 de la OIT, o de la normativa de prevención de riesgos laborales o de la legislación específica sobre esta materia si finalmente se desarrolla. Asimismo, el protocolo deberá recoger medidas preventivas del acoso moral, referidas a la formación e información a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la categoría que ostenten dentro de la misma, así como diferentes mecanismos de evaluación de riesgos psicosociales. Se podrán delimitar conductas o situaciones (tales como ausencias continuadas al puesto de trabajo, conflictos en el trabajo en equipo, etc.) que hagan activar las alarmas sobre la posible existencia de un supuesto de acoso moral que pongan en funcionamiento el proceso o procesos de actuación. Es posible que el protocolo prevea uno o varios procedimientos a seguir en caso de recibir noticia de un supuesto de *mobbing*, de diferente duración y con más o menos actuaciones. Así, puede contemplarse un proceso breve de mediación entre las partes, con el fin de que alcancen una solución común y cese el conflicto. También puede tratarse de un procedimiento más extenso, en el que se efectúe una investigación a raíz de la denuncia, convocando a la víctima, testigos y al supuesto acosador o acosadores, se recopile información y se practiquen las pruebas pertinentes. Tras ello, se resolverá lo que corresponda, archivando el caso si se entiende que no ha existido acoso moral en el trabajo, y adoptando las medidas necesarias para poner fin a esta situación en caso contrario.

Ambos tipos de procedimiento pueden ser llevados a cabo por especialistas dentro de la empresa, o ésta puede contratar a otra empresa externa dedicada a esta actividad. Asimismo, en cualquiera de los procesos deben adoptarse las garantías precisas para proteger los derechos de los trabajadores durante su desarrollo, tanto de la supuesta víctima como del supuesto acosador, tramitándose con la mayor celeridad posible. Así, podrá separarse al acosador y al acosado durante la tramitación del procedimiento, proporcionarles diferentes horarios en tanto se resuelva, o destinarles a departamentos diferentes (siempre intentando que la posible víctima no resulte perjudicada con los cambios). Igualmente se debe asesorar a ambas partes, y garantizar la confidencialidad en todo momento, además de que es adecuado ofrecerles ayuda psicológica. En función del resultado, el protocolo deberá prever las medidas disciplinarias que tendrán que aplicarse según corresponda, ya se trate de un verdadero supuesto de acoso moral o de una denuncia falsa de acoso, pero en cualquiera de ellos resulta óptimo efectuar un

seguimiento de ambas partes más allá de la sanción, en el caso de que continúen en la empresa.

1.2.4. *Compliance* y *whistleblowing*

Una de las principales preocupaciones de las empresas consiste en no incurrir en responsabilidades en su actuación y, por tanto, no ser sancionadas por ello. Por esta razón, han surgido programas de *compliance*, como resultado de una intención de crear una cultura de buenas prácticas profesionales que se encargan de analizar los posibles riesgos que corre la empresa en el desarrollo de su actividad, y así eximirla de todas las responsabilidades posibles, especialmente de la penal, al cumplir con la normativa que le es aplicable.

Tras la inclusión del artículo 31 bis en el Código Penal, las personas jurídicas tienen responsabilidad penal. Así, responden *"de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma".* Responden también las personas jurídicas de *"los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso"*.

En función de la actividad a la que se dedique la empresa y del número de trabajadores con el que cuente, los programas de cumplimiento que desarrollen deberán ser más o menos detallados y enfocados a unos determinados delitos. No obstante, los delitos contra la seguridad de los trabajadores y contra su integridad física o moral pueden producirse en cualquier empresa, pública o privada. En este sentido, si los trabajadores de una empresa cometen actos constitutivos de acoso moral en el trabajo, sin que sus superiores hayan adoptado las medidas pertinentes para evitarlo, empresario y a la empresa son

responsables, como garantes de la seguridad y salud de sus trabajadores, por lo que serán sujetos de una infracción administrativa o penal, en función de la gravedad de los hechos.

Así, los directivos serán responsables siempre que, conociendo la situación no tomasen medidas, pero también por culpa *in eligendo* o *in vigilando*, si no se preocuparon de prestar la atención suficiente para conocer el ambiente en el que trabajan sus empleados. En este sentido se pronunció el TC[861], con una afirmación que ya hemos destacado en varias ocasiones, al establecer que la Administración Pública en la que se cometen actos de acoso moral laboral es considerada un centro unificado de imputación de las acciones de quienes la integran (trasladable esta afirmación a la empresa privada). Así, aunque no puedan identificarse las personas concretas que llevaron a cabo la actuación, la Administración resulta responsable por haber mantenido a un trabajador en una situación de vulneración de su integridad moral.

Para evitar incurrir en responsabilidad, y poder comprobar que se han adoptado las medidas de seguridad y salud adecuadas, y se ha cumplido con la legislación pertinente, las empresas pueden elaborar programas de *compliance* (cumplimiento normativo). Éstos pueden ayudar a conocer la situación en la que los trabajadores desarrollan su actividad en la empresa, y el nivel de cumplimiento de la misma con respecto de la normativa de seguridad y salud en el trabajo (entre otra mucha legislación que aquí no interesa mencionar). Para llevar a cabo esta planificación de *compliance* se establece la figura del *Compliance Officer* que sería el encargado de velar por la elaboración del programa, su aplicación y, por ende, del cumplimiento de la legislación. Para ello, la empresa puede contar con este servicio en su propio seno o bien contratarlo externamente[862].

Con carácter previo a dicho programa de *compliance*, resulta adecuado que la empresa elabore un código ético recogiendo los valores de la empresa, entre los cuales se comprometiera a cumplir con la legislación relativa a la prevención de riesgos psicosociales, y condenase toda forma de violencia y acoso en el trabajo. dentro del programa de *compliance* puede introducirse una definición de lo que se consideran conductas prohibidas o ajustarse a las que establezca en un futuro la norma sobre acoso moral.

[861] STC (Sala Primera) núm. 56/2019 de 6 mayo. RTC 2019\56.
[862] Así lo contempla la Circular 1/2016, de 22 de enero, comentada.

Asimismo, con el fin de facilitar la persecución de este tipo de comportamientos en la empresa, ésta podrá incluir en sus planes de prevención (lo más idóneo es que se incluyan en convenio colectivo[863], pero pueden desarrollarse a través de acuerdos de empresas o adoptar otras formas,) canales internos de denuncia, para que, si el empresario aún no ha tenido conocimiento de la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo, la propia víctima o un tercero lo denuncie. El apartado 5.4º del artículo 31 bis CP prevé que los modelos de organización y gestión impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención. Sobre esta obligación la Circular de la Fiscalía 1/2016, de 22 de enero[864], establece que resulta imprescindible que la entidad cuente con una regulación protectora específica del denunciante (*whistleblower*), que permita informar sobre incumplimientos varios, facilitando la confidencialidad mediante sistemas que la garanticen en las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos…) sin riesgo a sufrir represalias.

Sobre la necesidad de proteger a los denunciantes la Unión Europea aprobó en 2019 la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión. Así, afirma en sus considerandos que *"los denunciantes potenciales suelen renunciar a informar sobre sus preocupaciones o sospechas por temor a represalias. En este contexto, es cada vez mayor el reconocimiento, a escala tanto de la Unión como internacional, de la importancia de prestar una protección equilibrada y efectiva a los denunciantes"*. El plazo de transposición de la directiva se encuentra previsto en su artículo 26, conforme al cual: *"1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 17 de diciembre de 2021. 2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, para las entidades jurídicas del sector privado que tengan de 50 a 249 trabajadores, los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 17 de diciembre de 2023, las disposiciones legales, reglamentarias*

[863]IGARTUA MIRÓ, M.T., "Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral.", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2020., p.59.
[864] Circular 1/2016, de 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015.

y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la obligación de establecer canales de denuncia interna en virtud del artículo 8, apartado 3".

A pesar de que la directiva no resulta de aplicación en materia de violencia y acoso en el trabajo (artículo 2) sus premisas pueden servir de guía para gestionar la denuncia interna de estos problemas. Así, su artículo 9 detalla las características que deben mostrar los procedimientos de denuncia interna. En primer lugar, el establecimiento de canales para recibir denuncias que estén diseñados, establecidos y gestionados de una forma segura que garantice que la confidencialidad de la identidad del denunciante y de cualquier tercero mencionado en la denuncia esté protegida, e impida el acceso a ella al personal no autorizado. Por otra parte, debe acusarse recibo de la denuncia al denunciante en un plazo de siete días a partir de la recepción y designar a una persona o departamento imparcial que sea competente para seguir las denuncias, que podrán ser las mismas personas que quienes reciben las denuncias, que mantendrán la comunicación con el denunciante y, solicitarán a este información adicional y le darán respuesta. Esa persona o departamento deberá realizar un seguimiento diligente del procedimiento, así como de las denuncias anónimas cuando así lo establezca el Derecho nacional. Quien finalmente haya sido designado para seguir la denuncia, tendrá que dar respuesta al denunciante en un plazo razonable, que no podrá exceder de tres meses a partir del acuse de recibo o, sino, a partir del vencimiento del plazo de siete días después de hacerse la denuncia. También, dicha persona designada, deberá proporcionar información clara y fácilmente accesible sobre los procedimientos de denuncia externa ante las autoridades competentes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión. Las denuncias pueden ser escritas o verbales, en cuyo caso pueden realizarse por vía telefónica o a través de otros sistemas de mensajería de voz y, previa solicitud del denunciante, por medio de una reunión presencial dentro de un plazo razonable.

Algunas empresas, incluso, han desarrollado aplicaciones digitales para vender a otras empresas, que pueden descargar e instalar en sus dispositivos electrónicos a disposición de sus trabajadores. En las mismas, el trabajador puede encontrar un chat para ponerse en contacto con los responsables de prevención y comunicarles la situación de acoso que sufre o está sufriendo un compañero de trabajo. Cabe elegir a qué persona le llega esta información (el trabajador puede sentir más confianza con alguien en particular) e, incluso, hacerlo de forma anónima. Además, los mensajes se encuentran encriptados con

el fin de garantizar la confidencialidad de la persona y de la información. De esta forma, la instalación de una de estas aplicaciones puede servir de indicio, a efectos de *compliance* y de prevención de riesgos, de que la empresa adopta diferentes medidas para proteger a sus trabajadores.

Sobre las denuncias anónimas, en el artículo 6 de la directiva se establece que *"sin perjuicio de la obligación vigente de disponer de mecanismos de denuncia anónima en virtud del Derecho de la Unión, la presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de decidir si se exige o no a las entidades jurídicas de los sectores privado o público y a las autoridades competentes aceptar y seguir las denuncias anónimas de infracciones"*. A pesar de que, según lo establecido en la directiva, no parece exigible aceptar la tramitación de las denuncias anónimas, podría resultar lógico que, para cumplir con la obligación prevista en la Circular 1/2016 con todas las garantías, las denuncias internas pudieran interponerse de forma anónima. De esta manera, el miedo a las represalias, antes mencionado, desaparecería, y los trabajadores gozarían de una mayor sensación de libertad y protección a la hora de poner en conocimiento de los responsables de prevención y cumplimiento de situaciones de conflicto y violencia como el acoso moral laboral. No obstante, se trata de una cuestión no exenta de polémica, ya que puede entenderse que el anonimato propicie la aparición de denuncias falsas de acoso, por lo que resultaría más apropiado velar exclusivamente por la protección de la confidencialidad de los denunciantes (y de los denunciados) y obviar las denuncias anónimas.

En muchos supuestos, la posibilidad de que la denuncia sea anónima es el único motivo que empuja a una víctima de acoso moral en el trabajo, que ha sido aislada, ninguneada, insultada y/o vejada, a poner en conocimiento de sus superiores tal situación. En el caso de que tuviera que firmar dicha denuncia, con probabilidad, temería que dicho padecimiento se viera incrementado. No se puede olvidar que, a diferencia de lo que ocurre con la denuncia de otros delitos, en el caso del *mobbing*, la víctima ya viene sufriendo un maltrato continuado hacia su persona, por lo que el desgaste psicológico y el miedo a las represalias por parte de sus compañeros (acosadores) es muy superior que el de una persona que no lo ha sufrido. Por esta razón, las denuncias anónimas deben tener cabida y ser investigadas de la misma manera que aquellas que no lo sean, salvaguardando siempre los derechos y la confidencialidad de la persona denunciada. En

el caso de que finalmente se estime que la denuncia es falsa, se tomarán las medidas oportunas para evitar que un supuesto así vuelva a producirse, y se tratará de investigar quién lo ha llevado a cabo con el fin de sancionarle. Además, si el procedimiento se ha desarrollado correctamente, la persona denunciada no deberá haber sufrido ningún menoscabo en sus derechos. La práctica en las empresas permitirá verificar si el sistema de denuncias anónimas realmente funciona o no, por lo que resulta idóneo realizar un seguimiento durante un periodo de tiempo más o menos largo sobre su efectividad.

1.3. Poder disciplinario del empresario

En el caso de que los mecanismos de prevención no se hayan aplicado o bien, a pesar de haber sido puestos en marcha, no hayan logrado evitar que el proceso de acoso se desarrolle, el empresario deberá aplicar su poder disciplinario sobre los sujetos activos del *mobbing*. Así, la defensa de los derechos de sus trabajadores víctimas de este riesgo psicosocial también consiste en aplicar el correspondiente castigo a quienes los hayan lesionado.

El ejercicio del poder disciplinario del empresario encuentra una serie de límites negativos. No puede ser utilizado contraviniendo los derechos fundamentales de los trabajadores, ni puede excederse de los legítimos fines para los cuales le ha sido atribuido por parte del ordenamiento jurídico; se encuentra sujeto a las exigencias de la buena fe contractual, que impiden que se apliquen sanciones desproporcionadas a la gravedad de las faltas cometidas, sanciones de carácter discriminatorio o que supongan un trato injustificado, entre otras. Una vez se produce una situación de acoso moral en el trabajo, que justifica el uso por la empresa de su poder disciplinario, queda por determinar si el ejercicio de éste es o no obligatorio. Actualmente, no existe ningún precepto normativo que recoja el *mobbing* como un incumplimiento grave y culpable del trabajador que merezca el despido. Una solución a esta situación es que los convenios colectivos, sobre la base de lo establecido en el artículo 58.1 ET, incluyan el acoso moral en el trabajo como falta.

De un lado, algunos autores consideran que el *mobbing* es un comportamiento vulnerador de la dignidad del trabajador, que conforme al artículo 4.2.e) ET, se configura como un derecho del trabajador merecedor de protección por parte del empresario. Además, si el

empresario no sanciona a aquellos trabajadores que lesionan los derechos de otros, incumple su deber de prevención de riesgos laborales (artículo 14 LRPL). Así, a pesar de que no exista una previsión normativa ni convencional sobre el ejercicio del poder sancionador sobre el acoso, éste resulta de obligatorio cumplimiento para el empresario[865]. En este mismo sentido se manifiesta parte de la doctrina judicial al afirmar que el empresario *"puede y debe ejercer el procedimiento disciplinario contra el trabajador"*[866]. Por otro lado, cabe argumentar que se trata de una facultad discrecional del empresario a la que puede renunciar dependiendo del supuesto de hecho. Salvo los casos más claros previstos en la norma de incumplimiento contractual del trabajador que permiten al empresario despedirle, el resto de supuestos quedan supeditados a una posible regulación convencional. Como apuntan algunos autores, resulta muy difícil afirmar categóricamente que el empresario se encuentra obligado a activar su poder disciplinario cuando éste puede depender de su voluntad y de la previsión en un convenio colectivo[867].

Sobre estas posturas, resulta complejo afirmar que el empresario debe obligatoriamente sancionar con el despido al trabajador hostigador, dado el carácter facultativo de este poder. No obstante, sobre la base de la normativa de prevención de riesgos laborales, resulta obligatoria para el empresario la adopción de medidas de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores. En este punto, si el empresario, tras conocer de una situación de violencia relacionada con el trabajo, no actúa de ninguna forma, estará vulnerando su obligación y no actuará en su posición de garante, por lo que deberá resultar él mismo condenado, eso sí, a través de una tutela ex post por parte de los tribunales. Por tanto, la cuestión no radica en obligar al empresario a sancionar al sujeto o sujetos activos del acoso, sino en condenarlo en caso de que no lleve a cabo las medidas oportunas (dentro de las cuales cabe la sanción de despido) de prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y salud.

[865] VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, cit., p.71.
[866] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 614/2007 de 27 junio. AS 2007\3011; núm. 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236.
[867] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.349.

1.3.1. Aplicación del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores

En la mayoría de los casos, en una situación de acoso moral en el trabajo, es la víctima quien termina abandonando su puesto de trabajo y finalizando su relación contractual con la empresa. Esta solución supone un auténtico fracaso de los mecanismos de tutela, ya que, si hay alguien que debe marcharse con el fin de que tal acoso deje de producirse, ese es el acosador.

Dentro del poder disciplinario del empresario, la máxima sanción que puede imponer a sus empleados es el despido, basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Dentro de las causas que justifican el despido disciplinario no existe ninguna que se refiera al acoso moral en el trabajo. Aquellas que más pueden asemejarse a este supuesto son tres. Por una parte, la letra g) del artículo 54.2 ET, tipifica como causa de despido disciplinario *"el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa".* Esta sanción se refiere al acoso sexual y al acoso discriminatorio, pero, por sus características, no parece que se pueda reconducir a este precepto el acoso moral en el trabajo. El artículo 54.2.d) ET hace referencia a la transgresión de la buena fe contractual y al abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Dentro de esta causa de despido caben múltiples comportamientos, por ejemplo, el trato despótico y vejatorio por parte del empresario a sus empleados, como confirmó el TSJ de Madrid en su sentencia 585/2007 de 24 septiembre[868]. Esta conclusión puede trasladarse a un trabajador si tiene un comportamiento semejante con sus compañeros o con su empresario, tan continuado que finalmente constituya acoso moral.

El artículo 54.2.c) ET recoge como incumplimiento contractual *"las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos".* Para parte de la doctrina este apartado del precepto es el indicado para sancionar a aquellos trabajadores que resulten ser sujetos activos de acoso moral. A través de esta causa de despido se pueden sancionar otro tipo de conductas, ya que el sentido de este precepto consiste en el mantenimiento de la disciplina y en la defensa de

[868] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 585/2007 de 24 septiembre. AS 2007\3337.

una buena convivencia en la empresa que garantice el mutuo respeto de quienes se encuentren en ella[869].

De hecho, la propia Proposición de Ley "Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo" presentada por el PSOE en 2001, propugnaba la modificación del artículo 54.2.c) ET, que quedaría redactado de la siguiente manera: *"las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, así como las conductas constitutivas de acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre 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."*

La aplicación de este precepto no termina de ser del todo satisfactoria, ya que el *mobbing* no tiene por qué consistir en ofensas verbales o físicas, sino que puede tratarse de una conducta de aislamiento y de vacío hacia una persona sin llegar en ninguna ocasión a insultarle o agredirle directamente. Por otra parte, aún en el caso de que sí hubieran tenido lugar dichas ofensas, el acoso moral en el trabajo no queda circunscrito de manera exclusiva a éstas, sino que las mismas forman parte de un conjunto de conductas de distinta índole prolongadas en el tiempo. En estos casos, podría aplicarse este artículo junto con otras letras del artículo 54.2 ET, pero no en solitario. Y, aun aceptando el sentido amplio del precepto, que permite referirse a un mayor número de conductas hostiles, lo más correcto es introducir una mención específica al acoso moral en el trabajo en el artículo 54.2 ET, ya sea a través de un apartado h), o dentro de alguna de las letras ya existentes. De esta forma, por una parte se estarían incluyendo de manera directa, y sin necesidad de una interpretación extensa, el resto de comportamientos en los que puede consistir el acoso moral en el trabajo y, conforme a una visión actualizada del mismo, se atenderían nuevas situaciones como el ciberacoso. Por otra parte, se cumplirían con el mandato previsto en el Convenio nº 190 de la OIT a los Estados Miembros, relativo al establecimiento de sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo (artículos 4 y 10). Asimismo, el hecho de que sea el sujeto activo del acoso quien extinga

[869] En este sentido JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.372.

su relación laboral puede conectarse con la previsión de la Recomendación nº 206 de la OIT, de adopción de medidas para lograr su reincorporación al trabajo.

No debe perderse de vista que la propia víctima del acoso cometa determinados incumplimientos derivados del acoso que sufre, que altera su condición psicológica. En estos casos, el empresario deberá tener en cuenta esta circunstancia a la hora de aplicarle una sanción, además, obviamente, de sancionar a los acosadores por su comportamiento. En estos casos, no se cumpliría el requisito de culpabilidad exigido en este tipo de incumplimientos[870] para merecer una sanción tan grave como el despido.

1.3.2. Tipificación convencional del acoso moral en el trabajo

El artículo 58.1 ET prevé que los trabajadores puedan ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

Actualmente, ante la falta de una legislación específica sobre el acoso moral en el trabajo, pueden establecerse las sanciones precisas a esta conducta a través de la negociación colectiva, como solución al problema. Para ello, primero debe definirse con claridad qué se entiende por acoso moral laboral y por violencia en el trabajo, y cuáles son los elementos que los constituyen. Para realizar esta tarea, actualmente las empresas y las representaciones de los trabajadores pueden ampararse en las definiciones proporcionadas por el Convenio nº 190 de la OIT, que tienen un carácter lo suficientemente amplio como para poder englobar todas los ejemplos prácticos en los que se puede manifestar el *mobbing*.

[870] En este sentido se pronuncia la Sala de lo Social del TS en su sentencia de 10 diciembre 1991 (RJ 1991\9050) al considerar excesiva la sanción de despido: *"esta Sala, también tiene declarado de modo reiterado que las faltas han de ser enjuiciadas no sólo atendiendo a su elemento objetivo sino valorando al mismo tiempo las circunstancias personales y subjetivas que concurran en su comisión y desde este punto de vista, es claro que tanto el antecedente del actor que acredita estar sujeto a una inestabilidad depresiva que le obligó a solicitar ser destinado a un puesto de menos responsabilidad, como el hecho de sufrir una «crisis de ansiedad» que obligó a prestarle asistencia médica inmediata, a renglón seguido del incidente con su compañero de trabajo, evidencian la falta plena de responsabilidad y por ende de culpabilidad en el actor, pues es sabido que los procesos depresivos que merman los impulsos e intereses vitales se traducen en una incapacidad para la comunicación recluyendo a quien lo padece en un hermetismo que crea desconfianza frente a los otros, y que frecuentemente desencadena episodios de violenta agresividad, como el enjuiciado, y a los que su autor se ve abocado más por su patología que en ejercicio de su libertad".*

La ley prevé también que en el convenio colectivo se establezca la graduación de las faltas y de sus sanciones, como leves, graves o muy graves. Dado el carácter especialmente reprobable que supone el acoso moral, y las importantes secuelas que puede llegar a provocar en su víctima, debe ser tipificado como falta muy grave. Así lo ha entendido también el legislador en el EBEP, al categorizarlo como falta muy grave en su artículo 95.2 b) y o).

Sobre las sanciones que pueden imponerse a los acosadores, el artículo 58 ET tan solo prevé en su apartado tercero que no podrán imponerse aquéllas que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber. Por tanto, en el convenio colectivo podrán imponerse otro tipo de sanciones (dentro de la lógica y no desproporcionadas) como suspensión de empleo y sueldo (la más habitual en la práctica) durante un periodo determinado de tiempo, y despido para aquellos casos más graves. En el supuesto de acoso laboral, pueden imponerse al acosador otras sanciones, como el traslado a otro departamento, o su cambio a otra franja horaria, todo con el fin de lograr su separación de su víctima, si es posible, con carácter indefinido. Igualmente, otra sanción es la imposición al sujeto activo del acoso la obligación de acudir a terapia o cursos para poder integrarse de nuevo en el entorno laboral sin volver a causar daños, y lograr así su reinserción, tal y como prevé la Recomendación nº 206 de la OIT[871].

El convenio colectivo también debe prever la tramitación de un procedimiento de investigación y de sanción de estas faltas. Con respecto a su prescripción, el artículo 60.2 ET establece dos plazos. Por una parte diez días para las faltas leves, veinte para las graves y sesenta para las muy graves, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. Por otro lado, un plazo general de seis meses desde que la falta se cometió. Al igual que sucede con la prescripción en los procesos judiciales, para comenzar a contar el plazo de prescripción del acoso moral en el trabajo debe tomarse en

[871] Artículo 19: "los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo."

consideración el último acto hostil que se haya cometido, que forme parte de la conducta de acoso[872].

1.3.3. Denuncias falsas de acoso moral en el trabajo

En el entorno laboral y en el seno de las relaciones de trabajo siempre cabe la posibilidad de que se acuse falsamente a un trabajador de haber llevado a cabo una actuación dañosa o un delito. Sobre las denuncias falsas, el artículo 456 CP establece que "los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, imputaren a alguna persona hechos que, de ser ciertos, constituirían infracción penal, si esta imputación se hiciera ante funcionario judicial o administrativo que tenga el deber de proceder a su averiguación, serán sancionados: 1.º Con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses, si se imputara un delito grave. 2.º Con la pena de multa de doce a veinticuatro meses, si se imputara un delito menos grave. 3.º Con la pena de multa de tres a seis meses, si se imputara un delito leve."

Para que dicha denuncia sea constitutiva de delito, por tanto, deben imputarse unos determinados hechos ilícitos a una persona concreta, con mala fe y conocimiento de su falsedad[873], y se tiene que realizar ante un funcionario judicial o administrativo que tienen la obligación de averiguar los hechos. De esta manera, las denuncias falsas de acoso moral que cumplan estos requisitos serán calificadas como delito, mientras que aquellas que se realicen en el seno interno de la empresa no lo serán, por no presentarse ante un funcionario público.

---

[872] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 999/2019 de 28 mayo. JUR 2019\230214: "*si se tratase de una conducta infractora, laboral y continuada, como es el acoso moral laboral, donde existe una pluralidad de acciones que configura una conducta prolongada en el tiempo, vulnerando bienes jurídicos de la misma o análoga naturaleza, el cómputo de prescripción no comenzará en tanto persista la conducta infractora y se completen los actos constitutivos donde el día inicial del cómputo de la prescripción será el de la fecha de la última falta cometida*". En este mismo sentido se pronuncian las sentencias de la Sala de lo Social del TSJ de País Vasco de 20 noviembre 2007. JUR 2008\39222; núm. 1081/2009 de 12 mayo. JUR 2009\371941; de 21 diciembre 2010. AS 2011\1697; núm. 332/2017 de 7 febrero. JUR 2017\114926; núm. 2488/2017 de 19 diciembre. JUR 2018\33280.

[873] *"En relación con la infracción del art 456.1. 2º CP, sobre la falta del elemento subjetivo de lo injusto, no se aprecia. El tipo subjetivo del delito de denuncia falsa penal exige que el autor conozca la falsedad de la imputación. No basta la falsedad de los hechos que se imputan sino que es preciso que quien hace la imputación tenga la conciencia de que esos hechos no se corresponden con la realidad. La jurisprudencia ha exigido, como elemento subjetivo del tipo, la intención de faltar a la verdad"*. SAP de Zaragoza (Sección 6ª) de Zaragoza (Sección 6ª) núm. 1/2020 de 2 enero. JUR 2020\33381. En este sentido también SAP de Valencia (Sección 2ª) núm. 477/2013 de 3 julio. JUR 2013\28023; SAP de Las Palmas (Sección 1ª) núm. 250/2020 de 16 noviembre. JUR 2021\42538; SAP de Palencia (Sección 1ª) núm. 17/2020 de 11 junio. JUR 2020\235726.

Las denuncias falsas presentadas en los canales internos de la empresa pueden ser maliciosas o quizás tan solo infundadas. En cualquier caso, pueden llegar a provocar serios daños en la persona acusada, principalmente en su derecho al honor y en su imagen en la empresa, pero también en su salud psicológica, autoestima, y confianza. En este sentido, es imprescindible que los planes de prevención y los convenios colectivos prevean este tipo de situaciones, así como las sanciones correspondientes a aplicar a quienes las llevan a cabo, e informar de ellas a los trabajadores para desincentivar este tipo de conductas. La denuncia falsa podría considerarse una transgresión de la buena fe contractual, causa de despido disciplinario conforme al artículo 54.2 d) ET, e incluso encuadrarse en la letra c) del mismo precepto, y ser susceptible de despido por ofensas, como entendió el TSJ de Baleares[874], tras haberse hecho pública en un medio de comunicación una denuncia falsa de acoso moral en el trabajo.

2. Tutela pública

Un trabajador que resulta víctima de acoso moral en el trabajo tiene la posibilidad de acudir a los tribunales para obtener tutela frente a esta situación, a través de diferentes mecanismos. Por una parte, podrá acudir a un proceso especial para defender sus derechos fundamentales que se han visto lesionados y obtener el correspondiente resarcimiento por ello; por otra, podrá optar por extinguir su contrato de trabajo en el caso de que no desee continuar prestando sus servicios debido a los daños sufridos, obteniendo la indemnización correspondiente. A pesar de que se trate de un problema en el seno de la relación contractual de trabajo, el trabajador también puede obtener una indemnización derivada de la responsabilidad civil del acosador para la reparación de los daños causados, en aplicación de los artículos 1101 y 1902 del Código Civil.

2.1. Proceso especial de tutela de derechos fundamentales

El capítulo XI de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en consonancia con lo establecido en el artículo 53.2 CE prevé el proceso especial de tutela de derechos fundamentales, cuyo objeto se encuentra limitado al examen de una posible vulneración

[874] STSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 160/2006 de 7 abril. AS 2006\1867.

de los mismos. No cabe la opción de acumulación a este proceso de otras pretensiones de legalidad ordinaria con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos (artículo 178 LRJS).

Cualquier trabajador se encuentra legitimado para promover este proceso, y puede intervenir como coadyuvante el sindicato al que el mismo pertenezca u otro que ostente la condición de más representativo, así como, en los casos de discriminación las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados (artículo 177 LRJS). En cualquier caso, tiene condición de parte el Ministerio Fiscal, que adoptará las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas y velará por la reparación de las víctimas. Por tanto, el trabajador que haya sufrido acoso moral está legitimado para acudir a este proceso especial por la lesión de sus derechos fundamentales producidos por dicha situación. Además, puede solicitar que intervenga el sindicato del que forme parte o el más representativo, pero, al no tratarse de acoso discriminatorio, la participación de organizaciones especializadas carece de sentido.

En cuanto a la legitimación pasiva de este proceso, el trabajador puede demandar tanto al empresario como a cualquier otro sujeto que resulte responsable de la conducta de acoso, con independencia de su vínculo con la empresa. La sentencia que confirme la existencia de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada [artículo 182.1 b) LRJS]. En aquellos casos en los que el sujeto activo del acoso sea el empresario, es evidente que la demanda se dirigirá tan sólo contra éste. No obstante, en el caso de que el acoso se haya llevado a cabo por sujetos distintos de aquél, se plantea la existencia de un litisconsorcio pasivo necesario.

El TS estableció en su sentencia número 2008\2777, de 30 de enero[875], la necesidad de este litisconsorcio pasivo, ya que no tendría sentido demandar tan solo al empresario si el sujeto principal del acoso moral ha sido otra persona. No obstante, el artículo 177.4 LRJS es claro al afirmar que *"corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta*

[875] STS (Sala de lo Social, Sección1ª) de 30 enero 2008. RJ 2008\2777.

modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare".

La sentencia del TC 56/2019, de 6 de mayo[876], consideró suficiente atribuir a la Administración la vulneración de la integridad del trabajador víctima de acoso moral, como centro unificado de imputación de las acciones de los sujetos que la integran. Por esta razón, no resulta indispensable identificar a los sujetos activos del acoso, sino que, dada la dificultad que supone en muchas ocasiones esta tarea, basta con la imputación de la lesión del derecho fundamental a la Administración pública y, entendemos, también a la empresa privada en su caso.

Por tanto, no existe una exigencia de litisconsorcio pasivo necesario. La víctima podrá decidir si demanda o no al causante directo de su lesión, o si se conforma con demandar al empresario que, en todo caso, deberá responder como principal garante de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio. En el caso de una empresa subcontratista, en la que existe más de un empresario responsable y garante de su seguridad, la ley establece una responsabilidad solidaria para ambos (artículo 42 ET), pero no se impone un litisconsorcio pasivo necesario, sino que el trabajador podrá demandar a uno o a otro por el total, o a los dos.

El proceso especial de tutela de derechos fundamentales se caracteriza por ser preferente y sumario, es decir, por tener prioridad sobre otros asuntos y por ser más breve (artículo 179.1 LRJS). La sumariedad es también cualitativa, es decir, el conocimiento del tribunal queda limitado a la lesión del derecho fundamental en el acto enjuiciado en cuestión[877]. En este proceso se encuentra excluida la posibilidad de acudir a una conciliación extrajudicial o una reclamación administrativa previa (si se dirige la demanda contra un organismo público), por un lado por preservar las notas de preferencia y sumariedad anunciadas y, de otro lado, debido al carácter indisponible de los derechos fundamentales.

[876] STC (Sala Primera) núm. 56/2019 de 6 mayo. RTC 2019\56.
[877] MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales.*, Netbiblo, A Coruña, 2007., p.80.

Según el artículo 53.2 CE, el objeto de este proceso se encuentra limitado a los derechos recogidos entre los artículos 14 a 29 CE. Los casos de acoso moral en el trabajo no encuentran ningún problema para acudir a esta vía ya que en ellos la integridad moral del trabajador siempre se ve lesionada. La dignidad, a pesar de ser vulnerada también en todo caso de *mobbing*, se erige como fundamento del orden político y de la paz social y de los derechos fundamentales sin ser un derecho fundamental. Así, expertos se han pronunciado afirmando que *"que estemos ante un elenco de principios, cada uno carente, por su generalidad y abstracción, de supuesto de hecho definible es lo que impide, precisamente, presentar a cualquiera de ellos, en ningún sentido significativo, como «derecho fundamental»: no hay derecho subjetivo, en efecto, sin una relación inscrita en un ámbito vital mínimamente acotado y los principios, constitucionales o no, lo que aportan son, más bien, pautas, criterios o máximas para la ordenación de cualesquiera ámbitos concebibles"*[878]. El TC ha admitido en su jurisprudencia el recurso de amparo constitucional del principio de dignidad en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 CE[879]. Por ello, el mecanismo de tutela de derechos fundamentales se activa por la relación directa entre la dignidad y la integridad moral, pero no por la lesión de la dignidad en sí misma.

En la demanda deberán constar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada, así como el derecho fundamental que se entiende dañado. Al denunciar la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo, la víctima deberá recoger con detalle todas aquellas conductas sufridas que lo compongan, para que puedan valorarse en su conjunto como un comportamiento global de *mobbing*, y no de manera aislada e, igualmente, para que el juez pueda comprobar que el proceso de tutela de derechos fundamentales es el cauce adecuado para conocer del caso.

En cuanto al plazo de prescripción del ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales, cabe destacar que el Tribunal Constitucional ha manifestado en su doctrina que "*la imprescriptibilidad de los derechos fundamentales no es óbice para que el ordenamiento, en aras de la seguridad jurídica y de la protección de los derechos ajenos, limite temporalmente la vida de la acción dirigida a reparar la lesión sufrida,*

[878] JIMÉNEZ CAMPO, J., "Artículo 10", en *Comentarios a la Constitución Española.*, vol. Tomo I, Fundación Wolters Kluwer, 2018., p.214.
[879] STC (Sala Primera) núm. 192/2003 de 27 octubre. RTC 2003\192.

estableciendo al ejercicio de la correspondiente reclamación jurisdiccional plazos que guardan conexión con el ámbito normativo donde la violación se ha producido"[880].

Esta afirmación conduce al artículo 179.2 LRJS, según el cual la demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública. A pesar de no especificar un periodo concreto, el plazo de prescripción que la jurisprudencia[881] ha considerado más apropiado es el de un año del artículo 59 ET. Puede resultar de aplicación tanto el apartado primero como el segundo del precepto, aunque parece más lógico que la denuncia se canalice a través de este último, ya que el artículo 59.1 ET se refiere tan sólo a aquellos casos en los que el contrato ya ha finalizado, y es a partir de ese momento cuando comienza a contar el plazo. Por otra parte, el artículo 59.2 ET hace referencia a la exigencia de *"percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato"*. En estos casos, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse, es decir, desde el último acto lesivo constitutivo de acoso que se ejerza contra la víctima.

En aquellos casos en los que se denuncie haber sufrido acoso moral en el trabajo en un momento pasado (siempre ejercitando la acción dentro del plazo de prescripción) y la relación laboral ya se haya extinguido, la resolución judicial tan sólo podrá declarar la vulneración del derecho o derechos y fijar la reparación de los daños sufridos que corresponda. El actor podrá solicitar en la demanda la suspensión de los efectos del acto impugnado, esto es, del *mobbing* en su conjunto, así como el resto de medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia (artículo 180.1 LRJS. La víctima puede solicitar, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, así como el traslado de puesto o de centro de trabajo. También la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras actuaciones que tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas 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 (artículo

[880] STC núm. 59/1993 de 15 febrero. RTC 1993\59.
[881] STS (Sala de lo Social) de 26 enero 2005. RJ 2005\3158; núm. 729/2018 de 10 julio. RJ 2018\4510.

180.4 LRJS). Cabe solicitar que el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de la relación laboral se produzcan respecto del acosador, y no de la víctima, siempre que el juez lo considere oportuno, ponderando los derechos en juego y la presunción de inocencia.

Otra de las características esenciales de este proceso es la inversión de la carga de la prueba. Al estar en juego derechos fundamentales, el demandante tan sólo debe acreditar indiciariamente los hechos que considera que han constituido acoso moral en el trabajo, mientras que la empresa debe probar que existe una explicación razonable y lógica de tales actuaciones, ajenas por completo a la violación de los derechos fundamentales invocados[882].

Los tribunales, aún afirmando que el demandante de tutela no debe probar sino aportar indicios sobre la vulneración de sus derechos fundamentales, han entendido que no basta con referirse a amenazas, vejaciones o maltrato de forma generalizada, sino que es necesario concretar y describir suficientemente en qué hechos han consistido las supuestas actitudes, comportamientos o conductas de maltrato, intimidación, abuso, agresión, discriminación, aislamiento o vejación; debiendo por tanto datarse y especificarse descriptivamente con suficiente precisión fáctica los concretos actos constitutivos de acoso laboral[883]. Por tanto, los indicios deben generar una razonable sospecha o presunción a favor de su alegato de lesión de derechos fundamentales[884]. Tampoco basta con que la empresa ofrezca una explicación genérica para justificar su conducta, sino que debe acreditar concretamente por qué sus actos quedan por completo desligados de la vulneración de derechos fundamentales que se le imputa[885].

La sentencia que se dicte podrá estimar o desestimar la demanda. En el primer caso, la legislación dispone diferentes medios de tutela que la sentencia puede disponer para la víctima de acoso moral. En un primer lugar, la tutela declarativa, al determinar el juez que se ha producido una efectiva lesión de derechos fundamentales y libertades públicas,

[882] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1831/2017 de 14 junio. AS 2017\1580; núm. 1990/2017 de 29 junio. JUR 2017\212057; STC (Sala Primera) núm. 136/2001 de 18 junio. RTC 2001\136; núm. 41/2006 de 13 febrero. RTC 2006\41; núm. 51/2021 de 15 marzo. RTC 2021\51.
[883] STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1154/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\260755.
[884] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1831/2017 de 14 junio. AS 2017\1580.
[885] STC (Sala Segunda) núm. 183/2015 de 10 septiembre. RTC 2015\183.

y declarar la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada. Cabe decir que la nulidad conlleva la eliminación de todos los efectos del acto en cuestión, presentes y futuros, por lo que todos aquellos actos que hayan compuesto una situación global de *mobbing* se verán privados de su efectividad, ya sean modificaciones en el contrato de trabajo, movilidad, o sanciones impuestas al trabajador. Habrá de ser cauteloso a la hora de delimitar qué actos constituyen acoso moral y cuáles no.

Por otra parte, la sentencia ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas (tutela inhibitoria) de todos aquellos sujetos que hayan sido demandados y declarados responsables en la sentencia. En este sentido, teniendo en cuenta que el empresario siempre debe ser demandado, se le condenará a adoptar las medidas oportunas para acabar con el acoso que sufre el trabajador, dentro de las cuales (sin que el juez pueda suplantarle y privarle de su poder de decisión) puede imponérsele que acosador y acosado no vuelvan a trabajar juntos.

La tutela restitutoria, por su parte, supone el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión. Se trata de una consecuencia directa derivada de la declaración de nulidad de los actos constitutivos de acoso moral laboral. Existirán determinados actos cuya restitución a un momento previo al *mobbing* resulte imposible, por lo que dicha restitución será sustituida por una determinada cantidad económica.

Se prevé la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización. Ésta tiene naturaleza civil, amparada en lo establecido en el artículo 1106 del Código Civil. No obstante, compete a los órganos judiciales del orden social decidir en esta materia, sin que la misma deba ser remitida a otros órdenes judiciales[886]. Así, el juez de lo social se pronunciará sobre la indemnización, tomando en consideración para la determinación de su cuantía distintos daños que el acoso moral puede producir en la víctima. En primer lugar, daños patrimoniales, relativos a pérdidas económicas directas o indirectas sufridas por la persona trabajadora como consecuencia del *mobbing*. Dentro de ellos cabe el lucro cesante, como ganancia que la

[886] STS (Sala de lo Social) de 20 septiembre 1990. RJ 1990\7031.

víctima haya dejado de obtener, por ejemplo, si ha sufrido una reducción salarial. Sobre esta cuestión se pronunció el TSJ de Madrid, que reconoció en su sentencia número 302/2006 de 10 abril, un daño material susceptible de indemnización correspondiente a la pérdida de una gratificación salarial por un cambio en el puesto de trabajo de la persona acosada.

Igualmente, se debe tomar en consideración el daño emergente, esto es, la pérdida económica que la víctima de *mobbing* haya sufrido, derivada, por ejemplo, de gastos de transporte, médicos. En todo caso, el fin de esta indemnización es completamente resarcitorio, por lo que resulta imprescindible demostrar que tales daños pecuniarios se deben a la conducta de acoso, y no a otras causas no relacionadas con el mismo.

Dentro de los daños extrapatrimoniales pueden distinguirse dos modalidades. Los primeros, relativos a las lesiones producidas en la salud de la víctima, ya sea física o mental. Los segundos son los denominados daños morales. Aunque en algunas ocasiones haya podido incluirse dentro de este último tipo de daños aquellos producidos en la salud del trabajador, deben separarse por completo ambos conceptos, y ello por la misma razón argumentada al distinguir entre integridad física e integridad moral. La primera de ellas, hace referencia a los daños biológicos, ya fueran físicos o psicológicos sufridos por la víctima, mientras que la segunda se posiciona en un plano más espiritual, relacionada con el daño sufrido en la dignidad de la persona por el acoso.

Los daños infligidos a la salud del trabajador acosado, por su parte, pueden ser múltiples. De un lado, los más evidentes son aquellos que se refieren a su salud psíquica, y que son los más habituales, tales como depresión, estrés, ansiedad, angustia, pérdida de capacidad de concentración, etc. Asimismo, de esta situación pueden llegar a derivarse daños físicos, tales como dolores de cabeza, dolores musculares, problemas digestivos, dermatológicos, etc.

En el supuesto de que existan lesiones, resulta imprescindible la demostración de que dichos daños se han producido realmente[887], y que los mismos responden a una situación

[887] *"Como hemos visto ningún problema legal existe en declarar el deterioro psicológico de una persona como consecuencia del acoso moral al que se ha visto sometido como accidente de trabajo, pero primeramente habrá que acreditar los datos fácticos que integran el acoso moral."* STSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 394/2008 de 31 julio. AS 2010\280.

de acoso moral laboral. Deben, por tanto, probarse dos extremos. Por una parte, que se han producido daños en la salud física o mental de la víctima que pueden constatarse médicamente, para lo que se suele solicitar un informe pericial; de otro lado, debe entenderse que dichos daños proceden de la situación de *mobbing* padecida por la víctima, demostrar que existe una relación de causalidad entre ambos[888]. Este punto resulta de especial importancia, ya que pueden existir secuelas derivadas del trabajo, pero no de un supuesto de *mobbing*[889]. Nos sigue sorprendiendo que, algunas sentencias relativamente recientes[890], defiendan que la relación de causalidad debe demostrarse respecto del daño con la intencionalidad del acosador. La finalidad del sujeto activo del acoso no es un factor determinante del mismo, por lo que deberán demostrarse el resto de elementos fundamentales.

Los elementos que pueden aportarse como prueba del primer y del segundo extremo mencionados no sirven de igual manera para ambos casos. Empezando por el segundo de los extremos a probar, esto es la relación de causalidad entre daño y acoso, de manera comúnmente aceptada[891] los informes médicos y periciales que ofrezcan un diagnóstico de depresión en la víctima, o sobre su estado mental acreditando la existencia de dolencias psicológicas, no sirven como elemento probatorio del *mobbing*. Así, los tribunales[892] entienden que los médicos pueden expresar su opinión profesional sobre posibles daños, es decir, pueden emitir apreciaciones acerca del posible origen de dichos daños en el acoso, pero ello no sirve de prueba para demostrar que éstos deriven de la situación de acoso laboral que la parte demandante alega en el proceso[893], ya que no conocen la situación conflictiva de manera directa, sino a través del testimonio de su paciente[894]. Además, la calificación de acoso no corresponde al facultativo médico, sino al juez de lo

[888] STSJ de Murcia, (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 446/2017 de 26 abril. JUR 2017\138136.
[889] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales.", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral.*, vol. 178, 2005., p.10.
[890] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1094/2017 de 5 abril. AS 2017\1059.
[891] STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) de 16 febrero 2017. JUR 2017\84938; STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 187/2017 de 7 marzo. JUR 2017\143115; STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 640/2017 de 5 abril. AS 2017\801; STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 196/2019 de 15 febrero. JUR 2019\330782, entre otras. Recordemos que ésta también era la opinión del Tribunal General de la Unión Europea en los casos de mobbing de funcionarios de la UE.
[892] STSJ Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 682/2004 de 26 julio. JUR 2004\278723.
[893] STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) de 16 febrero 2017. JUR 2017\84938.
[894] STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 200/2012 de 20 enero. JUR 2012\49286; núm. 290/2012 de 27 enero. AS 2012\182; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1154/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\260755; núm. 1575/2017 de 13 diciembre. AS 2018\283.

social[895]. Por esta razón, la prueba pericial médica no resulta apta ni suficiente por sí sola, considerando, además, que no es necesario que en todos los casos de *mobbing* se hayan producido daños. Por otra parte, el hecho de que el trabajador demandante se encuentre en situación de incapacidad temporal por ansiedad u otros problemas psíquicos no es suficiente para verificar la concurrencia de una situación de acoso[896].

Para demostrar la existencia de acoso puede servir como ayuda complementaria el resto de pruebas, como testificales o documentales (emails entre las partes implicadas, etc.), que demuestren que la persona trabajadora que sufre una serie de secuelas ha sido víctima de acoso moral en el trabajo[897]. El nexo causal, no viene determinado por las secuelas de la víctima (que, no tienen por qué existir, y en el caso de que existan pueden no derivar del acoso) sino por actuaciones perpetradas por el supuesto autor o autores del mismo y su concreto contenido[898].

No obstante, tales informes médicos resultan útiles como prueba para determinar el primero de los extremos, es decir, la existencia de daños en la víctima, y la cuantía de la indemnización una vez demostrado que efectivamente se ha producido un caso de acoso moral en el trabajo y que éste ha generado esas secuelas en la víctima[899]. También pueden servir con carácter previo a la sede judicial, esto es, en el momento de activar los protocolos anti-acoso, poniendo la víctima a disposición de la empresa los informes médicos para que pueda examinarlos. En el caso de que la empresa los ignore y no los examine, no servirá en su defensa que más adelante active su protocolo[900].

Que se produzca un daño físico o mental en la víctima no constituye un elemento fundamental del acoso moral en el trabajo. No obstante, su efectiva producción y la determinación de su gravedad pueden tener repercusiones en diversos aspectos. En primer lugar, aumentará la indemnización correspondiente a la víctima por vulneración de derechos fundamentales; igualmente las secuelas que sufra el trabajador pueden llegar a ser consideradas accidente de trabajo, e indemnizadas en consecuencia y, por último, al

[895] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4046/2017 de 22 junio. AS 2017\1779.
[896] STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 187/2017 de 7 marzo. JUR 2017\143115.
[897] STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1950/2017 de 27 julio. JUR 2017\236857.
[898] STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 640/2017 de 5 abril. AS 2017\801.
[899] STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1191/2004 de 6 septiembre. AS 2004\2679; núm. 1121/2009 de 25 junio. AS 2009\1779; núm. 1575/2017 de 13 diciembre. AS 2018\283.
[900] STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 196/2019 de 15 febrero. JUR 2019\330782.

no tratarse de un elemento esencial, su existencia supone una mayor gravedad de la conducta, por lo que es posible que el orden judicial penal sea realmente el competente para conocer del caso.

El daño moral fue definido por el Tribunal Supremo como *"aquel que está representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o, incluso, resultados, tanto si implican una agresión directa a bienes materiales, como al acervo extrapatrimonial de la personalidad (ofensas a la fama, al honor, honestidad, muerte de persona propietario, etc.)".* También algunos tribunales han descrito estos daños como *"aquellos que alcanzan a otras realidades extrapatrimoniales, bien de naturaleza afectiva, como son los sentimientos, bien referida al aspecto social, adoleciendo de relatividad e imprecisión forzosa"*[901]. Entre ellos se incluyen los que afectan al prestigio personal del trabajador, a su confianza y seguridad personal y profesional. Este tipo de daños no requieren prueba directa, dada la dificultad que ello entrañaría, sino que resulta suficiente con demostrar la existencia del acto dañoso, en este caso el acoso moral en el trabajo. Se entiende que el daño es inherente a toda conducta de *mobbing*[902].

La cuantificación de los daños morales corresponde al juzgador de instancia, que solamente debe ser revisada si es manifiestamente irrazonable o arbitraria[903]. Como puede apreciarse, cuantificar este tipo de daños no es tarea sencilla. En este orden de cosas, el TS estableció en su sentencia 952/2017 de 29 noviembre[904] que el tribunal puede determinar la cuantía prudencialmente *flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.*

Algunos tribunales han considerado necesario aumentar la cuantía de la indemnización como mecanismo disuasorio para las empresas y contribuir así a la prevención de este

[901] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1094/2017 de 5 abril. AS 2017\1059.
[902] MOLINA NAVARRETE, C., *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?*, Bomarzo, 2018., p.35.
[903] STS (Sala de lo Social, Sección1ª) de 5 febrero 2013. RJ 2013\3368.
[904] STS (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 952/2017 de 29 noviembre. RJ 2017\6170.

tipo de comportamientos. El TSJ de País Vasco[905] incrementó en una de sus sentencias la indemnización establecida por la sentencia de instancia en 12.000 euros, invocando el artículo 183.2 LRJS, conforme al cual *"la indemnización ha de contribuir a la finalidad de prevenir el daño"*[906]. De este modo, a la indemnización correspondiente a la vulneración de los derechos fundamentales por una conducta de acoso moral en el trabajo puede añadírsele una cantidad adicional en concepto de penalización a la empresa que le disuada de continuar con prácticas semejantes en un futuro.

Al margen de condenar al demandado al pago de la indemnización que corresponda, el juez o tribunal en su sentencia pueden establecer otro tipo de obligaciones, tales como la publicación de la sentencia condenatoria. Esta condena tiene sentido en aquellos casos en los que el honor de la víctima se haya visto comprometido, y con ello se pretenda reestablecerlo. No se trataría de legitimar un proceso de "escarnio público", como con buen sentido definen algunos autores[907], sino de contrarrestar el daño producido en la imagen y el honor de la víctima.

Las sentencias dictadas en este proceso especial de tutela de derechos fundamentales son ejecutivas desde que se dictan (artículo 303 LRJS), a pesar de que contra ellas cabe recurso de suplicación (artículo 191.3.f) LRJS). Por tanto, mientras se sustancia dicho recurso, los demandados se encuentran obligados a cumplir la condena que se les haya impuesto por la sentencia de instancia.

2.2. Extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador

Tras sufrir un comportamiento constitutivo de acoso moral en el trabajo, cabe la posibilidad de que el trabajador acosado desee finalizar su relación contractual con la empresa. Que sea la víctima quien finalmente abandone el lugar de trabajo en lugar de su acosador supone un fracaso del sistema y del Derecho del Trabajo. En el caso de que quede demostrada la existencia de acoso moral laboral, debe ser el sujeto activo del

[905] STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1532/2018 de 17 julio. JUR 2018\205043.
[906] STS (Sala de lo Social) de 17 junio 2014. RJ 2014\4373; de 13 julio 2015. RJ 2015\5010; de 18 marzo 2016. RJ 2016\1828; núm. 440/2016 de 18 mayo. RJ 2016\3258; núm. 920/2016 de 2 noviembre. RJ 2016\5844; núm. 1025/2017 de 19 diciembre. RJ 2017\5973; núm. 347/2019 de 8 mayo. RJ 2019\2389; núm. 1078/2020 de 2 diciembre. RJ 2020\5369.
[907] MOLINA NAVARRETE, C., "En busca de nuevas formas de lucha efectiva contra el acoso moral en el trabajo: La obligación empresarial de publicar la condena.", *Aranzadi Social*, 1, 2009., p.26.

mismo quien deje la empresa, y no quien lo haya padecido, ya que, en caso contrario, se cumple el que pudiera ser el propósito del acosador de que el acosado abandone el trabajo. No obstante, en estos casos se debe recordar el dilema sobre la potestad u obligación del empresario de sancionar al acosador con el despido.

También debe tenerse en cuenta que es probable que la voluntad de la víctima sea abandonar efectivamente su empleo, y que no desee mantener ningún tipo de relación con la empresa por los daños que finalmente le ha generado la situación sufrida. De hecho, la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador es el mecanismo judicial más utilizado en los casos de *mobbing*[908]. El trabajador evita tener que incorporarse de nuevo al mismo entorno laboral hostil y se ve compensado económicamente por ello. Estas razones pueden llegar a justificar que, actualmente, esta sea la vía procesal más empleada para poner fin al acoso moral en el trabajo, con una clara desproporción respecto de la vía del proceso especial para la tutela de derechos fundamentales estudiada sobre estas líneas que, además de ser la menos utilizada, es también la que menos condenas estimatorias obtiene[909].

La vía judicial que puede utilizar el sujeto pasivo del acoso para finalizar su relación contractual con su empleador es la prevista en el artículo 50 ET, en consonancia con lo establecido en el artículo 49.1.j) ET, por incumplimiento del empresario de su deber de adoptar las medidas necesarias de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, produciendo un menoscabo en su integridad física y/o psíquica y su dignidad. El artículo 50 ET recoge las causas por las que el trabajador puede solicitar la extinción del contrato de trabajo. Tanto doctrina científica como judicial ha entendido que la víctima de acoso puede solicitar la extinción por vía del artículo 50.1.a) o 50.1c)[910], ya sea de manera conjunta, o en exclusiva a una de ellas. La letra a) del artículo 50.1 ET, recoge como justa causa de extinción *"las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador"*.

[908] MOLINA NAVARRETE, C., *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?*, cit., p.20; CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, vol. 258, Tirant lo blanch., Valencia, 2019., p.70.
[909] Sobre este tema MOLINA NAVARRETE, C., *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?*, cit., pp.33-35.
[910] STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 11 octubre 2017. JUR 2017\278782, entre otras.

La vulneración de la dignidad del trabajador con una conducta de *mobbing* es patente, por lo que el elemento de menoscabo que exige este apartado del precepto se cumple. No obstante, la premisa de que el acoso moral suponga una modificación sustancial en las condiciones de trabajo puede resultar más difícil de cumplir. Así, tan solo podría alegarse este precepto en aquellos casos en los que el empresario haya tomado decisiones organizacionales o de gestión, como, por ejemplo, modificaciones en la ubicación del trabajo que debe prestar el trabajador, o cambios en la asignación de tareas sin justificación, ya sea por encima de su cualificación, sin que pueda alcanzar a realizarlas, por debajo o, incluso, no asignarle ningún cometido. Sólo en los casos en los que el acoso moral se nutra de este tipo de medidas adoptadas por el empresario, y que éstas supongan una lesión a la dignidad del trabajador, tendrá cabida el uso de la vía del artículo 50.1.a) ET por su parte.

Por otra parte, también es posible alegar lo previsto en la letra c), referida a *"cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados"*. A pesar de que parezca que esta cláusula – de carácter más genérico que las previstas en los apartados anteriores –se incluyó para prestar un papel más residual, lo cierto es que su aplicación tiene un mayor alcance[911]. Este apartado se ajusta mejor a los supuestos de acoso moral laboral, ya que permite incluir todas aquellas conductas del empresario constitutivas de *mobbing* que no supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como se produce en la mayoría de los casos. De esta forma, bastará con que el empresario, con su actuación, haya incumplido su deber de protección de la seguridad y salud de sus empleados o de respeto a sus derechos fundamentales.

Por tanto, la causa extintiva recogida en el artículo 50.1.c) ET abarca todos aquellos comportamientos que, considerados de manera aislada, no parezcan lesivos de la dignidad del trabajador pero que, en su conjunto, configuran un supuesto de *mobbing*. Asimismo, a través de este cauce podrá alegarse el incumplimiento del empresario, ya sea por acción

[911] JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", cit., p.526.

u omisión, en el caso de que haya permitido a otros acosar a la víctima y no haya adoptado las medidas precisas para impedirlo. Además, el carácter reiterado de la conducta, junto con la lesión que produce en la dignidad de la víctima, conllevan que el incumplimiento del empresario en el acoso laboral sea, en sí mismo, grave.

Sobre la base de estos argumentos, parte de la doctrina ha señalado que la extinción indemnizada del contrato por *mobbing* debe canalizarse a través del artículo 50.1.c) ET, con independencia de que concurran causas propias de la letra a) de dicho precepto, ya que, la modificación sustancial de condiciones no es requisito indispensable para que se produzca una situación de acoso, ni la existencia de dicha alteración implica, necesariamente, que subyazca un supuesto de *mobbing*[912]. De esta forma, no cabe, en general, una invocación aislada del artículo 50.1.a) ET, sino que es necesario que vaya anudada a la alegación de la letra c) del mismo precepto.

Lo relevante en ambos casos es que, el empresario, con su actuación, haya vulnerado efectivamente los derechos fundamentales del trabajador afectado por la misma. No obstante, el acoso, cuya característica principal radica en la reiteración de una serie de actos que, en conjunto, revisten una especial gravedad, difícilmente puede predicarse de una sola decisión del empresario de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En este caso, es correcta la postura del sector de la doctrina que defiende una alegación conjunta del artículo 50.1.a) y del 50.1.c) ET, por todos los actos de acoso, los que consistan en modificaciones sustanciales en el primero, y los que no en el segundo. Cabe alegar de forma aislada el artículo 50.1.a) cuando el acoso procediera de un único acto del empresario consistente en una modificación sustancial de la cual pudieran predicarse elementos que, sin ser esenciales para calificar la conducta como *mobbing*, aumentasen considerablemente la gravedad de la actuación del empresario, por ejemplo, una clara intención de dañar al trabajador. El acoso moral en el trabajo puede producirse con un solo acto, siempre que el mismo revista una especial gravedad.

Con respecto a la carga de probar, cabe decir que, en caso de acoso moral, se ha exigido tradicionalmente al trabajador que demuestre que el empresario, en su actuación, tenía una efectiva intención de dañarle. No obstante, en las acciones previstas en el artículo

[912] *Ibid.*, p.526-528.

50.1.a) ET, y en casos distintos de *mobbing* que se encauzan por la vía del 50.1.c) ET, no resulta necesario que se demuestre la gravedad ni la culpabilidad del empresario en su incumplimiento, sino que la jurisprudencia ha venido mostrando una tendencia objetivadora de la responsabilidad empresarial. Así, basta con demostrar la gravedad del perjuicio sufrido y su imputación a la actividad del empresario para que el mismo sea considerado culpable. Ello se debe a que, con carácter general, gran parte de los TSJ y de la doctrina científica han considerado, y consideran todavía, que la intencionalidad es un elemento esencial que caracteriza el acoso moral en el trabajo. No obstante, por una parte, no resulta lógico que en este tipo de actuaciones se exija acreditar un elemento volitivo cuando, en otras situaciones semejantes que se articulan por la vía de este precepto, no es necesario. De otro lado, al vulnerar el acoso moral laboral los derechos fundamentales del trabajador, deben aplicarse los mecanismos especiales de garantía previstos para estos casos, como la inversión de la carga de la prueba.

En este sentido se han pronunciado algunos TSJ al afirmar que *"aunque el art. 182 LPL dispone que «las demandas por (...) extinción de contrato (...) se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente», esta prescripción no puede traducirse en que suscitada por tal cauce la posible vulneración de derechos fundamentales, el accionante se vea privado de las garantías y privilegios –léase inversión de la carga probatoria– procesales que el legislador atribuye especialmente en la tutela de tales derechos (arts. 175 y siguientes LPL)"*[913]. Del mismo modo, otros[914], afirmaban que *"la vinculación entre el acoso o cualquier atentado a la dignidad e integridad con los derechos fundamentales «ex» art.15 CE desencadena la aplicación, en los procesos donde se invoque su vulneración, de las reglas constitucionales y legales sobre inversión de la carga de la prueba".*

El artículo 184 LRJS ha permitido la acumulación de la acción de extinción del contrato de trabajo por incumplimiento del empresario y la tutela de derechos fundamentales. De hecho, si se opta por tal acción, debe necesariamente denunciarse por esta vía también la vulneración de derechos fundamentales, que pasará a tener carácter preferente. De esta forma, bastará con que el trabajador aporte indicios suficientes de que el empresario, con

[913] STSJ de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social) de 12 septiembre 2002. AS 2002\2603; STSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 184/2003 de 20 marzo. AS 2003\2810.
[914] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social) núm. 1298/2004 de 19 abril. AS 2004\2057.

sus actuaciones, ha lesionado su dignidad y sus derechos fundamentales para que se admita su acción en sede judicial. Más adelante, corresponderá al empresario probar que su conducta (ya sea por acción u omisión) se encontraba justificada por alguna causa razonable, que no respondía a ninguna situación de acoso moral en el trabajo. Como es lógico, resulta mucho más sencillo que el empresario demuestre las razones subyacentes a sus decisiones, que el trabajador deba probar ante un juez cuáles son los motivos que conducían a su empleador a actuar de una determinada manera. En este sentido, cabe declarar que las garantías propias de los mecanismos de tutela de derechos fundamentales del trabajador deben extenderse a todos aquellos procedimientos en los que se alegue la lesión de tales derechos. Y ello es así no sólo en relación con la inversión de la carga de la prueba, sino que también puede solicitarse de otro tipo de garantías, tales como las de preferencia y sumariedad, siempre que se plantee un enjuiciamiento sobre la violación de los derechos fundamentales además de la extinción de la relación laboral.

En cuanto al momento exacto en que se produce la extinción indemnizada de la relación laboral, es por todos conocido que la actuación del trabajador no tiene carácter constitutivo en sí misma, como sucede con la extinción llevada a cabo por el empresario, sino que el trabajador debe solicitar al juez que la confirme. De esta forma, hasta que se dicta la sentencia estimatoria, el trabajador debe seguir prestando servicios a la empresa. En este orden de cosas, la obligada continuidad del trabajador en la empresa durante ese período de tiempo puede poner en peligro los derechos que, precisamente, se están tratando de proteger a través de las acciones ejercitadas. De hecho, puede resultar muy difícil que el trabajador sea capaz de continuar desarrollando su trabajo en una situación tan hostil, por una parte, por los daños ya sufridos que, en muchos casos derivan en una incapacidad temporal (o, incluso, permanente) y, por otra, por los potenciales daños que puede continuar padeciendo.

Para solventar esta situación, el trabajador puede solicitar la adopción de medidas cautelares que suspendan la prestación laboral hasta que se dicte la sentencia, aplicando los artículos 79.7 y 180.4 LRJS, sin que se produzca, además, un menoscabo retributivo[915].

[915] CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, cit., vol. 258., p.70.

En la LRJS no se prevé un plazo específico de prescripción para el ejercicio de la acción; sin embargo, se ha entendido que dicho plazo es de un año, aplicando lo previsto en el artículo 59.1 ET, según el cual las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. El *dies a quo* a partir del cual comienza a contar este periodo de prescripción es el del último acto constitutivo de acoso que se haya producido. Así, cada vez que se cometa un ataque hacia el trabajador acosado, el plazo de prescripción comenzará a contar de nuevo.

La indemnización prevista para este tipo de extinciones contractuales es la establecida para el despido improcedente, que actualmente consiste en la cantidad de treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año (artículo 56.1 ET). El salario a tomar en consideración es aquel que el trabajador tuviera derecho a percibir en el momento de extinción del contrato, y no el que estuviera realmente percibiendo, con el fin de impedir que posibles incumplimientos por parte del empresario tuvieran repercusión en el importe final.

El fundamento último de esta extinción de la relación contractual no es el mismo que el que subyace a un despido improcedente, sino que, en el caso del acoso moral, se ha producido una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Por esta razón, se ha llegado a la conclusión (no exenta de conflicto) de que el trabajador puede obtener una indemnización adicional a la que le corresponde por la extinción del contrato por la vía del artículo 50.1 ET, relativa a la vulneración de derechos fundamentales sufrida. Esta posibilidad fue reconocida por el TS en su sentencia de 17 de mayo de 2006 y, a continuación, aplicada por los TSJ. A modo de ejemplo, el TSJ de Andalucía[916] afirma que *"en relación con la indemnización adicional solicitada por la lesión del derecho fundamental invocado, no existe obstáculo alguno para su estimación, pues así lo ha establecido la STS de 17 de mayo de 2006 (RJ 2006, 7176), conforme a la cual no solo deben ser valorados los daños y perjuicios derivados de la extinción contractual ejercitada en la demanda rectora de autos, sino, también, los daños materiales y morales que comporta la enfermedad psíquica que, a consecuencia del comportamiento*

[916] STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1848/2019 de 18 julio. JUR 2019\271983.

empresarial, tiene que soportar el trabajador que postula la extinción de su contrato laboral y que, por si mismos, constituyen la violación de un derecho fundamental."

El derecho a esta indemnización encuentra su apoyo en el artículo 183.3 LRJS, según el cual, la misma será compatible con la que *"pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales"*. No resulta necesario que el trabajador solicite directamente esta indemnización, sino que el juez podrá concederla al observar la vulneración de derechos fundamentales que se haya producido, conforme al principio de *iura novit curia*. Por otra parte, en algunos casos, el último paso del acoso consiste en forzar al propio trabajador acosado a instar su dimisión o es despedido directamente por su empresario. El primero de los supuestos puede calificarse, sin duda, nulo, al existir un vicio en el consentimiento del trabajador que se habrá visto obligado a tomar tal decisión, lo que, incluso, podría constituir un caso de coacciones. Igualmente, en el caso del despido, se produciría una vulneración de derechos fundamentales, lo que conduciría a la nulidad del mismo sobre la base del artículo 55.5 ET. En estos casos de acoso moral en el trabajo, debe ofrecerse al trabajador la posibilidad de elegir entre la readmisión en su puesto de trabajo (garantizando, lógicamente, la ausencia de malos tratos) o la extinción indemnizada, ya que no tiene sentido imponerle una medida que pueda continuar siendo lesiva de sus derechos[917].

2.3. Responsabilidad del empresario: sanción administrativa

El acoso moral en el trabajo, como conducta que afecta a los derechos de los trabajadores, especialmente a sus derechos fundamentales, es susceptible de vigilancia por parte de la Administración y de quedar sujeta al *ius puniendi* del Estado. Cuando se produce una situación de acoso moral en el trabajo, el empresario puede resultar responsable por su conducta tanto por acción como por omisión. En el primer caso, la responsabilidad del empresario deriva de haber participado activamente en dicho acoso, ya sea como autor único o con ayuda de otros sujetos. En el segundo, el empresario es responsable por no haber impedido que otros sujetos acosaran a uno de sus trabajadores o no haber aplicado,

[917] STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social) núm. 1298/2004 de 19 abril. AS 2004\2057.

al menos, todas las medidas necesarias para ello, cuando conocía o debía conocer la situación. Por tanto, en la actuación del empresario debe existir dolo o negligencia.

Sobre la primera posibilidad, el empresario incurre con su actuación en una infracción muy grave, conforme al artículo 8.11 LISOS, que recoge los actos contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. La misma consideración tiene *"el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo",* según lo establecido en el artículo 8.13 bis LISOS. Es más apropiada la aplicación del primer precepto en los casos de acoso moral en el trabajo, ya que el segundo se refiere exclusivamente al acoso discriminatorio. Así lo ha entendido también el Criterio 34/2003 sobre "Mobbing" (Acoso psicológico o moral)[918], y posteriormente 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[919].

Según el artículo 39.1 LISOS, las sanciones pueden imponerse en su grado mínimo, medio o máximo, en función de los criterios establecidos en los apartados siguientes del mismo precepto. Algunos de dichos criterios revisten interés en relación con el acoso moral. En primer lugar, la intencionalidad del sujeto infractor. Este criterio reafirma la postura de que la voluntad del acosador no es un elemento esencial del *mobbing*, sino que, en caso de concurrir, sirve como agravante de la sanción que se le imponga. En este sentido, también se incluye el incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, que podemos entender como una manifestación de la intención de continuar con tal comportamiento o de tolerarlo.

[918] SUBSECRETARÍA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *CT 34/2003. Criterio Técnico sobre «Mobbing» (Acoso psicológico o moral),* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2003, p. 200.
[919] DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, España, 2009.

El número de trabajadores afectados sirve a su vez para agravar la condena. Este criterio sirve para confirmar la posibilidad de que existan varias víctimas de acoso, y que no sea un requisito indispensable que solo una persona sea la afectada por dicho comportamiento. El perjuicio causado y la gravedad de los daños provocados también constituyen elementos a considerar en el baremo de la sanción, pero no como un requisito indispensable en el acoso moral en el trabajo.

En aquellos supuestos en los que el acoso moral en el trabajo haya sido llevado a cabo por compañeros de la víctima (del mismo rango, superiores o inferiores), pero no por el empresario, éste, en tanto garante de la seguridad y salud de sus trabajadores, si no hubiera adoptado las medidas necesarias para evitar la producción de este tipo de conductas en su empresa, resulta también responsable. Así, su conducta será encuadrable en las faltas graves y muy graves tipificadas en los artículos 12 y 13 LISOS. El apartado 16 del artículo 12 LISOS, es el que más de ajusta al concepto de acoso moral, al establecer como infracciones graves *"las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados"*. Conforme al artículo 40.2 LISOS, estas infracciones, si son graves, se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros. Las muy graves, con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

En los casos de acoso moral laboral, la actuación de la Inspección de Trabajo debe ir encaminada a comprobar si se han cometido las infracciones recogidas sobre estas líneas. Así, se realiza una primera fase de investigación, en la cual puede personarse en el lugar de trabajo sin previo aviso, y servirse de lo que observe en sus visitas, entrevistarse con los sujetos implicados en la situación de *mobbing* y con testigos, además de solicitar información y recabar documentación. Tras los resultados de esta primera fase, puede archivar las actuaciones si entiende que no se ha producido ninguna infracción, y en el caso de entender que sí ha existido un incumplimiento de las normas, requerir o advertir a la empresa, y/o levantar acta de infracción, con la cual comienza el procedimiento sancionador.

Sobre la base del principio *non bis in idem*, el artículo 5.1 RPIS[920] establece que *"cuando el funcionario actuante considere que los hechos que han dado lugar al inicio del procedimiento administrativo sancionador pudieran ser constitutivos de ilícito penal, remitirá al Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, informe con expresión de los hechos y circunstancias y de los sujetos que pudieran resultar afectados"*. El procedimiento sancionador administrativo queda en suspenso cuando los hechos son asimismo susceptibles de ser constitutivos de un ilícito penal, hasta que se dicte sentencia o el Ministerio Fiscal decida no interponer la acción correspondiente. Para que el principio mencionado opere debe producirse una identidad de sujetos, hechos y fundamentos. Por tanto, en el acoso laboral tan sólo puede sancionarse la conducta hostil por vía administrativa y por vía penal a la vez, si alguno de esos tres elementos falla, como, por ejemplo, el bien jurídico que se pretende proteger con cada una de ellas. Esta situación se produce con mayor facilidad si se imputa al empresario un delito de lesiones o de injurias, pero no si se le imputa el delito de acoso laboral, que cubre los mismos bienes jurídicos que en caso de falta administrativa.

También se produce una suspensión del procedimiento administrativo sancionador cuando se inicia un procedimiento de oficio ante la jurisdicción social (artículos 6 y 19 RPIS). Esta suspensión sólo puede llevarse a cabo cuando se produzca una de las infracciones enumeradas en el artículo 19.2 RPIS, entre las cuales se encuentra la del artículo 8.11 LISOS, por lo que podrá suspenderse el procedimiento en caso de acoso moral. Una vez se comunique la sentencia firme de la jurisdicción social, se continuará la tramitación del expediente administrativo sancionador, dictándose la correspondiente resolución, que respetará el pronunciamiento del orden jurisdiccional social sobre el fondo del asunto.

[920] Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

2.4. Tutela del sistema de protección social

2.4.1. Secuelas del acoso moral: accidente de trabajo o enfermedad profesional

Una vez considerado que no es necesaria la producción de un daño en la víctima de acoso para que el comportamiento objetivamente analizado se considere como tal, cabe destacar que, en la mayoría de los casos, se producen menoscabos en la salud de la persona trabajadora que lo sufre, ya sean más o menos intensos, y ello resulta relevante a efectos de posibles repercusiones jurídicas.

Estos daños pueden ser múltiples, y suelen ser de índole psicológica, aunque en ocasiones pueden llegar a afectar a la salud física. Para la doctrina judicial[921], los primeros pueden manifestarse como depresión, desmotivación, llanto, ansiedad, ataques de pánico, disminución del rendimiento, irritabilidad o nerviosismo. Mientras que los físicos suelen mostrarse como problemas psicosomáticos: gástricos, dolores de espalda y nuca, dificultades de respiración, cansancio, insomnio, vértigos, mareos. En algunos supuestos de especial gravedad, pueden llegar a padecerse enfermedades de larga duración, crónicas e irreversibles, e incluso llegar al suicidio[922] del trabajador[923].

Sobre esta cuestión, el Parlamento Europeo en su Resolución sobre el acoso en el lugar de trabajo de 2001[924], realizó un llamamiento tanto a empresarios como a la Comisión y al Consejo y a los Estados miembros, ante la creciente alarma social que la situación del acoso psicológico en el lugar de trabajo estaba creando, y puso de relieve las consecuencias perniciosas que tal situación provoca en la salud.

---

[921] STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2759/2014 de 19 diciembre. AS 2015\602; SSTSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 59/2016 de 29 enero. JUR 2016\35549; núm. 389/2016 de 5 julio. JUR 2016\195390. Se puede comprobar la totalidad de las sentencias en el ANEXO 49.

[922] MORALO GALLEGO, S., "El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad Social.", en *El mobing desde la perspectiva social, penal y administrativa.*, Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial., Madrid, 2007., p.127.; PÉREZ AGULLA, S., "El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo.", *Revista española de Derecho del Trabajo.*, vol. 160, 2013., p.23.

[923] Caso muy reciente (mayo de 2019) en nuestro país es el de la trabajadora de la empresa IVECO, que se suicidó al día siguiente de distribuirse un vídeo suyo de contenido sexual en determinados grupos de Whatsapp en los cuales eran integrantes sus compañeros de trabajo. Sorprendentemente, la Inspección de Trabajo consideró que "la difusión de este material audiovisual "no le afectó" a la hora de decidir quitarse la vida." En Francia, los suicidios de trabajadores de la empresa France Télécom (44 en un año y medio) dieron la vuelta al mundo, y los directivos de la empresa fueron juzgados y condenados.

[924] De ello se hace eco el TSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en su sentencia núm. 766/2013 de 4 febrero. JUR 2013\95701.

Al margen de estos efectos que se manifiestan en la propia persona de la víctima, no podemos olvidar las repercusiones que este fenómeno genera en su entorno. Así, se suceden problemas familiares, conyugales, de amistad, de adicción, etc. Ya que es muy complicado que una persona sometida a este tipo de hostigamiento pueda separar su vida personal de sus conflictos profesionales y olvidar lo que sufre en el lugar o con motivo de su trabajo el resto del tiempo. El Convenio nº 190 de la OIT, al referirse a los daños que pueden producírsele a la víctima, distintos de los físicos o psicológicos, como aquellos de índole sexual o económica. Dependiendo de la gravedad de las secuelas en la salud de la persona trabajadora, puede ocurrir que ésta deba solicitar una incapacidad temporal, que podrá derivar en permanente, ya sea parcial, total o incluso absoluta, en función de las circunstancias de cada caso concreto. La violencia a la que se somete a la víctima puede resultar de tal magnitud que no pueda volver a realizar ni ese ni ningún otro tipo de trabajo debido al estrés postraumático que presente.

Lo relevante en este punto es discernir si tales secuelas pueden ser consideradas como constitutivas de accidente de trabajo, y plantear si en un futuro, incluso, pudieran llegar formar parte del listado de enfermedades profesionales (que gozan de una mayor protección que el accidente de trabajo) o, por el contrario, si derivan de un accidente no laboral o se consideran enfermedad común. Estos últimos casos es perjudicial para la víctima[925], ya que en los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los requisitos de acceso a las prestaciones son menores y el importe de la indemnización es mayor que en los dos últimos[926].

Sobre la base del artículo 156.1 de la LGSS *"se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"*. Sobre la delimitación de la expresión "lesión corporal", dado que la legislación no ofrece más pistas, la jurisprudencia la ha venido interpretando el

[925] ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, Bomarzo, Albacete, 2005., p.43: *"los periodos carenciales, el nivel de protección, la base reguladora de las prestaciones, los porcentajes aplicables sobre dichas bases y, en su caso, las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, otorgan un trato más favorable a las contingencias profesionales que a las comunes."*

[926] GALA DURÁN, C., "La consideración del acoso moral o "mobbing" como accidente de trabajo. Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social no 2 de Girona de 23-9-2003 (AS 3434)", *IUSLabor*, vol. 1, 2005., p.6.

concepto de forma amplia[927]. Así, los TSJ han entendido, en primer lugar, que el legislador quiso perfilar un contorno específico y concreto de garantía de seguridad respecto al trabajo, con el fin de que la persona trabajadora quedase protegida respecto a todos los riesgos asumidos por la realización del trabajo, incluidos la enfermedad, no solo la lesión física corporal, siempre que se pruebe que la única causa es el trabajo[928]. Así, no solo se comprende la lesión corporal o hecho traumático en el sentido estricto del golpe, la herida o la quemadura, sino que también incluye la enfermedad en su acepción amplia (alteración o desviación del estado fisiológico de un organismo por acción de una causa morbosa), tanto física como psíquica, común o profesional, siempre y cuando concurran los requisitos previstos en las normas legales para alcanzar el carácter de accidente de trabajo[929].

Del segundo apartado del art.156 LGSS, nos interesan especialmente las letras e) y f). Conforme a la primera de ellas, tendrán la consideración de accidentes de trabajo *"las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo"*. Puede considerarse que las lesiones derivadas del acoso moral en el trabajo adquieren la condición de accidentes de trabajo, pero debe probarse la existencia de un nexo causal entre las secuelas clínicas y el trabajo, y que la causa exclusiva de las mismas fue la situación de *mobbing*[930].

En este punto, resulta especialmente complicado demostrar que la patología de la persona trabajadora se debe exclusivamente al trato sufrido en el trabajo. No opera en este caso una presunción *iuris tantum*, como sí lo hace en el caso del apartado 3 del artículo 156 LGGS, conforme al 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", presunción que no nos sirve plenamente en caso de *mobbing*, ya que, como hemos analizado, las condiciones actuales del mundo del trabajo permiten que éste se desarrolle fuera de sus tradicionales límites temporales y espaciales.

[927] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P., "La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o «Mobbing».", *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*, vol. 17, 2002., p.13.
[928] STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 1816/2009 de 1 julio. JUR 2011\113232.
[929] STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1630/2005 de 24 mayo. AS 2005\2126.
[930] STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1630/2005 de 24 mayo. AS 2005\2126.

Por otra parte, también es importante lo establecido en la letra f) del artículo 156 LGSS, según el cual *"tendrán la consideración de accidentes de trabajo: las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente"*. Este artículo debe resultar de aplicación en el caso de acoso moral. Así, por ejemplo, existen muchas enfermedades crónicas cuyos efectos se ven agudizados por periodos extremos de ansiedad, tales como la psoriasis, las dermatitis, problemas intestinales, o casos muy graves como la esclerosis múltiple. En todos estos casos, a pesar de que la patología existiera con carácter previo al sometimiento de la víctima al acoso, el sufrimiento derivado del *mobbing* puede tener como consecuencia que su situación empeore, disminuyendo así su calidad de vida.

Las lesiones sufridas como consecuencia del acoso moral en el trabajo no se consideran enfermedad profesional[931], ya que no están recogidas en el listado tasado de las mismas. Tiene lógica que no se encuentre en tal lista, ya que el acoso moral en el trabajo no es una enfermedad, sino una posible causa de ésta. Así, la sintomatología que presentan las víctimas del *mobbing* es muy diversa, desde la ausencia total de secuelas, hasta enfermedades crónicas graves, por lo que no se muestra una enfermedad o patrón idéntico que permita catalogarlo como enfermedad profesional. No obstante, no debe perderse de vista que en el año 2019 la OMS reconoció el *burnout* como enfermedad profesional en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE). La versión actual es la CIE-10, pero la versión CIE-11 (aprobada en 2019, tras al revisión de 2018) que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022, incluye el *burnout*[932], y lo define como *"un síndrome conceptualizado como resultado de estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres elementos o dimensiones: 1) sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; 2) aumento de la distancia mental del trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y 3) eficacia*

[931] Artículo 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.*
En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad."

[932] Lo incluye en el punto 24 de CIE-11, en concreto, con respecto a los factores que influyen en el estado de salud y, dentro de este grupo, se clasifica como un problema asociado con el empleo o desempleo.

profesional reducida. El agotamiento se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida".[933]

En el caso de que, como consecuencia del acoso moral se derivase una sintomatología de *burnout* para el trabajador, podría alegarse la calificación como enfermedad profesional. No obstante, resulta difícil deslindar ambos riesgos psicosociales, ya que las secuelas de agotamiento, aislamiento y reducción de la eficacia resultantes del *mobbing*, quedan englobadas directamente como consecuencias del sufrimiento de este riesgo psicosocial, y no llegan a ser calificadas como *burnout*.

2.4.2. El recargo de prestaciones de la Seguridad Social

El recargo de prestaciones, como institución clásica de nuestro Derecho del Trabajo, tiene su origen en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900. Su razón de ser se justificaba, en primer lugar, porque conforme a un sistema de responsabilidad objetiva debe establecerse un incremento de las indemnizaciones si se incumplen las medidas de seguridad y salud; además, las indemnizaciones que se abonaban en aquella época eran tan reducidas que exigían ser aumentadas en caso de que el empresario hubiera actuado de forma culposa[934][935].

Actualmente, su regulación se ubica en el artículo 164 LGSS, cuyo apartado primero prevé un recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. La concepción de

[933] Excluye de este concepto otros catalogados en sus respectivos apartados, los cuales son: trastorno de adaptación (6B43), trastornos específicamente asociados con el estrés (6B40-6B4Z), ansiedad o trastornos relacionados con el miedo (6B00-6B0Z) y trastornos del estado de ánimo (6A60-6A8Z).
[934] Puede consultarse la ley en el siguiente enlace: https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1900/119/A00495-00496.pdf
[935] MONEREO PÉREZ, J.L.; SÁNCHEZ PÉREZ, J., "El recargo de prestaciones en los supuestos de acoso laboral. STSJ Cataluña 21 mayo 2012", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013., p.1 y 2.

la naturaleza del recargo de prestaciones como sancionadora o como indemnizatoria, ha variado a lo largo del tiempo tanto en la doctrina como en la jurisprudencia. Así, la sentencia de 2 de octubre de 2000[936] establece que *"la jurisprudencia unificadora, entre otras y en cuanto ahora más directamente nos interesa, ha sentado las siguientes líneas generales básicas: a) el recargo ostenta un carácter sancionador y, por ende, el precepto legal regulador de este aumento porcentual ha de ser interpretado restrictivamente (...)"*[937].

Más adelante, diferentes sentencias de la Sala de lo Social del TS[938] recogen que *"habiendo llegado esta Sala a la conclusión de que el recargo de prestaciones , a pesar de lo controvertido de su naturaleza jurídica, no es ni una sanción ni un gravamen sino una indemnización, aun cuando tenga un peculiar régimen jurídico a otros efectos, como puede apreciarse en las sentencias antes citadas, en las que se afirma con toda claridad que "el recargo no deriva de la potestad sancionadora de la Administración -esa potestad se manifiesta en la imposición de la correspondiente multa-, sino de un incumplimiento de las obligaciones que el empresario asume como consecuencia del contrato de trabajo""*.

Como el recargo de prestaciones muestra un claro componente sancionador pero también resarcitorio, parte de la doctrina y de la jurisprudencia del TS han defendido una naturaleza mixta de este recargo, que es la posición imperante actualmente. La responsabilidad del pago de este recargo es independiente y compatible con las de cualquier otro orden (civil, penal, etc.) por lo que su aplicación no supone ninguna vulneración del principio *non bis in ídem* y recae directamente sobre el empresario infractor, sin que pueda ser objeto de seguro y resultando nulo cualquier pacto efectuado para cubrirla, compensarla o trasmitirla (artículo 164.2 LGSS). El empresario no tiene forma de evitar dicho pago, por lo que puede atisbarse la finalidad de la norma de lograr que se tomen las medidas de seguridad necesarias bajo la advertencia de este recargo, y evitar así todos los siniestros posibles.

[936] STS (Sala de lo Social) de 2 octubre 2000. RJ 2000\9673.
[937] En este mismo sentido: SSTS (Sala de lo Social) de 14 febrero 2001. RJ 2001\2521; de 21 febrero 2002. RJ 2002\4539.
[938] STS (Sala de lo Social) de 27 junio 2007. RJ 2007\6853; de 14 noviembre 2007. RJ 2007\9221; de 27 diciembre 2007. RJ 2008\1778; de 15 septiembre 2009. RJ 2009\5648; de 17 julio 2013. RJ 2013\7743; de 12 noviembre 2013. RJ 2014\489.

De la jurisprudencia del TS pueden extraerse los requisitos necesarios para que se aplique este recargo de prestaciones. En primer lugar, es imprescindible que se haya producido una infracción empresarial por incumplimiento de alguna medida de seguridad; de otro lado, debe también provocarse un daño en el trabajador que pueda acreditarse (que es la causa del reconocimiento de la prestación). Asimismo, debe existir una relación de causalidad entre ambos, esto es, entre la infracción cometida por el empresario y el daño sufrido por el trabajador; por último, el resultado lesivo no puede deberse a caso fortuito o fuerza mayor, negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador (imprudencia temeraria) o culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario[939].

Sobre este punto, es necesario destacar que el artículo 15.4 LPRL establece que *"la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador"*. En este sentido, el TS[940], y a continuación los TSJ[941], afirman que, de la conjunción de dicho artículo 15.4 LPRL, con los artículos 14.2 y 17 de la misma ley, se deduce que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado.

El recargo de prestaciones se aplica tanto en el caso de que el empresario sea el sujeto activo del acoso como en aquellos otros en los que no haya adoptado las medidas de seguridad precisas para evitar que otras personas lleven a cabo un comportamiento de *mobbing* contra sus trabajadores. A pesar de que la LPRL no establece ninguna medida específica para el *mobbing*, el deber genérico recogido en el artículo 14 de dicha ley es suficiente para obligar al empresario a adoptar las medidas oportunas de prevención y aplicarle un recargo de prestaciones en caso contrario. Así, el propio TS afirmó que "*no es posible al legislador la concreción de la variadísima gama de los mecanismos ante la imposibilidad de seguir el ritmo de creación de nuevas maquinarias, bastando con que*

[939] STS (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 842/2018 de 18 septiembre. RJ 2018\4577.
[940] STS (Sala de lo Social) de 8 octubre 2001. RJ 2002\1424; de 12 julio 2007. RJ 2007\8226; de 26 mayo 2009. RJ 2009\3256; de 30 junio 2010. RJ 2010\6775; de 22 julio 2010. RJ 2010\7281; de 12 junio 2013. RJ 2013\5730; de 20 noviembre 2014. RJ 2014\6814; de 4 mayo 2015. RJ 2015\2601; de 11 febrero 2016. RJ 2016\1038; núm. 880/2016 de 25 octubre. RJ 2016\6376; núm. 856/2017 de 2 noviembre. RJ 2017\5616; núm. 1039/2018 de 11 diciembre. RJ 2018\6027.
[941] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3861/2012 de 21 mayo. AS 2012\1912.

se violen las normas genéricas o deuda de seguridad, en ese sentido de falta de diligencia de un prudente empleador"[942].

Por ello, ante una posible evidencia de una situación de acoso, deben activarse los protocolos elaborados en la empresa al respecto. En el supuesto de que el empresario desconociera la situación de acoso laboral y, por ello, no hubiera adoptado las medidas de prevención adecuadas, los tribunales han venido entendiendo que no procede el recargo por prestaciones[943]. No obstante, ante una denuncia de un comportamiento hostil, el empresario deberá evaluar los riesgos psicosociales y llevar a cabo las medidas preventivas pertinentes, aplicándosele en caso contrario el recargo por prestaciones. Toda esta cuestión es asimismo trasladable al acoso sufrido en las Administraciones Públicas.

[942] STS (Sala de lo Social) de 26 marzo 1999. RJ 1999\3521; de 22 junio 2015. RJ 2015\4492; núm. 880/2016 de 25 octubre. RJ 2016\6376; núm. 443/2018 de 25 abril. RJ 2018\2369.
[943] STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3029/2011 de 8 noviembre. AS 2012\1061.

CAPÍTULO X. – El tratamiento del acoso moral en el ordenamiento jurídico penal

El objeto de este capítulo se centra en un análisis del concepto de acoso moral en el trabajo en el ordenamiento jurídico penal español, sobre la base de su configuración como delito en el Código Penal (CP) y al tratamiento que del mismo ha efectuado la jurisprudencia y la doctrina científica. La delimitación de los elementos que componen el *mobbing* como delito permiten diferenciarlo de otras modalidades de acoso también reguladas por el Derecho penal, así como de otros delitos y del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva del Derecho laboral.

1. Los diferentes tipos de acoso en el Código Penal

La rama penal del ordenamiento jurídico español regula diferentes tipos de acoso. El primero, un tipo de acoso genérico, similar al previsto en el Código Penal alemán[944], no relacionado con ningún ámbito particular de la vida cotidiana de la víctima (como se produce en el acoso en el trabajo, o el acoso en la vivienda), ni en relación con sus características particulares (como el acoso discriminatorio). La LO 1/2015 introdujo este delito de acoso en el artículo 172 ter CP, dentro de los delitos contra la libertad, castigando *"con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana: 1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física; 2.ª establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas; 3.ª mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella; 4.ª atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella"*. También puede resultar de aplicación este precepto para aquellos supuestos de acoso escolar, ya que, en su segundo párrafo establece que *"si se trata de una persona especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años"*.

[944] POMARES CINTAS, E., "Problemática regulación separada de las modalidades de acoso laboral vertical (descendente) previstas en el Código Penal español.", en *Los delitos de acoso moral Mobbing, acoso inmobiliario, bullying, stalking, escraches y ciberacoso. Adaptado a la ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017., p.49.

Por otra parte, el Código Penal tipifica el acoso inmobiliario (también llamado *blockbusting*), en el tercer párrafo de su artículo 173.1 al establecer que *"se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda"*. Sobre el acoso sexual, el artículo 184 CP prevé que quien *"solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses"*. Dicha pena puede aumentar en determinados casos, como la prevalencia de una situación de superioridad o cuando la víctima sea especialmente vulnerable[945]. Con respecto al acoso moral en el trabajo, a diferencia de lo que ocurre en la legislación laboral, la legislación penal de nuestro país sí regula esta figura, ofreciendo una definición de la misma y estableciendo su correspondiente sanción.

2. Acoso moral en el Código Penal como tipo penal

2.1. Evolución de la legislación y de la jurisprudencia

La reforma introducida por la Ley 5/2010, que entró en vigor el 23 de diciembre de 2010, incluyó un segundo párrafo al artículo 173.1 del CP, que tipificó por primera vez en la historia de este Código el delito de acoso laboral. La Exposición de Motivos de dicha ley justificó esta inclusión al establecer que *"dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de*

[945] Artículo 184.2 y 3 CP: *"2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo".*

acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas".

Por su parte, el artículo 173.1 2º párrafo, se expresa del siguiente modo: *"con la misma pena*[946] *serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".*

Con carácter previo a esta regulación específica introducida en el año 2010, el encaje del acoso moral laboral en la normativa penal encontraba dos soluciones distintas en la doctrina y en las decisiones de los tribunales. Por una parte, la mayoría de las Audiencias Provinciales afirmaban que incluir el *mobbing* en el primer párrafo del artículo 173.1 CP suponían forzar el tenor literal del mismo. Entendían que *"el mobbing, así definido, no está específicamente tipificado en el Código Penal, y los estudiosos del tema suelen considerar que no cabe subsumirlo dentro del tipo general de los delitos contra la integridad moral descrito en el art.173.1 del Código Penal, en el cual se tipifica el infligir a otra persona un trato degradante que menoscabe gravemente su integridad moral. El hecho de que se hable de "trato degradante" (al que en los tratados y convenios internacionales suele hacerse referencia asociado a términos tales como torturas, tratos crueles o inhumanos), y de que se exija un menoscabo grave de la integridad moral, hace pensar que las conductas descritas en el art. 173.1 contienen un plus de gravedad frente a lo que normalmente se conceptúa como acoso laboral"*[947].

De manera más radical, alguna Audiencia Provincial había llegado a afirmar, incluso, que debido a que el supuesto de hecho enjuiciado se había producido con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma del CP de 2010 y, por tanto, a la incorporación del acoso moral en el trabajo como un delito específico, la conducta hostil resultaba atípica, por no encontrarse todavía regulado el *mobbing*[948]. Frente a esta postura, el TS se pronunció en

[946] La misma pena a la que se refiere es a la recogida en el párrafo anterior, relativa a los tratos degradantes: "*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."*

[947] AP de Castellón (Sección 2ª) núm. 306/2007 de 5 julio. JUR 2007\318644; núm. 98/2014 de 14 febrero. ARP 2014\554.

[948] AP de Santa Cruz de Tenerife (Sección 2ª) núm. 127/2012 de 27 marzo. ARP 2012\840.

sentido contrario, al concluir que se trataba de un trato degradante que menoscababa gravemente la integridad moral, por lo que era de perfecta aplicación el artículo 173.1 CP, sin que resultase necesario que hubiera una tipificación específica de la conducta por producirse en el lugar de trabajo[949].

El otro sector doctrinal consideraba que los comportamientos hostiles y humillantes podían quedar subsumidos sin problema en el primer (y entonces único) párrafo del artículo 173.1 CP, dentro de la figura de los tratos degradantes[950]. En este sentido se pronunciaban la Sala Segunda del Tribunal Supremo y alguna sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid[951], al establecer que *"una vez que concurre un trato degradante que menoscaba gravemente la integridad moral de la víctima, ya nos hallamos ante el supuesto del art. 173.1 del C. Penal, sin precisar que se tipifique de forma específica el acoso laboral por la circunstancia de que la conducta se haya producido en el ámbito específico del trabajo"*[952].

Los autores, al igual que los tribunales, también se dividían en distintas posturas. Por una parte, quienes entendían necesaria la regulación de un tipo específico de acoso moral en el Código Penal[953]; de otro lado, aquellos que consideraban más correcta la inclusión del acoso moral en el antiguo artículo 620.2 CP[954], relativo a las faltas contra las personas, por resultar el artículo 173.1 CP idóneo para sancionar conductas mucho más graves que

[949] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 abril. RJ 2013\3620.
[950] PÉREZ MACHÍO, A.I., *Mobbing y Derecho Penal.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007., p.147.
[951] SAP de Madrid (Sección 16ª) núm. 4/2010 de 29 enero. ARP 2010\496: *"los hechos que se han declarado probados son constitutivos de un delito de acoso moral en el trabajo, fenómeno conocido en la terminología anglosajona como "mobbing", encuadrable en el apartado 1º del art. 173 del Código Penal."*
[952] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 abril. RJ 2013\3620.
[953] OTERO GONZÁLEZ, P.; POMARES CINTAS, E., "El acoso laboral (mobbing)", VV.AA. (ÁLVAREZ GARCÍA, F.J., GONZÁLEZ CUSSAC, J.L., Dirs.) *Comentarios a la reforma penal de 2010.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010., p.200; CGPJ, *Informe al Anteproyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*, 2008., pp.81 y ss.
[954] Artículo 620 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: *"Serán castigados con la pena de multa de diez a veinte días: 1.º Los que de modo leve amenacen a otro con armas u otros instrumentos peligrosos, o los saquen en riña, como no sea en justa defensa, salvo que el hecho sea constitutivo de delito. 2.º Los que causen a otro una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve, salvo que el hecho sea constitutivo de delito.*
Los hechos descritos en los dos números anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.
En los supuestos del número 2.º de este artículo, cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, la pena será la de localización permanente de cuatro a ocho días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a diez días. En estos casos no será exigible la denuncia a que se refiere el párrafo anterior de este artículo, excepto para la persecución de las injurias".

las constitutivas de *mobbing*[955]. La introducción del segundo párrafo en el artículo 173.1 CP para regular el acoso moral en el trabajo sirvió de base a estos autores para reafirmarse en su postura.

La mayor parte de la doctrina penalista consideraba que no resultaba necesaria la introducción de ningún tipo jurídico específico[956], y abogaban por la completa subsunción del acoso laboral en el artículo 173.1 CP, relativo a los tratos degradantes[957]. Ello porque el artículo 620.2º CP, en contraposición a la anterior postura, resultaba demasiado leve para castigar el acoso moral en el trabajo por medio de este precepto[958], y porque las piezas que configuran el trato degradante y el acoso moral son muy semejantes. Así, algunos autores afirman que el elemento sustantivo que caracteriza tanto el acoso moral como a los tratos degradantes es la generación de sentimientos de humillación vulneradores de la integridad moral, que se producen por la especial relación entre el sujeto activo y el pasivo[959]. Otros autores abogaban por la aplicación del delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo (artículo 311 CP) y del delito de omisión de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo (artículo 316 CP)[960]. En cualquier caso, la mayoría de los expertos consideraba que el acoso moral en el trabajo también podía subsumirse en otros delitos[961], como las amenazas, injurias, etc., a pesar de que la posibilidad de que las denuncias prosperasen por estas vías resultaba más complicada.

---

955 GARCÍA CALLEJO, J.M., *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador.*, Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid, 2003., pp.130-132.

956 MOLINA NAVARRETE, C., "La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes de una estrategia de defensa posible.", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 7, 2002.p.90; REBOLLO VARGAS, R., "Los delitos contra la integridad moral y la tipificación del acoso psicológico u hostilidad en el proyecto de reforma de Código Penal", *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, vol. 60, 2007., p.242; CARMONA SALGADO, C., "Tutela jurídica del acoso laboral en el ámbito de las empresas y de las Administraciones públicas su disfuncional regulación en el proyecto de reforma del CP de 15 de enero de 2007", *Revista penal*, vol. 21, 2008., p.80.

957 CARMONA SALGADO, C., "Cuestiones generales y aspectos penales del acoso moral en el trabajo (mobbing).", VV.AA. (DE TOLEDO Y UBIETO, E.O., GURDIEL SIERRA, M., CORTÉS BECHIARELLI, E., Coords.) *Estudios Penales en recuerdo del profesor Ruiz Antón.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004., p.183.

958 *Ibid.*, p.230.

959 PÉREZ MACHÍO, A.I., *Mobbing y Derecho Penal.*, cit., p.147.

960 MOLINA NAVARRETE, C., "La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes de una estrategia de defensa posible.", cit., p.92; MORALES GARCÍA, O., "Sobre la relevancia jurídico penal del «mobbing».", *La ley penal: revista de derecho penal, procesal y penitenciario*, vol. 19, 2005.pp. 67 y ss.; POMARES CINTAS, E., "¿Protección penal específica del derecho a no sufrir acoso en el trabajo?", VV.AA. (ÁLVAREZ GARCÍA, F.J., MANJÓN-CABEZA OLMEDA, A., VENTURA PÜSCHEL, A., Coords.) *La adecuación del derecho penal español al ordenamiento de la Unión Europea la política criminal europea.*, Tirant lo Blanch, España, 2009.p. 312.

961 GARCÍA CALLEJO, J.M., *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador.*, cit., p.133.

Tras más de diez años desde la reforma, parte de la doctrina considera que con la tipificación propia del acoso moral en el trabajo, en lugar de facilitar una mejor comprensión del fenómeno a los tribunales, se consiguió todo lo contrario, es decir, un *"auténtico quebradero legal de cabeza para cualquier intérprete"*[962]. La jurisprudencia más reciente del TS establece que la conducta típica del acoso moral consiste en *"un hostigamiento psicológico desarrollado en el marco de una relación laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Supone, por tanto, un trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática"* [963].

De las definiciones actuales proporcionadas por el artículo 173.1 CP en sus párrafos primero y segundo, para los tratos degradantes y para el acoso laboral, pueden extraerse una serie de notas características, que, junto con el desarrollo jurisprudencial elaborado sobre esta materia, permiten delimitar qué elementos resultan esenciales para considerar que una conducta constituye, en primer lugar, acoso moral en el trabajo y, en segundo lugar, merece ser sancionado por el orden penal. Esta cuestión resulta especialmente interesante para distinguir los requisitos que requiere la jurisdicción penal para condenar el *mobbing* de aquellos elaborados por el orden social.

2.2. Elementos del acoso moral en el trabajo como delito

La Sala Segunda del Tribunal Supremo se ha pronunciado en sus sentencias acerca de los elementos que caracterizan el tipo penal del acoso laboral. Según su jurisprudencia más reciente, *"como elementos del delito de acoso laboral podemos señalar, los siguientes: a) realizar contra otro actos hostiles o humillantes, sin llegar a constituir trato degradante; b) que tales actos sean realizados de forma reiterada; c) que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial; d) que el sujeto activo se prevalga*

[962] CARMONA SALGADO, C., *Perspectiva multidisciplinar de las diversas modalidades de acoso (aspectos criminológicos, político criminales, sustantivos y procesales).*, Dykinson, 2017., p.24.
[963] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 694/2018 de 21 diciembre. RJ 2018\5683; núm. 409/2020 de 20 julio. RJ 2020\2670; núm. 45/2021, de 21 de enero. RJ 2021\162; núm. 426/2021 de 19 mayo. RJ 2021\2392.

de su relación de superioridad; e) que tales actos tengan la caracterización de graves"[964].

2.2.1. El bien jurídico protegido: la problemática de los tratos degradantes

En primer lugar, el Código Penal incluye el tipo del acoso moral en el trabajo dentro del título de los delitos de torturas y contra la integridad moral, lo que indica que éste es el bien jurídico protegido, junto con la dignidad, que debe verse gravemente dañada. Para algunos autores[965], esto se explica por la importancia que el ambiente laboral tiene en el desarrollo personal del sujeto. Así, el prevalimiento de la situación de superioridad del sujeto activo cosifica a la víctima y permite dominarla, por lo que la inclusión del delito en este título manifiesta el deseo del legislador de ofrecer un papel superior a la dignidad y a la integridad moral[966], sobre otros bienes jurídicos también afectados, como son los derechos de los trabajadores – dado el carácter pluriofensivo del acoso – [967].

Al incluirse el *mobbing* en el artículo 173, el CP lo separa de las torturas, ya que el comportamiento no alcanza tal magnitud en las lesiones a la víctima, y también lo hace de los tratos degradantes, ya que, por una parte ofrece una regulación independiente, y afirma que ninguno de sus actos llega a constituir este tipo de tratos. Se deduce, por tanto, que el acoso no es un trato degradante[968].

La cuestión de la asimilación o no del acoso al trato degradante fue ampliamente debatida con carácter previo a la inclusión de este precepto en la norma, ya que las características que reviste el delito de acoso moral en el trabajo son muy parecidas a las de los tratos degradantes. Así, según el TS, los elementos de este último delito consisten en: a) un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para el sujeto pasivo del delito; b) un padecimiento físico o psíquico en dicho sujeto; y c) un comportamiento que sea

[964] SSTS (Sala de lo Penal, Sección1ª): núm. 694/2018 de 21 diciembre. RJ 2018\5683; núm. 409/2020 de 20 julio. RJ 2020\2670; núm. 45/2021 de 21 enero. RJ 2021\162; núm. 426/2021 de 19 mayo. RJ 2021\2392.
[965] POMARES CINTAS, E., "Problemática regulación separada de las modalidades de acoso laboral vertical (descendente) previstas en el Código Penal español.", cit., p.56.
[966] *Ibid.*, p.60.
[967] ÁLVAREZ GARCÍA, F.J.; MANJÓN-CABEZA OLMEDA, A.; VENTURA PÜSCHEL, A., "Los delitos de acoso laboral e inmobiliario.", en *Derecho Penal español. Parte especial (I).*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011., p.461.
[968] DOLZ LAGO, M.J., "El acoso ante el derecho: fronteras interdisciplinares", *Diario La Ley*, vol. 9112, 2018., p.5.

degradante o humillante e incida en el concepto de dignidad de la persona afectada por el delito[969]. Además, el trato degradante precisa también de una cierta reiteración en el tiempo[970]. Así, no se trata de un acto solo, sino de una actitud[971], que presupone una cierta permanencia, lo que no obsta para estimar cometido el delito a partir de un único ataque cuya intensidad lesiva para la dignidad humana sea suficiente para su encuadre en el precepto[972]. Para el otro sector, el acoso resulta difícilmente subsumible en el concepto de trato degradante. Algunos penalistas afirman que, en este caso, se produciría el nacimiento de una tercera categoría de atentado contra la integridad moral, de menor intensidad lesiva que las torturas y los tratos degradantes[973], a pesar de resultar todos castigados con la misma pena.

La jurisprudencia de la Sala Segunda del Tribunal Supremo no es clara en esta cuestión, ya que en varias de sus sentencias afirma literalmente que *"... requiere este tipo penal que la conducta constituya un trato degradante, pues se constituye como una modalidad específica de atentado contra la integridad moral, siendo característica de su realización el carácter sistemático y prolongado en el tiempo que determina un clima de hostilidad y humillación hacia el trabajador por quien ocupa una posición de superioridad de la que abusa. (...) Como elementos del delito de acoso laboral podemos señalar, los siguientes: a) realizar contra otro actos hostiles o humillantes, sin llegar a constituir trato degradante"*[974]. Las sentencias exigen, en un primer momento, que el tipo penal constituya un trato degradante para, líneas más adelante, apuntar que los actos no llegan a constituir un trato degradante.

[969] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[970] De ahí, que expertos como CARMONA SALGADO, C., señalen una contradicción en la norma: *"el presente texto contiene una clara contradicción legal, al exigir en términos genéricos que los actos «reiterados» de acoso no constituyan «trato degradante», pues difícilmente podrán éstos obviar ese requisito en tanto la reiteración y continuidad en la práctica de conductas hostiles o humillantes son, precisamente, los elementos esenciales que integran el segundo de esos conceptos."*, "Tratamiento jurídico-penal de los acosos laboral, sexual, inmobiliario y escolar a raíz de la reforma de la L.O. 5/2010.", *LA LEY*, vol. 81, 2011., p.7.
[971] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 945/2010 de 28 de octubre. RJ 2010\8181.
[972] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[973] POMARES CINTAS, E., "Problemática regulación separada de las modalidades de acoso laboral vertical (descendente) previstas en el Código Penal español.", cit., p.64.
[974] SSTS (Sala de lo Penal, Sección1ª): núm. 694/2018 de 21 diciembre. RJ 2018\5683; núm. 45/2021 de 21 enero. RJ 2021\162; núm. 426/2021 de 19 mayo. RJ 2021\2392.

2.2.2. Sujetos implicados y relación de superioridad

En relación con los sujetos intervinientes en el acoso, el tipo penal incluye tanto las relaciones laborales como las funcionariales. La necesaria existencia de una relación laboral o funcionarial plantea el problema de considerar si el acoso tan sólo puede proceder de otro sujeto que también guarde una relación contractual de esta índole con la misma empresa o Administración de que se trate, o si, por el contrario, sería posible un acoso procedente de terceros ajenos a ellas.

Por otra parte, la norma hace referencia a una relación de superioridad de la que se prevale el sujeto activo del acoso para poder llevar a cabo tal conducta. En ningún caso se especifica en la ley que tal superioridad deba ser jerárquica; sin embargo, la jurisprudencia penal, así como parte de la doctrina[975], han interpretado la norma entendiendo que sólo es punible el acoso vertical descendente, esto es, el que proceda de un superior jerárquico hacia un subordinado[976]. En este sentido, la Sala Segunda del Tribunal Supremo ha manifestado en su sentencia de 21 de diciembre de 2018[977] que, en el supuesto enjuiciado, la conducta no constituía acoso moral laboral por no ser los atacantes superiores jerárquicos de la víctima, sino inferiores en la escala jerárquica, lo que determina la atipicidad de la conducta. Ello, siempre y cuando dichos subordinados no actuasen en cooperación necesaria con otros autores que sí fueran superiores jerárquicos, en cuyo caso la conducta sería considerada delito de acoso laboral.

Algunos autores[978], al tratar el acoso vertical descendente, habían entendido que el requisito de la relación de superioridad de la que se prevale el sujeto activo del acoso, podía ser considerado en sentido amplio. Así, no resultaba necesario que existiera una dependencia jerárquica entre los sujetos activo y pasivo, desde el punto de vista de la organización de la empresa, sino que bastaba con una dependencia funcional de la víctima. Así, el acoso podía proceder tanto de un superior jerárquico, como de un subordinado o un compañero del mismo rango. De hecho, se había considerado incluso

[975] ARRANZ FERNÁNDEZ, M.B., *Delitos contra la Libertad y la Integridad Física y Moral.*, Expertia Legal Penal. Wolters Kluwer España, 2021.
[976] Es decir, no se valora la existencia de acoso horizontal (entre compañeros de trabajo) y vertical ascendente (de un subordinado a un superior jerárquico).
[977] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 694/2018 de 21 de diciembre. RJ 2018\5683.
[978] POMARES CINTAS, E., "Problemática regulación separada de las modalidades de acoso laboral vertical (descendente) previstas en el Código Penal español.", cit., pp.54 y 55.

que, en el caso del acoso vertical descendente, pudiera aplicarse al sujeto activo la agravante genérica del artículo 22 CP, por haber actuado con abuso de superioridad[979]. La situación es la misma: la víctima se encuentra sometida en ambos casos a las decisiones laborales de quien la hostiga, que tiene un poder funcional o jerárquico sobre ella. Dicha superioridad puede predicarse de otro tipo de relación entre los sujetos del acoso, entre ellos y con su entorno (como por ejemplo, un mayor poder de influencia del acosador, etc.).

La individualidad o pluralidad de sujetos pasivos en el acoso moral en el trabajo es una cuestión que ha generado controversia. En ocasiones, en el ámbito de la jurisdicción social se ha afirmado que, para poder calificar una conducta hostil como *mobbing*, la víctima de la misma debía ser una sola persona, ya que el comportamiento tenía que estar centrado sólo en ella. En el orden penal no parece haber problema en que el sujeto pasivo sea plural. Así, en el caso de la sentencia del TS de 2 de abril de 2013[980], eran cuatro funcionarias las víctimas de un comportamiento de acoso procedente de su superior jerárquico. En este tipo de situaciones, el delito de acoso moral laboral se predica respecto de cada una de las víctimas, por lo que el sujeto activo debe ser condenado a tantos delitos de acoso como víctimas haya. Por tanto, en la sentencia comentada, el acosador fue condenado por cuatro delitos, en ese caso, contra la integridad moral por tratos degradantes, al no estar en el momento en que se produjeron los hechos, tipificado aún el delito de acoso laboral.

En el caso de que el acoso se produzca en el seno de una Administración Pública y, tanto sujeto activo como sujeto pasivo sean funcionarios, no resultará de aplicación el artículo 175 CP, según el cual *"la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo es. Se impondrá, en todo caso, al autor, además de las penas señaladas, la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años."* Ello es así, debido a que, tal y como afirma el TS, aunque el sujeto activo de la conducta sea un funcionario público, los sujetos

[979] CARMONA SALGADO, C., "Cuestiones generales y aspectos penales del acoso moral en el trabajo (mobbing).", cit., p.235.
[980] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.

pasivos no son ciudadanos ajenos a la función pública, sino también revistan la cualidad de funcionarios, por lo que no puede aplicarse la agravación recogida en la norma, que solo opera cuando la conducta degradante se produce contra particulares ajenos[981].

Cabe la posibilidad de hacer extensible la condena penal a una tercera persona por el delito de acoso moral en el trabajo en comisión por omisión. Se trata de aquellos casos en los que personas distintas del sujeto activo del acoso conocen y toleran que se esté produciendo esta situación. Estas personas pueden ser tanto superiores jerárquicos, que observan impasibles cómo uno de sus subordinados sufre *mobbing* a manos de otros, o los propios compañeros de trabajo, que saben de esta situación y no actúan para remediarlo.

Exigir la misma responsabilidad penal en este último caso a los compañeros de trabajo testigos que al sujeto activo del acoso puede resultar difícil, ya que es probable que su falta de denuncia se deba a su miedo a perder su puesto de trabajo o a sufrir represalias por ello. Caso distinto es el del jefe que, sabiendo lo que sucede, no toma ninguna decisión para acabar con ello. En estos casos, parte de la doctrina había sostenido que no cabe la aplicación del artículo 11 CP, ya que el delito de acoso moral en el trabajo es un delito de mera actividad, y no de resultado. Para remediarlo, abogaban por la introducción de un tipo delictivo que amplíe el radio de actuación de tal precepto a dichos terceros[982].

No obstante, la jurisprudencia de la Sala Segunda del TS (y más adelante también autores[983]) entiende que la pasividad de un superior jerárquico, que conoce del acoso ejercido por uno o varios de sus subordinados contra otro, permite la aplicación del artículo 11 CP, e implica, por tanto, su responsabilidad penal en comisión por omisión.

---

[981] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.

[982] En este sentido se pronuncia PÉREZ MACHÍO, A.I., que, aunque en un primer lugar se oponga a una regulación legislativa autónoma del acoso moral, independiente de los tratos degradantes, sí considera que debería extenderse el radio de actuación de la penalización por estos tratos a terceras personas que los tolere, de manera semejante a la prevista en la Proposición 122/000158, que incluía un artículo 314 bis, tipificando el acoso moral de la siguiente forma: *"1. Los que, mediante reiterado acoso moral o psicológico, degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona y no cesen o adopten las medidas que eviten el mismo, tras requerimiento o sanción administrativa, serán castigados con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis. 2. Si el culpable de acoso moral hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una relación de superioridad, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses." , Mobbing y Derecho Penal.*, cit.

[983] ALCALE SÁNCHEZ, M., "El concepto poliédrico de acoso en el trabajo en el Código Penal: luces y sombras.", *Revista de Derecho Social*, vol. 79, 2017., p.86.

Así, en la sentencia 325/2013[984] se cumplían los requisitos necesarios para la aplicación de este artículo, esto es, el superior jerárquico tenía una posición de garante, por lo que tenía el deber de evitar la situación de acoso y, además, su poder disciplinario le permitía poner fin a la conducta de hostigamiento de su subordinado. El sujeto conocía los hechos que se producían, y no llevó a cabo ninguna actuación que permitiera acabar con ellos.

2.2.3. El requisito de reiteración de la conducta en el tiempo

En el tipo penal del acoso moral laboral, la reiteración en el tiempo de los actos hostiles también es un elemento esencial, por lo que no basta con una única acción para considerar que el comportamiento es constitutivo de *mobbing*. La repetición del comportamiento hostil en el tiempo que exigen los tribunales del ordenamiento penal para el *mobbing*, también es exigible para los tratos degradantes. Así, frente a quienes se oponían a que el acoso moral en el trabajo fuera reconducido al primer párrafo del artículo 173.1 CP, relativo a los tratos degradantes, había voces que alegaban como punto a favor que, en ambos casos, se requería una reiteración en el tiempo de la conducta, ya que el concepto de "trato" no podía reflejar un único acto aislado. En este mismo sentido se ha manifestado el TS, al afirmar que la expresión de trato degradante *"parece presuponer una cierta permanencia, o al menos repetición, del comportamiento degradante, pues en otro caso no habría «trato» sino simplemente ataque"*[985]. En cualquier caso, el propio TS no estima necesario un número determinado de actos, sino que basta con una conducta única y puntual, siempre que en la misma se apreciase *"una intensidad lesiva para la dignidad humana suficiente para su encuadre en el precepto; es decir, un solo acto, si se prueba brutal, cruel o humillante puede ser calificado de degradante si tiene intensidad suficiente para ello".*

Esta necesaria continuidad en el tiempo de la conducta puede generar problemas a la hora de delimitar el momento en el que comienza a contar la prescripción del delito. Cabe decir que para la jurisprudencia penal no existe controversia y es, por tanto, unánime al afirmar que el delito de acoso moral en el trabajo es un delito "permanente", en el que la situación de antijuridicidad se mantiene a lo largo de todo el tiempo en el que, por voluntad del autor, se renueva continuamente la acción típica. Así, todos los hechos se consideran

[984] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[985] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.

como una unidad típica[986], por lo que la conducta se prolonga en el tiempo más allá de la inicial consumación, por lo que la prescripción se inicia desde que conste que los acusados han cesado en su actitud de acoso y permanecerá en tanto que el sujeto pasivo continúe en ese estado de hostigamiento[987].

2.2.4. El elemento subjetivo de la intencionalidad

En cuanto a otras cuestiones no recogidas en la legislación, pero objeto de debate, podemos destacar la necesaria existencia o no del elemento subjetivo, esto es, la intencionalidad del sujeto activo en el acoso moral. En este sentido, a pesar de que la norma no se pronuncie al respecto, hay una confrontación de opiniones. Una de ellas consiste en que la intención del sujeto activo del acoso no es una cuestión *"determinante en la tipificación de la conducta, ni implica una modificación del marco punitivo"*[988].

En este sentido, a pesar de que el delito solo pueda ser cometido de forma dolosa (y resulte difícil que quepa el dolo eventual), ello no implica que la finalidad del sujeto activo de, por ejemplo, conseguir que la víctima abandone su puesto de trabajo o vengarse de ella por alguna rencilla, etc., sea relevante. Para que exista dolo basta con que se manifieste el elemento intelectual y el volitivo. El elemento intelectual se cumple con que el acosador sea consciente del mal uso que hace de sus facultades, y el elemento volitivo, con que el acosador continúe con su conducta hostil y humillante a pesar de conocer este mal[989]. Por tanto, para que haya dolo, basta con la existencia de esos dos elementos, pero no importa cuál es el fin último que persigue el acosador, si es que acaso hay alguno.
La jurisprudencia, por su parte, ha considerado en algunas ocasiones necesaria la existencia de un elemento teleológico en la conducta enjuiciada. La voluntad del acosador de causar un daño en la víctima del *mobbing* se ha entendido en varias ocasiones en el orden penal como un requisito necesario para poder calificar la conducta como acoso moral. En este sentido se ha pronunciado el TS en su sentencia de 21 de diciembre de 2018[990], al entender que no se había producido un supuesto de acoso por ser los

[986] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[987] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 945/2010 de 28 de octubre. RJ 2010\8181.
[988] PÉREZ MACHÍO, A.I., *Mobbing y Derecho Penal.*, cit., pp. 147 y 148.
[989] SANTANA VEGA, D.M., "El nuevo delito de acoso laboral.", en *Libro Homenaje al profesor Luis Rodríguez Ramos.*, Tirant lo blanch, Valencia, 2013., p.947.
[990] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 694/2018 de 21 de diciembre. RJ 2018\5683.

hostigadores subordinados de la víctima, y porque difícilmente pudiera *"predicarse de los citados acusados un ánimo de acoso laboral"*.

Por otra parte, también el TS[991] ha entendido el acoso como *"una conducta, prolongada en el tiempo y dirigida a determinados fines, entre los que se citan, destruir las redes de comunicación de la víctima, atacar y afectar a su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores causándole alteraciones psicosomáticas de ansiedad y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo, fines que, en cualquier caso, deben tener la consideración de relevantes e importantes en sentido objetivo para sentar el carácter "grave" del acoso"*.

A pesar de que el TS mencione en sus sentencias que la conducta está dirigida a determinados fines, es cierta la afirmación de que la pena prevista en la norma no es objeto de ninguna cualificación por cuál sea la finalidad de la víctima[992]. En este orden de cosas, ni el artículo 173.1 2º párrafo CP, ni la doctrina se refieren a que deba existir una intención del sujeto activo del acoso en causar un daño a la víctima. Los únicos requisitos que se imponen por la norma son, la prevalencia de una situación de superioridad, la reiteración de la conducta, y que los actos sean graves[993]. Como puede observarse, se trata de parámetros cuya prueba resulta muy difícil. La intencionalidad puede considerarse un requisito más para entender que una conducta de acoso moral en el trabajo reviste el requisito de gravedad para poder ser calificada como delito.

2.2.5. El resultado de producción de un daño en la víctima

La efectiva producción de un daño en la víctima no es un requisito indispensable para considerar que la conducta es constitutiva de acoso moral, ya que una exigencia de esta índole supondría privar de efecto a la norma protectora del trabajador, y ofrecer una solución tardía, totalmente ineficaz. No obstante, algunos tribunales en sus sentencias han considerado importante la existencia de un daño, no para determinar la existencia de *mobbing*, sino para que la conducta sea calificada como delito. Los daños en la víctima suelen producirse en su salud, normalmente en su vertiente mental, pero también en su

[991] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 45/2021, de 21 de enero. RJ 2021\162.
[992] PÉREZ MACHÍO, A.I., *Mobbing y Derecho Penal.*, cit., p.148.
[993] CARMONA SALGADO, C., *Perspectiva multidisciplinar de las diversas modalidades de acoso (aspectos criminológicos, político criminales, sustantivos y procesales).*, cit., p.24.

vertiente física. Sin embargo, los daños no tienen por qué recaer exclusivamente en la propia víctima, sino que también pueden tener una repercusión en su entorno, su economía o su promoción laboral, o incluso en terceros, como su familia. El TS en su sentencia de 21 de enero de 2021[994], ha considerado que el hecho de que la víctima no sufra finalmente un perjuicio en su carrera profesional es un indicador más de que la conducta no es constitutiva de *mobbing*. En este sentido, se infiere que no es necesario que el comportamiento provoque un daño en la víctima para constituir acoso laboral, pero sí para poder calificarlo como delito.

Resulta necesario matizar que no puede confundirse el daño que se produce siempre en la integridad moral de la víctima como consecuencia del acoso, con otro tipo de daños, como los mencionados anteriormente. Estos últimos, en el caso de producirse, podrían llegar a dar lugar a diferentes delitos distintos del de acoso moral en el trabajo como, por ejemplo, el delito de lesiones. Para la jurisprudencia de la Sala de lo Penal del TS, especialmente para aquella previa a la tipificación del acoso laboral, la producción de lesiones en la salud de las víctimas de acoso, puede influir en el resultado judicial de dos formas: por una parte, como factor que aumenta la gravedad la gravedad del delito de los tratos degradantes (o del acoso moral en el trabajo); por otra, como un delito autónomo de lesiones, que se aplica en concurso con los delitos mencionados[995].

El TS respecto del acoso sexual, afirma en su sentencia 349/2012 de 26 abril, que *"no requiere el tipo penal que la víctima sucumba y padezca más trastornos que la mera ubicación en una situación que merezca aquellas calificaciones. Existe pues responsabilidad penal, aunque la entereza de la víctima le permita afrontar sin otros daños la situación indicada. Desde luego no es necesario que como efecto de dicha situación la víctima padezca estrés alguno, por más que en el caso que juzgamos además concurra éste"*[996]. Esta disposición, no obstante, no puede trasladarse al acoso moral, puesto que en Derecho Penal no puede haber analogía *in malam partem*.

[994] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 45/2021, de 21 de enero. RJ 2021\162.
[995] LAFONT NICUESA, L., "Comentario a la STS (Sala 2ª) núm. 325/2013, de 2 de abril. El delito de «mobbing» funcionarial.", *Revista Aranzadi de Derecho y Proceso Penal*, vol. 34, 2014., p.5.
[996] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 349/2012 de 26 abril. RJ 2012\5769.

2.2.6. El ingrediente de gravedad en la conducta o intensidad en el daño

En buena lógica, la jurisdicción penal conoce de los supuestos más graves de acoso moral en el trabajo[997], susceptibles de ser considerados delito. No obstante, calibrar si realmente existe una gravedad merecedora de su sanción por el orden penal no es una cuestión sencilla. Para ello, los tribunales tienen competencia exclusiva para valorar las diferentes circunstancias, y dirimir así si los actos son lo suficientemente graves[998]. De la jurisprudencia del Tribunal Supremo pueden extraerse algunos elementos a tener en cuenta[999]. Por una parte, considera la Sala de lo Penal del TS, que la reiteración en el tiempo del acoso no puede considerarse un plus de gravedad sobre la conducta, ya que se trata de un elemento esencial que debe existir en todo caso de acoso moral en el trabajo. No obstante, a pesar de la claridad de este razonamiento, en la práctica la ponderación de la gravedad de la conducta resulta más compleja. En su sentencia de 21 de enero de 2021[1000], la Sala Segunda del TS afirma que el acoso enjuiciado no resulta tan grave como debería ser para ser valorado por el orden penal, entre otras cuestiones, por no ser tan continuada o sistemática como se requeriría, y pone de ejemplo: que se produjera de manera diaria o semanal. Por tanto, al no alcanzar tal "insidiosa persistencia", no alcanza tampoco tal gravedad requerida. De esta forma, la Sala une la reiteración en el tiempo con el elemento de gravedad de la conducta para calificar el acoso como delito.

La Sala considera, además, otros parámetros, para valorar la gravedad de la conducta. Así, que no se hayan producido efectos laborales graves para la víctima; y, por otra parte, la actitud que haya manifestado ésta en su entorno laboral. Con respecto de esta última cuestión, en la sentencia mencionada, argumenta el Tribunal Supremo que la supuesta víctima había tratado de evitar todo contacto verbal directo con su superior jerárquico (acusado por acoso) y dirigirse a él tan solo por escrito. Para el Tribunal, esta situación dificulta las relaciones entre las personas. También, puede resultar relevante el sexo de la víctima. Así, en la sentencia de 2 de abril de 2013, el TS consideró que el sexo femenino

[997] ARRANZ FERNÁNDEZ, M.B., *Delitos contra la Libertad y la Integridad Física y Moral.*, cit.
[998] SEMPERE NAVARRO, A.V., "Restrictivo concepto de "acoso laboral" a efectos penales.", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, vol. 2/2021., p.5.
[999] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 45/2021, de 21 de enero. RJ 2021\162.
[1000] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 45/2021, de 21 de enero. RJ 2021\162.

de las víctimas tuvo una influencia importante en la conducta atentatoria de su superior[1001].

En este punto, cabe plantearse si realmente tal elemento actúa como influencia o como fundamento del comportamiento. En este segundo caso, el acoso no se definiría como moral en el trabajo, sino como acoso discriminatorio por razón de sexo. Y de igual manera ocurriría con el resto de causas discriminatorias enumeradas en la norma. Sin embargo, sí es cierto que algunas de estas causas no tienen por qué actuar como base y razón de ser del acoso, pero cuya existencia tiene un efecto catalizador para la conducta, por hacer que la víctima resulte más vulnerable frente a su agresor. Así, el sexo, la edad, la discapacidad, pueden actuar como elementos influyentes en la perpetración de los ataques y, por tanto, su aprovechamiento implica un plus de gravedad en la conducta. En estos casos, no se trataría de un supuesto de acoso discriminatorio, pero sí de un caso de acoso moral que reviste la suficiente gravedad para ser considerado como constitutivo de delito.

Asimismo, la producción de un daño en la víctima puede ser considerado como un agravante de la conducta, especialmente al entender que la existencia de lesiones en la salud de la víctima no se precisa como un elemento necesario para la calificación del acoso moral como delito. También, la presencia de terceros, tanto compañeros de trabajo como particulares en aquellos trabajos de cara al público, puede ser considerada como un plus de gravedad, debido a la mayor humillación que sufre la víctima por el acoso[1002]. Con respecto de la reacción que pueda manifestar la víctima ante la conducta sufrida, la Sala Segunda del TS ha manifestado en su sentencia 426/2021, de 19 de mayo que *"es cierto que la aplicación del art. 173.1.II del CP exige un proceso interpretativo que ayude a determinar qué ha de entenderse por "...actos hostiles o humillantes que (...) supongan grave acoso contra la víctima". Parece claro que el carácter hostil o humillante de determinados actos no puede fijarse atendiendo exclusivamente a la percepción personal que tenga la víctima acerca de la hostilidad o humillación que puedan encerrar las decisiones que le afectan. En el juicio de subsunción hemos de operar con parámetros que, aun sin vocación de universalidad, sean ponderados conforme a criterios aplicables a la generalidad de los trabajadores. Pero la presencia de lo objetivo no puede eliminar cualquier consideración referida a las circunstancias personales del trabajador que*

[1001] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[1002] LAFONT NICUESA, L., "Comentario a la STS (Sala 2ª) núm. 325/2013, de 2 de abril. El delito de «mobbing» funcionarial.", cit., p.5.

luego se convierte en destinatario de unas decisiones encaminadas a desalentar su ánimo y a prescindir de sus servicios. Y ello con independencia de que esas actuaciones tengan como desenlace una patología física o psíquica evaluable médicamente. La relevancia penal del acoso laboral no puede hacerse depender, desde luego, de la subjetividad y vulnerabilidad de la víctima. Pero tampoco puede exigirse para predefinir su alcance un análisis de la capacidad de resistencia del trabajador para tolerar la situación a la que está siendo sometido. La conclusión acerca de si unos actos sin aparente justificación para mejorar la productividad o la organización de la empresa son o no susceptibles de tratamiento penal exige un examen interrelacionado de todas las circunstancias que convergen en el caso concreto".

3. Otros delitos que pueden coexistir con el acoso moral delictivo

El acoso moral en el trabajo es un fenómeno pluriofensivo y las conductas que constituyen el acoso son muy variadas, por lo que, a pesar de que la dignidad y la integridad moral se configuren como los principales bienes jurídicos protegidos, existen otros que también pueden verse lesionados. Ello conduce a que, junto con el acoso moral en el trabajo como delito, el CP castigue otras conductas típicas sobre la base de un mismo comportamiento. Se produce también un delito de lesiones (arts. 147 y ss. CP), cuando se menoscabe la integridad corporal o la salud física o mental de la víctima. Esta situación puede darse en muchos de los casos de *mobbing*, especialmente en relación con la salud mental de la persona que sufre el acoso. No obstante, la producción de tales daños no resulta un requisito necesario para entender que el acoso se ha producido. La jurisprudencia de la Sala de lo Penal del TS, establece que los elementos que deben concurrir en los delitos de lesiones del artículo 147.1 CP, son los siguientes: a) existencia de una acción agresiva; b) que sea ejecutada con dolo, esto es, con conocimiento y voluntad de menoscabar la salud psíquica de las víctimas; c) que produzca un resultado lesivo subsumible en el artículo 147.1 CP (al precisar, por ejemplo, el sujeto pasivo de tratamiento psiquiátrico); d) existencia de relación de causalidad entre las acciones agresoras y el resultado lesivo; e) que pueda imputarse objetivamente el resultado de la conducta ilícita del acusado, al generar con su actitud un riesgo para el bien jurídico tutelado por la norma penal[1003].

[1003] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.

También pueden producirse en el seno de un supuesto de *mobbing* diferentes comportamientos consistentes en amenazas (arts. 169 a 171 CP), coacciones (art. 172 CP), injurias (arts. 208 y ss CP) y calumnias (arts. 205 y ss CP), todos ellos constitutivos de delitos. En estos tipos de delitos, su comisión puede tener un carácter tan leve que quedan consumidos dentro de los delitos contra la integridad moral al no configurar un injusto suficiente para ser castigados de manera separada[1004]. En algunos casos, estos delitos pueden encontrarse relacionados con la información que el sujeto activo haya obtenido de la víctima de manera ilícita, dando lugar a un delito de descubrimiento y revelación de secretos (art.197 CP). En los supuestos más extremos del acoso moral en el trabajo, pueden llegar a darse situaciones de inducción al suicidio (art.143.1 CP), homicidio imprudente (art.142 CP), doloso o asesinato (art.138 CP), cuando el trabajador se quita la vida o intenta hacerlo (en grado de tentativa en tal caso), o es su acosador quien lo perpetra.

Según la doctrina penalista[1005], al acoso moral en el trabajo le resulta de aplicación las reglas de concurso de delitos del artículo 177 CP. De esta forma, pueden resultar castigados separadamente aquellos actos de hostigamiento dentro del acoso que supongan lesiones o daños a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, que se produjeran además del atentado a la integridad moral, y que sean constitutivos de delito. En el caso de no trascender de la consideración de delito leve, resultará de aplicación el concurso de leyes, con el fin de no vulnerar el principio de "non bis in ídem". Asimismo, no puede aplicarse el agravante de abuso de superioridad, ni el de prevalimiento del carácter público del culpable, por ser un elemento constitutivo del tipo, pero sí el previsto por discriminación.

Si el supuesto de *mobbing* se produce en el seno de la Administración Pública y concurre con un delito de prevaricación administrativa, debe rechazarse que por el principio de especialidad, el delito de acoso moral consuma a éste. En este caso, no se aplicaría un concurso de normas porque el delito de acoso laboral no integra la totalidad del desvalor de la conducta desplegada por el sujeto activo. Tampoco resultaría de aplicación un concurso ideal, ya que el acoso laboral se configura como algo más que la suma de actos

[1004] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[1005] ÁLVAREZ GARCÍA, F.J.; MANJÓN-CABEZA OLMEDA, A.; VENTURA PÜSCHEL, A., "Los delitos de acoso laboral e inmobiliario.", cit., p. 475 y 476.

aislados en que se concreta el hostigamiento, por lo que, cuando uno de esos actos constituye un delito autónomo que lesiona un bien jurídico diferente, la relación entre ambos es de concurso real[1006].

Los artículos 316 y 317 CP, recogen los delitos contra los derechos de los trabajadores, concretamente, sobre la infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales. Así *"los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado"*.

En este sentido, en aquellos casos en los que no pueda imputarse al empresario un delito de acoso moral en comisión por omisión, puede condenársele por no haber cumplido su deber de prevención de riesgos laborales. Si el empresario conocía el riesgo existente y aun así omitió llevar a cabo cualquier tipo de actuación, la comisión del delito será dolosa. Mayores problemas presenta la distinción de su comisión imprudente (recogida en el artículo 317 CP) con las infracciones administrativas que sancionan este tipo de incumplimientos del empresario. Como es lógico, en el caso de que el empresario adoptase todas las medidas necesarias para evitar el riesgo de acoso moral y, aun así, éste se produjera, no habrá cometido ningún delito ni será sujeto de ninguna sanción administrativa.

4. Delito de ciberacoso

El ciberacoso consiste en una conducta semejante a la prevista en el artículo 173.1 segundo párrafo CP, pero cometida a través de los medios digitales y el uso de internet, lo que permite una mayor intensidad en el hostigamiento, ya que el mismo, puede producirse en cualquier momento y lugar, no necesariamente dentro de la jornada y espacio de trabajo, pero sí relacionado con el mismo. Asimismo, los medios digitales y el

[1006] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 409/2020 de 20 de julio. RJ 2020\2670.

uso de aplicaciones de mensajería móvil (como WhatsApp) permiten que se produzca con mayor facilidad un hostigamiento permanente, ilimitado y continuo, incluso el llamado "síndrome del acoso apremiante u obsesivo" [1007]. El anonimato que ofrece internet favorece la proliferación de estas conductas, al creerse los agresores impunes en su actuación[1008].

Debe ponerse en relación con esta situación los delitos de descubrimiento y revelación de secretos previstos principalmente en el artículo 197 CP. En estos delitos, se debe distinguir entre acciones de acceso y apoderamiento de datos por una parte, y de revelación y difusión de los datos por otra[1009]. Con respecto al primer supuesto, el artículo 197.1 CP establece que *"el que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses".* Esta misma pena se impone a aquellas personas que, sin autorización, *"se apoderen, utilicen o modifiquen, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos,*

[1007] DE URBANO CASTRILLO, E., "El acoso y la delincuencia informática.", *Aranzadi Doctrinal*, vol. 3, 2018.

[1008] Sobre la posibilidad de averiguar quién se esconde detrás del ciberacoso cuando es anónimo, consultar BARRIO ANDRÉS, M., *Ciberdelitos: amenazas criminales del ciberespacio*, Reus, 2017., pp.37-38: *"uno de los principales obstáculos en la lucha contra la ciberdelincuencia lo encontramos en un conjunto de factores técnicos que dificultan la detección y persecución del delito cometido a través de Internet, lo que explica el extraordinario éxito de este medio como canal de ejecución delictiva. Entre esos factores se encuentra el anonimato potencial del autor y la ejecución del delito a distancia. Con relación al primero, las dificultades existentes para esclarecer la comisión de un delito ejecutado a través de Internet pueden ser significativas. La tarea de delimitar quién es el autor humano de la acción presuntamente delictiva tampoco es siempre sencilla. Cada dispositivo conectado a Internet tiene asignado una dirección IP, que viene a operar como el "DNI electrónico" del terminal. Su detección y seguimiento en muchos casos a priori no resulta complejo, aunque existen técnicas para enmascarar o manipular dicha asignación, como la posibilidad de conectarse a través de redes wifi abiertas, la utilización de proxies o VPNs o, en fin, la creación de redes botnet. Una vez determinada la dirección IP, el proceso de identificar al titular de la línea o conexión a la que dicha IP se ha asignado se inicia mediante solicitud al Juzgado para que libre o autorice mandamiento dirigido a los proveedores de acceso a Internet (ISPs), con el fin de que éstos informen de cuantos datos posean en orden a proceder a la identificación descrita. A continuación, mediante Auto del juzgador que la autoriza, se lleva a cabo la diligencia de entrada y registro en el domicilio o sede del titular de la línea o conexión, en cuya acta levantada bajo la fe pública del Secretario judicial se ha ce constar que se accede al ordenador y a los ficheros del encausado, obteniendo copia de éstos".*

[1009] Consultar PÉREZ MANZANO, M., "Protección de datos personales: retos para el sistema penal.", VV.AA. (CASAS BAAMONDE, Coord.), *El derecho a la protección de datos personales en la sociedad digital.*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2020., p.68.

electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado" (artículo 197.2 CP). Las penas serán agravadas si quienes cometan las conductas sean responsables de los ficheros, etc., los datos tomados revelen información sobre ideología, religión, creencias, salud, origen racial o vida sexual, la víctima fuere menor de edad o con discapacidad, y si los hechos se realizan con fines lucrativos (artículo 197, apartados 4, 5, y 6 CP).

Sobre la difusión y revelación de datos, *"se impondrá la pena de prisión de dos a cinco años si se difunden, revelan o ceden a terceros los datos o hechos descubiertos o las imágenes captadas a que se refieren los números anteriores"* (artículo 197.3 CP). El apartado 7º del artículo 197 CP prevé que *"será castigado con una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses el que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona"*. Es necesario remarcar que, en estos casos, no sólo delinque quien obtiene la información de manera ilícita, sino también la persona que, aun habiéndola obtenido legítimamente (normalmente porque la víctima se la haya proporcionado, o bien se la haya reenviado un tercero) la difunde a otras personas y colabora en su propagación.

Estas conductas de apoderamiento y revelación de datos personales son típicas del ciberacoso, y dichos delitos quedarían absorbidos por este último. Estos supuestos de "acoso en línea" pueden implicar una mayor presión en el hostigamiento sufrido por la víctima, debido a la rápida difusión de la información en internet y a su difícil o casi imposible destrucción. Esta situación pone en peligro la reputación y la intimidad de la persona, por lo que resulta muy importante poner remedio con rapidez para que las imágenes o documentación en cuestión no se propaguen, ya que, de otra manera, acompañarán a la víctima allá donde vaya. Estos supuestos suelen producirse habitualmente en relación con información de carácter sexual, y resulta difícil establecer los parámetros de responsabilidad de la empresa.

Según la Sala Segunda del TS, en su sentencia 554/2017, de 12 de julio,[1010], *"el legislador al tipificar el nuevo delito de acoso y hostigamiento -stalking- lo hace considerándolo como una variante del delito de coacciones al quedar fuera del ámbito de las coacciones, las conductas de acecho permanente o intento de comunicación reiterada que sin llegar a las coacciones, sí tienen la entidad suficiente como para producir una inquietud y desasosiego relevante penalmente y que por ello no debe quedar extramuros de la respuesta penal al producir tal situación de acoso una alteración grave de su vida cotidiana, estableciéndose un tipo agravado para los casos en los que el sujeto pasivo, el que sufre el acoso es de las personas a las que se refiere el art. 173 CP, entre las que se encuentra el hecho de someter a esta situación a quien sea, o haya sido el cónyuge o persona ligada con él por análoga relación de afectividad (aún sin convivencia)".*

Afirma el TS en su sentencia que el ciberacoso es un delito de resultado, ya que la conducta hostigadora limita directamente y de forma trascendental la libertad de obrar de la víctima (ya sea capacidad de decidir o de actuar según lo ya decidido), y alterar gravemente su vida cotidiana (es decir, *"algo cualitativamente superior a las meras molestias"*). El delito se vertebra sobre cuatro notas*: "a) que la actividad sea insistente; b) que sea reiterada; c) como elemento negativo del tipo se exige que el sujeto activo no esté legítimamente autorizado para hacerlo; d) que produzca una grave alteración de la vida cotidiana de la víctima".* Por forma reiterada e insistente, la Sala Segunda entiende que *"equivale a decir que se está ante una reiteración de acciones de la misma naturaleza -un continuum- que se repite en el tiempo, en un periodo no concretado en el tipo penal. Ciertamente el tipo penal no concreta el número de actos intrusivos que pueden dar lugar al tipo penal, pero podemos afirmar que este continuum de acciones debe proyectarse en un doble aspecto: a) repetitivo en el momento en que se inicia; b) reiterativo en el tiempo, al repetirse en diversas secuencias en tiempos distintos".*

5. Non bis in ídem: jurisdicción penal vs. jurisdicción social

Cabe la posibilidad de que un mismo comportamiento de acoso moral en el trabajo constituya una infracción administrativa laboral y un delito. En estos casos, es necesario analizar si debe aplicarse el principio non bis in ídem. Este principio, en palabras del TC,

[1010] STS (Sala de lo Penal) núm. 554/2017 de 12 julio. RJ 2017\4136.

consiste en la *"prohibición de que, por autoridades de un mismo orden y a través de procedimiento distintos, se sancione repetidamente una misma conducta, por entrañar esta posibilidad una inadmisible reiteración en el ejercicio del ius puniendi del Estado y, por otro lado, una prohibición de duplicidad de sanciones administrativas y penales respecto de unos mismos hechos, a excepción de aquellos supuestos en los que, derivado de una relación de supremacía especial de la Administración, esté justificado el ejercicio del ius puniendi por los Tribunales y a su vez la potestad sancionadora por la Administración"*[1011].

El principio non bis in ídem tiene, por tanto, dos vertientes[1012]. Una vertiente material o sustantiva que *"impide sancionar al mismo sujeto «en más de una ocasión por el mismo hecho con el mismo fundamento», y que «tiene como finalidad evitar una reacción punitiva desproporcionada en cuanto dicho exceso punitivo hace quebrar la garantía del ciudadano de previsibilidad de las sanciones, pues la suma de la pluralidad de sanciones crea una sanción ajena al juicio de proporcionalidad realizado por el legislador y materializa la imposición de una sanción no prevista legalmente»"*. por otra parte, una vertiente procesal o formal que *"proscribe la duplicidad de procedimientos sancionadores en caso de que exista una triple identidad de sujeto, hecho y fundamento, y que tiene como primera concreción «la regla de la preferencia o precedencia de la autoridad judicial penal sobre la Administración respecto de su actuación en materia sancionadora en aquellos casos en los que los hechos a sancionar puedan ser, no sólo constitutivos de infracción administrativa, sino también de delito o falta según el Código Penal»"*[1013].

Por una parte, es posible encontrarse con el supuesto en el que la víctima haya interpuesto las denuncias correspondientes ante la Inspección de Trabajo o ante los Juzgados de lo Social por actos hostiles y vulneradores de derechos y, más adelante, interpone una denuncia ante los tribunales del orden penal por acoso moral en el trabajo. Sobre esta cuestión, se ha pronunciado la Audiencia Provincial de Madrid[1014], y ha declarado que

[1011] STC núm. 94/1986 de 8 julio. RTC 1986\94; núm. 150/1991 de 4 julio. RTC 1991\150.
[1012] Sobre las vertientes sustantiva y procesal: SSTC núm. 2/2003 de 16 enero. RTC 2003\2; núm. 48/2007 de 12 marzo. RTC 2007\48; núm. 91/2008 de 21 julio. RTC 2008\91; núm. 145/2013 de 11 julio. RTC 2013\145; núm. 86/2017 de 4 julio. RTC 2017\86; núm. 1/2020 de 14 enero. RTC 2020\1, entre otras.
[1013] STC núm. 188/2005 de 7 julio. RTC 2005\188.
[1014] SAP de Madrid (Sección 16ª) núm. 4/2010 de 29 enero. ARP 2010\496.

"de acuerdo a la jurisprudencia, la violencia física o psíquica habitual a que se refiere el artículo 173 es algo distinto de los concretos actos de violencia, aisladamente considerados y el bien jurídico protegido es mucho más amplio y relevante que el mero ataque a la integridad, quedando afectados fundamentalmente valores de la persona y, especialmente, la integridad moral de las víctimas, quedando excluido el principio non bis in idem, porque el artículo 173 establece que las penas se impondrán *"sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieren concretado los actos de violencia", pues, los concretos actos de violencia sólo tienen el valor de acreditar la actitud del agresor. En consecuencia, el hecho de que se haya dictado sentencia en algunos de los episodios que se traen ahora a colación no produce la excepción de cosa juzgada ni provocan infracción del principio "non bis in idem"".*

De otro lado, puede haber mayor problema en el caso de que las denuncias ante la jurisdicción social y penal se refieran ambas a una conducta de acoso, y no a actos hostiles aislados en una jurisdicción y a un comportamiento de *mobbing* en la otra. En este supuesto, si bien los hechos y los sujetos son coincidentes, los fundamentos no lo son. Así, el fin último de acudir a una u otra vía son diferentes. Por una parte, la pretensión al acudir a la jurisdicción penal es que la conducta se califique como delito y se imponga una pena de prisión o multa, además de la responsabilidad civil indemnizatoria. Por otra, en el derecho laboral, lo que se pretende es, bien extinguir la relación contractual por incumplimiento del empresario, con la obtención de una indemnización equivalente a la del despido improcedente, o bien reparar los derechos fundamentales del trabajador vulnerados a través del procedimiento especial previsto para ello[1015].

Además, los requisitos en uno u otro ordenamiento para entender que la conducta es acoso, o que el mismo es constitutivo de delito, son distintos. Así, en el orden penal sólo se considerará que resulta de aplicación el artículo 173.1 segundo párrafo CP si el acoso procede de un superior jerárquico y si el mismo reviste una especial gravedad, para cuya determinación se tendrán en cuenta diferentes criterios, tales como una intensa repetición de actos, la producción de un daño en la víctima, etc. Mientras que en el orden laboral no resultan necesarios estos requisitos. Así, es posible que un trabajador denuncie ser víctima

[1015] Para algunos autores, no obstante, la pretensión de resarcimiento a través de la indemnización por daños y perjuicios, solo pueden ser reclamados en uno de los dos procedimiento. LÓPEZ MOLINA, J.A., "Acoso laboral: perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales.", 2017, Universidad Católica de Murcia., p.216.

de acoso moral, y que la jurisdicción penal considere que, aunque efectivamente lo sea, su gravedad no es la suficiente para ser considerado delito, por lo que deberá acudir a la jurisdicción social a ver satisfechas sus pretensiones. No obstante, en el caso de que el comportamiento de acoso constituya delito y también infracción en la LISOS, con coincidencia en ambas jurisdicciones, de hechos, sujetos y fundamentos, el tratamiento penal tendría carácter prioritario, conforme a lo establecido por el TC. Así, debería invocarse el principio de non bis in ídem, y la jurisdicción penal prevalecería sobre la administrativa. En cualquier caso, las acciones laborales, como la extinción voluntaria del contrato de trabajo se mantendrían[1016], por no existir identidad de fundamento.

6. Prueba

La prueba de los actos de acoso (incluido el ciberacoso) es naturalmente necesaria pero constituye uno de los aspectos de mayor dificultad en este terreno. sobre todo es relevante en el ámbito penal, donde rige ineludiblemente el principio de presunción de inocencia. No vamos a detenernos ahora en la dimensión dinámica o estrictamente procesal de la prueba, algo que merecería seguramente un estudio monográfico, pero sí nos interesa poner de relieve la virtualidad a estos efectos de determinados medios de prueba.

La producción de un daño en la salud de la víctima no es un requisito necesario del delito de acoso laboral, pero constituye un elemento que sirve para graduar la gravedad de la conducta. Sobre esta cuestión, el informe pericial del médico sobre las posibles lesiones psíquicas (o físicas, en su caso) se ha mostrado como elemento de prueba clave que se produce en la salud de la víctima. Y este valor probatorio no solo se predica de la existencia real de dichas lesiones, sino de su relación de causalidad con el comportamiento padecido por la víctima que las manifiesta. Así, el TS en su sentencia de su Sala de lo Penal de 28 de octubre de 2010[1017] afirmó que *"en relación a la declaración del Dr. basta decir que su informe fue uno de los elementos determinantes de que el Tribunal estimase acreditado que los padecimientos físicos y psíquicos de (la víctima) tuvieron por causa el trato que sufrió por los recurrentes"*.

[1016] SALVADOR CONCEPCIÓN, R., *Defensa contra el acoso psicológico en el trabajo.*, Dykinson, 2016., p.82.
[1017] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 945/2010 de 28 de octubre. RJ 2010\8181.

Sobre esta cuestión, cabe recordar que en el orden social los tribunales no se muestran favorables a otorgar un valor probatorio tan elevado a los informes médicos presentados por las víctimas de acoso moral, ya que, si bien sirven para certificar la existencia de lesiones psíquicas o físicas en la salud de la víctima, no pueden garantizar que procedan del padecimiento sufrido en el lugar de trabajo y no de otra causa, ya que el especialista que los emite no tiene más pruebas de esta situación que el testimonio de la propia víctima. Por otra parte, en el proceso penal la alegación de los periodos de altas y bajas laborales de la víctima no sirve a la parte demandada (como sujeto activo del acoso) para acreditar que no se ha producido una continuidad en la conducta hostil enjuiciada debido a dicha intermitencia en la presencia de la víctima en la empresa[1018].

En cuanto a prueba testifical, la existencia de un vínculo personal entre la víctima y el sujeto activo o pasivo del acoso aminora la objetividad del testimonio de la victima y, por tanto, de su eficacia probatoria[1019]. No obstante, resulta indiferente para el testimonio de la víctima que los testigos del acoso fueran despedidos de la empresa. Tal situación no modifica su credibilidad ni tiene por qué existir un afán malicioso de dañar al acusado o a la empresa[1020].

7. Responsabilidad civil

El sujeto pasivo del acoso tiene derecho a recibir una indemnización por los daños sufridos como consecuencia del acoso moral (o ciberacoso, en su caso) soportado. Por una parte, son indemnizables los derechos económicos ligados a la relación laboral que hayan podido verse afectados por esta situación, como, por ejemplo, un plus de productividad. De otro lado, son indemnizables también los daños morales padecidos por la víctima, derivados de un sufrimiento continuo por el hostigamiento y las humillaciones a las que se ve sometida[1021].

[1018] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 945/2010 de 28 de octubre. RJ 2010\8181.
[1019] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[1020] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 830/2014 de 28 noviembre. RJ 2014\6231.
[1021] LAFONT NICUESA, L., "El delito de acoso moral laboral en la doctrina de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo.", en *Los delitos de acoso moral: mobbing, acoso inmobiliario, bullying, stalking, escraches y ciberacoso. Adaptado a la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.*, Tirant lo blanch, Valencia, 2017., p.99.

La acción civil derivada de delito puede ejercitarse de forma conjunta con la acción penal, o puede reservarse para ser ejercitada de manera separada. Además, una vez se ha ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, siempre y cuando no se haya desistido del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social (artículo 183 LRJS).

La Sala Segunda del TS tiene en cuenta diferentes criterios para determinar la cantidad a indemnizar por dichos daños morales, tales como los efectos producidos en la salud física o psíquica de la persona, si se precisó o no de tratamiento médico[1022], la duración de los actos hostiles en el tiempo[1023], es decir, parámetros a considerar desde un punto de vista objetivo. Tanto la empresa como la Administración Pública serán responsables civiles subsidiarios por desempeñar el acosador sus funciones bajo su ámbito de organización[1024]. La cantidad económica considerada por el tribunal es la solicitada por las partes, sin que quepa la posibilidad de otorgar una cuantía superior a la misma. Así, en su sentencia de 2 de abril de 2013[1025], el TS reconoció una indemnización de 12.000 euros a tres de las víctimas, que se habían personado como acusación particular y habían exigido dicha cantidad, mientras que tan sólo concedió 5.000 euros a la cuarta víctima, por no haberse personado como tal acusación y por ser la cantidad solicitada por el Ministerio Fiscal.

[1022] STS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) núm. 945/2010 de 28 de octubre. RJ 2010\8181.
[1023] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[1024] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.
[1025] STS (Sala de lo Penal, Sección1ª) núm. 325/2013 de 2 de abril. RJ 2013\3620.

CONCLUSIONES

PRIMERA.– El objetivo de esta tesis ha sido analizar la situación actual del tratamiento jurídico laboral del acoso moral en el trabajo en España a través de sus instituciones internas y de las normas internacionales concurrentes. El panorama interno al abordar este problema es, en primer lugar, de inercia o estancamiento. El fenómeno de *mobbing* comenzó a ganar repercusión mediática a partir de los años 90, y empezó a exigirse un mayor tratamiento jurídico–legal de la cuestión. En este orden de cosas, en el ámbito laboral fueron los Tribunales Superiores de Justicia los que, ante la ausencia de previsión normativa, desarrollaron diferentes líneas de doctrina judicial para tratar de delimitar el concepto de acoso moral y los elementos que lo caracterizaban. Esta labor ha permanecido inmutable desde la década de los años 2000 hasta nuestros días, sin que las conclusiones de los TSJ hayan evolucionado apenas en veinte años, y sin que el Tribunal Supremo se haya pronunciado sobre este riesgo psicosocial en ningún momento.

Naturalmente, los actos de acoso pueden tener también otras vertientes, entre ellas la penal. La exigencia de una regulación del acoso laboral también se proyectó sobre esta jurisdicción, en la que, al contrario que en la social, se elaboró un precepto legal para legislarlo afrontarlo o combatirlo. La reforma operada en el Código Penal en el año 2010, introdujo un segundo párrafo a su artículo 173.1, regulador del acoso moral, que generó controversia entre la doctrina y los tribunales. Por ejemplo, la distinción de este fenómeno con respecto de los tratos degradantes no ha resultado clara, ni tampoco la interpretación de los requisitos que debe cumplir la conducta para poder ser calificada como delito. En este contexto de escasa respuesta legal interna, en el año 2019 se aprueba el Convenio nº190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El principal objetivo de dicho instrumento es que los Estados que lo ratifiquen legislen sobre esta cuestión en sus respectivos ordenamientos internos. España se encuentra en proceso de ratificación del Convenio y cabe esperar que, una vez que éste finalice , positivamente según todos los indicios, se elabore una ley específica sobre violencia y acoso en el trabajo o se introduzcan las pertinentes reformas en nuestro sistema legal.

El objetivo, por tanto, de esta tesis, ha sido estudiar la situación actual de acoso moral en el trabajo en España, examinar el posible impacto en nuestro sistema de la normativa internacional y comunitaria, y comparar el estado de nuestro sistema con los

ordenamientos jurídicos de otros países, con el fin de concluir cómo puede verse alterada en caso de desarrollar una norma. Para ello, se ha prestado especial atención al Convenio OIT número 190, se ha barajado la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea, se han estudiado los sistemas nacionales de Reino Unido e Italia, se han investigado los diferentes bloques normativos de nuestro país conectados al acoso moral, y se ha realizado un examen exhaustivo de la doctrina judicial de las Salas de lo Social de los TSJ en España, de sus diferentes elementos y de las distintas vías de tutela judicial, y es el momento de compendiar esa información y valorar cómo puede evolucionar nuestro sistema y en qué dirección deben orientarse las diferentes líneas de doctrina judicial de los tribunales.

SEGUNDA.– A pesar de que el acoso moral es un fenómeno que ha venido acompañando al trabajo durante toda la historia, a partir de la década de los 80 del siglo pasado comenzó una mayor preocupación por el mismo, primero desde las disciplinas de la psicología y psiquiatría y, más adelante, por parte del Derecho, recayendo el peso de su tratamiento sobre los Tribunales Superiores de Justicia, especialmente a partir de los años 2000. Pese al creciente interés mostrado, a día de hoy no se ha desarrollado ninguna legislación laboral en la materia, y continúan siendo las Salas de lo Social de los TSJ las instancias encargadas de aplicar sus líneas de doctrina judicial a través de las que se desarrolle el concepto de *mobbing* y sus elementos; no obstante, dicho concepto y elementos apenas han sufrido modificación desde las primeras sentencias que se dictaron sobre el acoso moral en el trabajo, sino que se han ido asentando unas líneas doctrinales que han permanecido prácticamente invariables a lo largo de dos décadas. Algunas de estas Salas de lo Social están variando discretamente sus criterios, y acercándose más a los postulados de la doctrina científica, cuyo planteamiento acerca del *mobbing* es, con carácter general, menos restrictivo que el de los tribunales.

TERCERA.– En el contexto internacional, la labor legislativa de la OIT y de la UE se había centrado esencialmente en la regulación del acoso discriminatorio y sexual. No obstante, la publicación del Convenio nº190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo supone la entrada en vigor de la primera norma internacional vinculante sobre esta cuestión. En el plano comunitario sigue sin elaborarse una directiva sobre el acoso moral, a pesar de los requerimientos por parte del Parlamento Europeo a la Comisión Europea en sus resoluciones. La ratificación del Convenio nº190 implica la

necesaria elaboración de una norma que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Conforme a los postulados de dicho Convenio, y al amplio desarrollo que la doctrina judicial de los TSJ españoles ha efectuado sobre el acoso moral en el trabajo en España, la norma debería elaborarse conforme a unos parámetros determinados.

Por una parte, pueden desarrollarse varias normas en función de cada tipo de violencia y de cada riesgo psicosocial. No obstante, es más lógico elaborar una que regule todas estas cuestiones, dada la estrecha relación que existe entre ellas. Dicha norma deberá, en primer lugar, ofrecer definiciones separadas sobre los distintos tipos de violencia, definiendo, en primer lugar el concepto de violencia (para ello puede seguir la definición del Convenio nº190 de la OIT) y distinguir dentro de ésta la violencia física de la psicológica. Como modalidades de la violencia psicológica, se incluirán los conceptos de acoso discriminatorio y acoso sexual, que seguirán los preceptos de las directivas comunitarias y de las normas nacionales existentes. Por otra parte, el Convenio nº190 es claro a la hora de diferenciar el acoso y la violencia en el trabajo en general de la violencia y el acoso por razón de género. Dicha distinción debe trasladarse también a la norma nacional, puesto que la regulación de la violencia y el acoso en el trabajo en términos generales trata de proteger la dignidad de la persona frente a un maltrato en el trabajo, mientras que la regulación de la violencia y el acoso por razón de género hace referencia a la cultura de dominación del hombre sobre la mujer.

Descendiendo ya de manera concreta a la regulación del acoso moral en el trabajo, no puede ofrecerse una definición excesivamente rígida, que impida a los tribunales actuar con una cierta flexibilidad en cada caso en concreto, pero sí debe delimitarse de manera clara cuáles son los elementos que requiere la conducta para ser calificada como *mobbing*. Estos elementos, que pueden calificarse como esenciales, deben ser aquellos que permitan ser identificados conforme a parámetros objetivos. Así, para entender que se produce acoso moral en el trabajo, debe existir una reiteración en el tiempo de una conducta que lesiona la dignidad y la integridad moral de la víctima, que surja en el contexto de trabajo y por sujetos relacionados de forma habitual con éste. La intencionalidad del sujeto activo del acoso y la producción de un daño en la víctima son elementos accesorios que deben valorarse a efectos de graduar la gravedad de la infracción, que puede llegar a constituir delito.

CUARTA.– Con respecto al elemento temporal del acoso moral en el trabajo, el concepto de *mobbing* que se recoja en la legislación laboral deberá señalar que la conducta debe ser continuada en el tiempo. A pesar de que el Convenio nº190 de la OIT establezca que puede bastar con un solo acto, sobre la base de la doctrina científica y judicial, es prácticamente unánime la postura de que la reiteración en el tiempo supone un elemento definitorio del acoso moral y lo diferencia del resto de riesgos psicosociales. Así, si la mayoría de la legislación internacional no se refiere a este elemento en sus definiciones de acoso, es porque realmente están tratando el acoso discriminatorio, y no el acoso moral. En el acoso discriminatorio, al igual que sucede en el acoso sexual, la conducta es tan reprobable por sí sola que basta con un solo acto para sancionarla.
El Convenio permite la distinción dentro de la normativa entre los conceptos de violencia y acoso, por lo que la violencia puede producirse con un solo acto, pero el acoso moral requiere de una repetición. La norma no debe establecer límites temporales ni cuantitativos respecto del número de actos hostiles, y debe incidir en que dicha reiteración en el tiempo queda supeditada a la gravedad de la conducta enjuiciada. Así, tal y como han entendido varios TSJ, si se trata de una conducta de hostigamiento especialmente grave, bastará con que se produzcan pocos actos y en un breve periodo de tiempo.

QUINTA.– Lo realmente esencial en la calificación del acoso no es tanto la delimitación espacial del lugar ni el momento (dentro o fuera de la jornada laboral) en el cual se ha producido una situación de hostigamiento psicológico, como que éste guarde una relación con el trabajo, esto es, que se produzca con ocasión del mismo. Esta relación puede existir por diversas causas, ya sea por los sujetos intervinientes y los vínculos que existen entre ellos, por la afectación de la conducta al trabajo, o por el ataque a personas o cosas relativas a la víctima de acoso, que indirectamente le causan un daño. Para discernir si existe o no dicha relación de ocasionalidad del acoso con el trabajo, basta con plantearse si, de no prestar la víctima sus servicios en tal empleo junto con sus compañeros, el acoso se hubiera producido. Así, si el acoso hubiera tenido lugar igualmente, puede entenderse que no existe tal relación de ocasionalidad. Por el contrario, si el acoso encuentra su causa en ese trabajo, y de no ser por él no hubiera sucedido, se entiende que existe la relación de ocasionalidad y la conducta puede calificarse de acoso moral en el trabajo.

En esta línea se han pronunciado diferentes TSJ, especialmente en relación con el uso de las nuevas tecnologías con fines de hostigamiento. Así, en sus sentencias entienden que,

al no existir un vínculo entre los sujetos activo y pasivo, distinto del de meros compañeros de trabajo, el acoso guarda una relación inequívoca con el trabajo, que permite calificarlo como *mobbing*. Por lo tanto, el lugar desde el que se llevasen a cabo las conductas hostiles carece de importancia, como ocurre, de la misma manera, con el momento en el que se produzcan, por lo que establecimiento de un límite temporal o locativo en el que debe producirse el acoso moral se encuentra actualmente desfasado. A día de hoy resulta obligado tomar en consideración el uso que puede hacerse de medios tecnológicos para acosar a un trabajador. La facilidad de comunicación que permiten estos medios, gracias al envío de mensajes instantáneos a, y desde, cualquier parte del mundo, así como el anonimato que proporcionan, suponen un caldo de cultivo más que propicio para la perpetración de este tipo de hostigamiento. Esta situación, cada vez más corriente, obliga a repensar los elementos del *mobbing*, y a otorgar una mayor fuerza al elemento contextual del acoso sobre el elemento espacial.

SEXTA.– En relación con los sujetos que intervienen en el acoso moral en el trabajo, es necesario realizar una serie de precisiones. Con respecto del sujeto activo del *mobbing*, puede ser un miembro de la empresa o un tercero ajeno a ella. Sobre el primer supuesto, cabe destacar que la legislación y la jurisprudencia deben reconocer plenamente el acoso moral horizontal y vertical, ascendente o descendente. De esta manera, la superioridad que se predica de este fenómeno no debe ser necesariamente jerárquica. En relación con el segundo supuesto, para poder entender que el comportamiento hostil que procede de terceras personas ajenas a la empresa constituye acoso moral en el trabajo debe analizarse la relación que éstas mantienen con la empresa. Así, si se trata de una vinculación momentánea, sin mayor repercusión, la violencia sufrida por los trabajadores no podrá considerarse *mobbing*. Sin embargo, si la vinculación entre dichos terceros y la empresa tiene un carácter más prolongado en el tiempo, como los trabajadores de una contrata, o incluso alumnos o pacientes de larga duración, con los que el trabajador mantenga una relación duradera en el tiempo, que permita un enturbiamiento del ambiente laboral y una repetición de los actos hostiles, el mismo podrá ser calificado como *mobbing*, y el empresario deberá adoptar las medidas oportunas para evitarlo o acabar con él.

Sobre el sujeto pasivo del acoso, éste puede ser singular o plural. Así, no es necesario, como han afirmado algunos autores y tribunales, que haya una víctima aislada, sino que podrán ser múltiples (como prevé el Acuerdo Marco de la UE sobre violencia y acoso en

el trabajo, de 2007), por ejemplo, en el caso de un maltrato generalizado en la empresa, siempre que en el hostigamiento padecido por ellas puedan identificarse todos los elementos esenciales del acoso moral. Las víctimas, en estos casos, deben ser identificables también, a pesar de que en el derecho comunitario no sea necesario (STJUE Caso *Asociaţta ACCEPT contra Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii*, de 25 de abril de 2013). Esta situación se produce porque, de nuevo, el derecho comunitario se está refiriendo al acoso discriminatorio y no al acoso moral.

Deben reconocerse otras opciones, como el acoso por sustitución, conforme al cual la manera de acosar al trabajador es hostigar, también, a una persona importante para él. Así, el comportamiento hostil tiene dos víctimas, pero solo constituirá *mobbing* respecto del trabajador. También, es necesario que la norma que se desarrolle sobre el acoso moral en el trabajo contemple la existencia de grupos vulnerables, como, por ejemplo, hace la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018, al referirse a las mujeres solteras como principales víctimas de este fenómeno. En cuanto al momento de la denuncia, los sujetos pasivos del acoso moral pueden denunciar el acoso sufrido mientras duraba su relación con la empresa, aunque ésta ya haya finalizado, siempre que no haya transcurrido el plazo de prescripción de las acciones.

SÉPTIMA.– Mientras parte de la doctrina científica y la legislación interna e internacional avanzan hacia la eliminación del carácter esencial del elemento intencional del acoso moral en el trabajo**,** en aras de alcanzar la objetivación del concepto, los TSJ continúan aplicando la misma doctrina que años atrás, conforme a la cual la persecución de un fin por parte de la persona acosadora supone un elemento fundamental del *mobbing*. Así, se argumenta en muchas ocasiones que la intención de dañar sirve de criterio diferenciador entre el acoso moral y otros riesgos psicosociales; no obstante, una conducta debe ser calificada como *mobbing* tras la valoración de elementos objetivos, no subjetivos.

La intencionalidad puede resultar necesaria a la hora de definir el concepto de acoso moral laboral en las disciplinas extrajurídicas, pero en Derecho es imprescindible que a la persona afectada no le resulte imposible probar aquellos extremos que le permitan defender sus derechos. La consideración de este elemento como básico del acoso moral, implica la desprotección total de las víctimas (aunque concurran todos los demás requisitos) si no existen motivos que muevan al sujeto activo a acosar, si los motivos que le mueven son diferentes a los establecidos por la doctrina, jurisprudencia o legislación,

o si no pueden probarse ante un tribunal. El *mobbing* es un fenómeno que deriva de las relaciones interpersonales**,** y de las patologías que presenta la persona que agrede a otra, que puede que ni ella misma conozca. Además, al tratarse el acoso moral laboral de una forma de maltrato como cualquier otra, puede darse el caso de que el sujeto activo del acoso se encuentre satisfecho con el trabajo de su víctima y no desee que abandone su puesto de trabajo, pero su comportamiento hacia ella sea de sometimiento y manipulación, vulnerador de su dignidad y de su integridad moral.

De la sentencia del TC 56/2019, de 6 de mayo se extrae que la indagación y, por tanto, la prueba de los factores psicológicos que llevan a la persona acosadora a actuar como tal no son tarea del tribunal ni resultan necesarios para la víctima. No puede requerirse a la persona que sufre el hostigamiento que demuestre cuestiones de una subjetividad semejante. Parte de la doctrina científica y judicial que defiende la intencionalidad como requisito esencial del acoso moral, entiende que la prueba al respecto es prácticamente imposible, por lo que afirma que basta con demostrar que existe una "unidad de acción" en la actuación, basada en el deseo del acosador de causar un daño a la víctima. En estos casos, el juzgador tiene en cuenta sólo criterios medibles objetivamente, esto es, que se produzcan actos reiterados que justificarían la unidad de acción y la intención del sujeto activo. Considero que la unidad de acción debe ser entendida como un hilo conductor que une diferentes actos que, por sí mismos, pueden no ser considerados vulneradores de la dignidad de la persona ni constitutivos de acoso, pero que, en su conjunto, permiten apreciar una situación de malestar laboral y de denigración a la víctima, con independencia de la voluntad de quien comete dichos actos. Se trataría, por tanto, de una prueba de que todos los actos considerados en su conjunto suponen acoso, no de que exista intención del acosador de causar un daño.

El papel que la intencionalidad del sujeto activo debe jugar en el acoso moral es el de agravante de la sanción, tanto en las infracciones administrativas del orden social como para su consideración como delito y aplicación del orden penal. El Convenio nº190 de la OIT no recoge la intencionalidad como elemento definitorio del acoso, por lo que la norma que se promulgue al ratificarlo, deberá prescindir de esta idea, y acogerse a la tan consabida fórmula (empleada en este convenio, en el Derecho comparado y en diferentes instrumentos nacionales) que abre la posibilidad de que exista una voluntad del autor, y/o que la conducta cause un daño y/o que sea capaz de producirlo.

En relación con el ciberacoso, es cierto que el esfuerzo realizado por el sujeto activo de emplear determinados medios tecnológicos para, primero, encontrar a su víctima, segundo, conseguir contactar con ella y, tercero, hostigarla, a veces, a través de determinadas conductas, como la divulgación de fotografías, (de cuyas terribles consecuencias todo el mundo es conocedor) puede llevar a considerar el requisito de la intencionalidad como obligatorio. Sin embargo, entiendo que es irrelevante el medio que se utilice para llevar a cabo el *mobbing*, y que tan solo deben valorarse parámetros objetivos. El énfasis que el acosador pone para hostigar a su víctima a través de dichos medios tecnológicos y que demuestre su motivación de acosarla, constituirá una agravante, al igual que en el acoso clásico.

OCTAVA.– Tanto la doctrina científica como la judicial han ido evolucionando hasta considerar, en su mayoría, que la causación de un daño en la salud de la víctima no puede ser un requisito constitutivo del acoso moral laboral. Se reafirma la postura de que la tutela debe tratar de ser siempre preventiva y cuando ello no sea posible, reparadora. Se debe intentar evitar el daño en la víctima, en cualquier caso, y frenar una situación de acoso moral en el trabajo antes de que aquél se produzca. No obstante, sorprende que todavía existan determinados TSJ que incluyan en sus sentencias (algunas de ellas muy recientes) el daño como elemento fundamental del *mobbing*. Si bien es cierto que en la mayoría de los casos que acaban llegando a tales instancias judiciales la víctima ha sufrido secuelas en su salud como consecuencia del acoso, ello no justifica que el daño se plantee de esa forma, ya que puede sentar una determinada doctrina judicial que sirva de precedente para el resto de casos. Esta situación se produce porque, como se ya se ha apuntado, muchos TSJ continúan anclados en sus resoluciones dictadas en las dos últimas décadas, sin introducir apenas cambios en ellas ni tomar en consideración la evolución de la doctrina científica.

En este sentido, tanto la doctrina científica como la judicial deben continuar actualizándose y contemplar los daños que el ciberacoso produce en su víctima, especialmente en su salud mental. Teniendo en cuenta que, en muchas ocasiones, esta modalidad de *mobbing* consiste en la divulgación de información del sujeto pasivo, ya sean fotografías, vídeos, audios, mensajes, etc., mediante el uso de internet, y la enorme dificultad de seguir el rastro y borrar tal contenido de la red, los daños para la víctima

serán mayores, sin que su recuperación parezca poder alcanzarse. De hecho, en la actualidad, gran parte de los suicidios que se producen como consecuencia del sometimiento a una situación de *mobbing* se producen por su modalidad de ciberacoso.

La legislación debe, asimismo, contemplar mayores sanciones para quienes difundan contenido privado de otras personas sin su consentimiento a través de internet. No puede existir la sensación de impunidad frente a un acoso basado en actuaciones que permanecen en el tiempo y que puede ser observadas por cualquier persona en el mundo gracias a las nuevas tecnologías, y cuyas consecuencias son, por tanto, mucho más graves que las del acoso tradicional. Con gran probabilidad, esta modalidad de acoso terminará imponiéndose como la más habitual en un futuro, a través de amenazas, extorsión, coacciones, o directamente venganza, gracias al uso cada vez más masivo de los medios digitales. Debe, también, preverse la ampliación del sujeto activo del delito a otras personas, ya que no solo permiten que esta situación se produzca quienes suban el contenido privado a la red y quienes lo reenvíen, sino también quienes voluntariamente se descarguen ese contenido para visualizarlo en sus dispositivos.

Con respecto a la prueba de la existencia de daños, la pericial del médico debe resultar suficiente, y entendemos que la relación de causalidad quedaría demostrada en el momento en que el acoso moral quedase probado. Ello permite que las secuelas sean consideradas como accidente laboral. La efectiva producción de un daño en la víctima de acoso moral es un elemento accesorio del mismo, por lo que su concurrencia tiene las mismas implicaciones que la intencionalidad, esto es, su consideración de agravante a efectos disciplinarios. Se debe diferenciar la indemnización que corresponde a la persona trabajadora por la vulneración de sus derechos fundamentales y/o por la extinción de su contrato de trabajo de la relativa a los daños materiales o morales causados. Cabe matizar, además, que el daño producido en la víctima puede ser múltiple, de hecho, el Convenio nº190 de la OIT recoge los daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos.

NOVENA.– La dignidad y la integridad moral son los bienes jurídicos que, en todo caso, son vulnerados por el acoso moral en el trabajo. No obstante, al tratarse de un fenómeno pluriofensivo, en función de las circunstancias de cada caso pueden dañarse también otros derechos, como el derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo, el derecho a la

ocupación efectiva, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, la libertad de expresión, ideológica o religiosa, la tutela judicial efectiva.
Con respecto del derecho a la igualdad y no discriminación recogido en el artículo 14 CE, a pesar de que algunos autores entiendan que son vulnerados por todos los tipos de acoso, considero que se trata de un factor determinante a la hora de diferenciar el acoso moral del acoso discriminatorio. El acoso moral en el trabajo no supone discriminación del artículo 14 CE segundo inciso, en ningún caso, ya que no se encuentra motivado por la pertenencia de la víctima a un colectivo concreto tradicionalmente discriminado, y tampoco lesiona el derecho constitucional a la igualdad del artículo 14 CE, primer inciso, ya que éste se refiere a la igualdad ante la ley y en aplicación de la misma. Por tanto, la condena por el trato desigual ofrecido al trabajador se ampara en los principios de buena fe y prohibición de abuso de derecho que rigen las relaciones individuales del contrato de trabajo, y no en el precepto constitucional.

DÉCIMA.– Del estudio de la regulación normativa sobre acoso laboral desarrollada en otros países del mundo cabe destacar que, en su mayoría, se encuentra inserta como un breve apartado en una ley más amplia (relativa a riesgos laborales o, incluso, dentro de la legislación general del trabajo), de modo que solo en contadas excepciones, se trata de una legislación propia y exclusiva del fenómeno. Asimismo, dicho tratamiento del acoso suele ofrecer una definición muy amplia el mismo, que evita acotar en exceso sus límites y poder así, acoger el mayor número posible de supuestos que se producen en la práctica. Esta situación, no obstante, ha sido criticada en muchos casos por la doctrina, ya que cabe la posibilidad de que un alto grado de abstracción de la norma acabe desvirtuando el concepto y vaciándolo de contenido, aplicándose finalmente la legislación a comportamientos distintos del acoso.

En este contexto pueden extraerse varias conclusiones. Por una parte, es cierto que el acoso no puede ser tolerado en ningún ámbito de la vida, incluido el trabajo. La vulneración de derechos unida a la potencial generación de daños en la salud de las víctimas requiere de una respuesta jurídica que trate, en un primer término de evitar que se produzca tal escenario y, en caso de que no resulte posible, que sancione a la parte activa y resarza a la pasiva de la manera que corresponda. La repulsa social del *mobbing*, derivada en muchos casos de situaciones reales de elevada gravedad de las que se habían

hecho eco los medios de información, llevó a concluir que esta cuestión bien merecía una regulación normativa.
En este orden de cosas, es cierto que, al tratarse, el acoso, de un concepto jurídico indeterminado, puede considerarse que la mejor regulación para el mismo sea la pretoriana. Así, teniendo en cuenta que el *mobbing* es un fenómeno que se manifiesta de múltiples formas, el estudio de cada caso concreto de manera pormenorizada permite evaluar con mayor precisión sus concretas características, sin necesidad de constreñirse a rígidas ataduras en caso de hallarse tasado el concepto en una norma.

Sin embargo, también es cierto que los jueces y magistrados que se enfrenten a este fenómeno deben contar con ciertas pautas para delimitar qué se considera acoso y qué elementos lo definen, puesto que, en caso contrario, pueden producirse situaciones de inseguridad jurídica por pronunciamientos contradictorios entre tribunales, especialmente si no contamos, como es en el caso de España, con jurisprudencia unificada del Tribunal Supremo sobre la cuestión. De ahí que resulte prudente desarrollar una norma que contemple los requisitos esenciales de este riesgo psicosocial y que ofrezca una orientación sobre su interpretación, que sirva a los juzgadores de guía y les permita continuar conociendo de los asuntos con un margen de libertad.

Por otra parte, también no debe perderse de vista que una regulación exclusivamente pretoriana de la cuestión hace imposible establecer mecanismos de prevención e imponer obligaciones a las empresas con el fin de evitar que surjan situaciones de acoso moral en su seno. Estas medidas sólo pueden adoptarse por vía legislativa.
En cualquier caso, el Convenio nº190 de la OIT obliga a los Estados ratificantes a implantar alguna clase de regulación expresa contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por lo que España debería elaborar una norma en este sentido. Al igual que sucede con los ejemplos normativos comparados que se han estudiado, el Convenio nº190 se limita a esbozar el acoso y la violencia en unos términos muy generales, dejando el resto de la labor legislativa en manos de los Estados.

De las normas extranjeras analizadas, cabe decir que la ley de Colombia sobre acoso podría ser un buen ejemplo a seguir. A pesar de que solo se centra en el acoso laboral y que la norma que desarrolle España como consecuencia del Convenio nº190 OIT deba contemplar también otros riesgos psicosociales y resulte más sencillo recogerlos de

manera conjunta en una sola norma, y no en varios apartados dentro de una legislación más general, como en el caso de Francia, o como normas independientes, lo cierto es que la ley colombiana regula de manera exhaustiva el fenómeno, pero sin establecer restringir excesivamente el concepto y sus elementos de manera que puedan quedar si proteger determinados casos de acoso. En este sentido, ofrece, para comenzar, una serie de definiciones con el fin de distinguir el concepto de acoso moral de otro tipo de riesgos, que resulta indispensable para poder categorizar correctamente los comportamientos. Igualmente, parece correcto establecer una serie de circunstancias que pueden servir de atenuantes o agravantes de la conducta, si bien estos listados no deben tener carácter tasado y deben encontrarse sujetos a la interpretación judicial. Por otra parte, la norma establece una presunción de la existencia de *mobbing* en determinadas situaciones, así como su inexistencia en otras. En este punto puede parecer más razonable delimitar una serie de indicios de los cuales puede inferirse la certeza del acoso moral, que puedan guiar al juez pero no limitarlo. Así, no es necesario que los mismos concurran en su totalidad, pero su presencia sí puede orientar a la calificación de la conducta como acoso moral. Por último, es pertinente que la norma que se desarrolle en España, al igual que la colombiana, prevea una serie de sanciones a aplicar a la parte activa del acoso, así como a la empresa que tolera dicho tipo de comportamientos, además de establecer medidas para desincentivarlos.

UNDÉCIMA.– De la comparación entre los ordenamientos jurídicos laborales de Reino Unido y España y, por tanto, entre los sistemas de *common law* y de *civil law*, se pueden extraer varias conclusiones. Reino Unido, al igual que España, no cuenta con una regulación específica de *mobbing*, sino que su normativa laboral se ha centrado, en esta materia, en el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Con respecto a la responsabilidad del empresario, resulta muy relevante que el mismo no solo responde por el acoso sufrido por sus empleados procedente de la actuación de otros trabajadores, sino también de terceros, siempre que no haya actuado razonablemente para impedir ese acoso. Esta cuestión debería ser abordada también por la legislación española, con respecto del acoso procedente de terceras personas, contemplado por el Convenio nº190 de la OIT.

De manera semejante a como sucede en la legislación laboral española, concretamente el artículo 50 ET, el *common law* considera el hecho de que el empresario tolere una

situación de acoso que ponga en riesgo la seguridad de sus trabajadores un incumplimiento del deber implícito de confianza mutua, que permite al trabajador extinguir la relación laboral, que sería considerado como un despido improcedente.

Cabe destacar el papel tan relevante que cumplen los códigos de conducta en el sistema anglosajón, que permiten a los tribunales determinar si el empresario ha actuado de manera diligente o no en función de si ha aplicado dicho código o no lo ha hecho. Además, los procedimientos de resolución de conflictos previstos en dichos instrumentos evitan en muchas ocasiones el proceso judicial. Los protocolos de actuación y códigos de conducta frente al acoso moral en el trabajo deben extenderse en las empresas españolas, y también aplicarse correctamente en la Administración Pública.

Por último, es relevante destacar la incidencia que algunos tribunales de Reino Unido han efectuado sobre la necesidad de atender al orden cronológico en que se producen los diferentes actos que constituyen el acoso moral en el trabajo, ya que ello puede dar pistas acerca de diferentes cuestiones, como el aumento de la gravedad de los actos, la intencionalidad del autor, etc.

En nuestro sistema jurídico existen determinados conceptos del derecho, como es el caso del acoso moral en el trabajo, cuya indeterminación y problemática acotación supone, en muchas ocasiones, que la solución más idónea sea otorgar un mayor peso al papel de los tribunales, como si de un sistema de *common law* se tratase y, ante la ausencia de una legislación al respecto, su opinión marcase el rumbo de la regulación jurídica de la cuestión. No obstante, en nuestro país de tradición continental, el valor de las sentencias no puede asemejarse al que poseen en los países anglosajones. Se trata, tan solo, de contemplar la posibilidad de que dichos conceptos no queden definidos en una norma, y que sea el juzgador quien lo defina. Cabe decir que, a pesar de que esta opción pueda resultar la más acertada con respecto a conceptos jurídicos indefinidos, nuestro sistema no se basa en el precedente, por lo que el problema de inseguridad jurídica generado al no contar los tribunales con unas pautas básicas sobre el acoso moral debe ser resuelto, incluso en un sistema de *common law*.

DUODÉCIMA.– Con respecto a la respuesta de Italia frente al acoso moral en el trabajo, como ordenamiento jurídico perteneciente al sistema continental y que, al igual que España, no ha desarrollado una legislación específica sobre acoso moral en el trabajo, cabe decir que la solución ofrecida ha sido muy semejante a la española. La legislación

aplicada a este problema en ambos países es la relativa a prevención y protección de la seguridad y salud en el trabajo (en España, la LPRL, y en Italia el artículo 2087 de su Código civil). Asimismo, han sido los tribunales quienes han desarrollado el concepto de acoso moral y sus elementos; no obstante, en Italia, ha sido el Tribunal de Casación quien ha asumido esta tarea, al contrario que en España, donde el Tribunal Supremo no se ha pronunciado todavía.

Es de señalar que Italia se ha adelantado a España en la ratificación del Convenio nº190 de la OIT, por lo que debe desarrollar una legislación sobre la violencia y el acoso en el trabajo, conforme a la cual probablemente deba cambiar algunos de los requisitos hasta ahora exigidos por sus tribunales en cuanto a considerar una conducta como acoso moral en el trabajo, como es la existencia y prueba de la intencionalidad del sujeto activo de causar un daño a la víctima.

DECIMOTERCERA.– A pesar de que los pronunciamientos del Tribunal Supremo en el orden penal son escasos, se diferencian dos tendencias en sus resoluciones a lo largo del tiempo. Por una parte, aquellas sentencias más antiguas, que analizaban el acoso moral en el trabajo como una conducta vulneradora de la integridad moral y constitutiva de tratos degradantes, al no haberse introducido todavía el segundo párrafo del artículo 173.1 CP. Por otra, aquellas resoluciones sobre hechos producidos con posterioridad a la regulación específica del *mobbing* del año 2010. Las primeras sentencias se mostraban más flexibles a la hora de valorar los elementos integrantes del acoso moral (al entender los hechos como constitutivos de tratos degradantes) que aquellas posteriores que ya aplicaban el segundo párrafo del artículo 173.1 CP. Así, en relación con los sujetos intervinientes en el delito, en los tratos degradantes es indiferente la posición jerárquica que ocupe el sujeto activo, mientras que en el acoso laboral el sujeto acosador debe ser necesariamente un superior jerárquico. A pesar de que en ningún caso la norma impone esta condición, la jurisprudencia ha interpretado que la superioridad a la que se refiere es en todo caso jerárquica, cuestión que no era exigida en el tratamiento del acoso como un trato degradante.

Sobre la reiteración en el tiempo de la conducta, si bien en ambos casos resultaba necesaria una cierta habitualidad, en la jurisprudencia relativa a los tratos degradantes se entendía que primaba la intensidad del acto hostil sobre el número de repeticiones. No obstante, al aplicar el párrafo segundo del artículo 173.1 CP, la Sala Segunda del TS

considera que debe producirse una insidiosa intensidad en la repetición de los actos de hostigamiento para que el acoso sea lo suficientemente grave para poder ser calificado como delito. En caso contrario, podrá existir acoso, pero no será un comportamiento típico para el ordenamiento penal. El último de los requisitos exigidos por la norma penal es la especial gravedad que debe revestir la conducta. No termina de ser clara la postura de la Sala Segunda del TS respecto de los parámetros a tener en cuenta para determinar si una conducta es o no lo suficientemente grave para ser considerada delito, especialmente en su relación con la reiteración de la conducta en el tiempo. En este sentido, sobre la intencionalidad y la producción de un daño en la víctima, la norma no establece nada, y la jurisprudencia se ha pronunciado en escasas ocasiones, por lo que pueden considerarse elementos a tener en cuenta en orden a ponderar el requisito de la gravedad de la conducta.

DECIMOCUARTA.– Al margen de la elaboración de una ley específica, también pueden verse modificadas otras normas ya existentes. El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores regula en su apartado 2.d) el derecho de los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, y en el 2.e) a su intimidad y consideración debida a su dignidad y a no sufrir un trato discriminatorio. En uno de estos dos apartados o en uno nuevo puede incluirse el derecho de los trabajadores a no sufrir acoso moral en el trabajo. Asimismo, el artículo 50 del ET recoge los diferentes supuestos de extinción indemnizada del contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del empresario. Actualmente, el trabajador puede optar por las vías del 50.1 a) y 50.1c); no obstante, podría resultar apropiado incluir un apartado d) específico para la extinción del contrato por haber sufrido cualquier tipo de violencia en el trabajo, entre los cuales se encontraría el acoso moral laboral.

El artículo 54 ET, regulador del despido disciplinario, considera incumplimiento contractual del trabajador las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos [artículo 54.2.c) ET], así como llevar a cabo una conducta de acoso discriminatorio o sexual [artículo 54.2.g) ET]. Tras el Convenio nº190 de la OIT, sería apropiado un apartado que recogiera como incumplimientos del trabajador susceptibles de ser sancionado con un despido disciplinario todo tipo de violencia y acoso en el trabajo, ya sea física o psicológica, acoso moral, sexual o discriminatorio. En todos estos preceptos del Estatuto de los

Trabajadores, debe contemplarse la posibilidad de que el acoso sea llevado a cabo a través de medios digitales, que se produzca fuera del lugar y tiempo de trabajo, además de los supuestos de acoso por sustitución. Respecto de los artículos 4 y 50 ET, tiene que preverse también que el acoso pueda proceder de terceros. Para poder incluir en todos estos preceptos la violencia y el acoso en el trabajo de la manera que se ha comentado, es necesario que estos conceptos se encuentren perfectamente definidos en una legislación propia, que delimite sus notas esenciales respecto de otro tipo de conflictos en el trabajo.

Por otra parte, la LPRL debe incluir una mención específica a los riesgos psicosociales. Así, en su artículo 4, debería recogerse una definición de este tipo de riesgos, ya que, actualmente, el único amparo frente a ellos se encuentra en la protección genérica del artículo 14 de esta norma, que también debería mencionarlos. El artículo 9 del Convenio nº190 de la OIT establece la obligación de los Estados miembros de *"adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género"*, y dentro de estas medidas, tener en cuenta la violencia, acoso y demás riesgos psicosociales en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y adoptar una política en el lugar de trabajo; identificar los peligros y evaluar los riesgos de acoso y violencia, además de adoptar medidas para prevenirlos, y proporcionar información a los trabajadores al respecto. Asimismo, la Recomendación nº206 de la OIT prevé, en su apartado 8, diferentes factores a tener en cuenta a la hora de evaluar estos riesgos. Por tanto, no sólo deberían modificarse los artículos 4 y 14, sino que, además, deben incluir artículos específicos de evaluación de factores y riesgos psicosociales, además de la obligación de las empresas de elaborar protocolos de actuación frente a estos problemas.

La LISOS prevé como faltas muy graves el acoso sexual (artículo 8.13) y el acoso discriminatorio (artículo 8.13 bis) y, de manera separada, aquellos actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores (artículo 8.11). Estas infracciones se encuentran recogidas en la sección 1ª, sobre infracciones en materia laboral, y no en la 2ª, relativa a la prevención de riesgos laborales. Deben recogerse las faltas de acoso moral en el trabajo y del resto de tipos de violencia. Como agravantes de las sanciones deberán tenerse en cuenta factores como la existencia de un ánimo de dañar o la efectiva producción de un daño en la víctima.

Además, infracciones causadas por violencia y acoso en el trabajo encuentran un mejor acomodo en dicha sección 2ª, teniendo en cuenta, además, que no pueden acumularse en una sola acta infracciones correspondientes a materia laboral o a prevención de riesgos, sino que debe levantarse un acta respecto de cada una de estas materias, según lo dispuesto en el RD.928/1998, de 14 de mayo, modificado por el RD.688/2021, de 3 de agosto.

La Recomendación nº206 de la OIT prevé que la violencia y el acoso también deben abordarse desde la legislación penal. En España, el artículo 173.1 2º párrafo del CP regula el acoso moral. Si bien, para ajustarse a lo dispuesto en el Convenio nº190 de la OIT, cabría matizar que el acoso puede ser horizontal, vertical ascendente y descendente, ya que, actualmente, el acoso moral tan solo constituye un delito si procede de un superior jerárquico.

DECIMOQUINTA. – En el supuesto de que, tras la esperada y esperable ratificación del Convenio nº190 de la OIT, finalmente se desarrolle una normativa específica y propia del acoso moral en el trabajo junto con otros riesgos psicosociales cabría tener en cuenta dos consideraciones. Por una parte, como ya se ha comentado, la regulación del acoso moral (al tratarse de un concepto jurídico indeterminado) no puede ser excesivamente rígida ni abstracta. En el primer caso, se produciría la desprotección de numerosas situaciones de acoso que no cumplieran exactamente con todos los requisitos tasados, cuestión que se produciría con frecuencia al adoptar este riesgo psicosocial múltiples formas. En el segundo caso, un alto grado de inconcreción del concepto implica la subsunción en el mismo de diferentes comportamientos no constitutivos de acoso, por lo que el tipo queda vacío de contenido. Por todo ello, resulta apropiado que la norma que se elabore contemple los elementos esenciales analizados que deben concurrir en todo caso de acoso, aquellos accesorios que puedan ser considerados agravantes de la conducta, y que, en todo caso, permita a los tribunales interpretarlos en función de cada situación concreta y, especialmente, en función de la intensidad con que se manifiestan.

Por último, resulta conveniente que los tribunales comiencen a evolucionar en sus sentencias hacia unos postulados menos restrictivos y más actualizados sobre el concepto de acoso moral y sus elementos, en la línea de lo expuesto en estas conclusiones y, por tanto, de lo recogido en el Convenio nº190 de la OIT.

CONCLUSIONS

FIRST. – The aim of this thesis has been to analyse the current situation of the labour law treatment of workplace bullying in Spain through its internal institutions and concurrent international norms. The internal picture in addressing this problem is, first of all, one of inertia or stagnation. The phenomenon of mobbing began to gain media coverage from the 1990s onwards, and a greater legal treatment of the issue began to be demanded. In this context, in the labour sphere, it was the High Courts of Justice which, in the absence of regulatory provision, developed different lines of judicial doctrine in an attempt to define the concept of moral harassment and the elements that characterise it. This work has remained unchanged from the 2000s to the present day, with hardly any change in the findings of the TSJs in twenty years, and with the Supreme Court never having ruled on this psychosocial risk.

Naturally, acts of harassment can also have other aspects, including criminal law. The need to regulate harassment at work was also projected onto this jurisdiction, where, unlike in the social jurisdiction, a legal precept was drafted to legislate against it or combat it. The reform of the Penal Code in 2010 introduced a second paragraph to article 173.1, regulating moral harassment, which generated controversy among the doctrine and the courts. For example, the distinction between this phenomenon and degrading treatment has not been clear, nor has the interpretation of the requirements that the conduct must meet in order to be classified as a crime. In this context of scant domestic legal response, ILO Convention No. 190 against violence and harassment in the world of work was adopted in 2019. The main objective of this instrument is for ratifying states to legislate on this issue in their domestic legislation. Spain is in the process of ratifying the Convention and it is to be hoped that, once it has been ratified, a specific law on violence and harassment at work will be drafted or the relevant reforms will be introduced in our legal system.

The aim of this thesis, therefore, has been to study the current situation of moral harassment at work in Spain, to examine the possible impact on our system of international and EU regulations, and to compare the state of our system with the legal systems of other countries, in order to conclude how it could be altered in the event of developing a regulation. To this end, special attention has been paid to ILO Convention

No. 190, the anti-discrimination regulations of the European Union have been examined, the national systems of the United Kingdom and Italy have been studied, the different regulatory blocks of our country in relation to moral harassment have been investigated, and an exhaustive examination has been made of the judicial doctrine of the Labour Chambers of the TSJs in Spain, of its elements and of the different ways of judicial protection, and it is now time to summarise this information and assess how our system can evolve and in which direction the different lines of judicial doctrine of the courts should evolve.

SECOND. – Despite the fact that workplace bullying is a phenomenon that has accompanied work throughout history, from the 1980s onwards there was greater concern about it, first from the disciplines of psychology and psychiatry and, later, from the law, with the burden of dealing with it falling on the TSJs, especially from the 2000s onwards. In spite of the growing interest shown, to date no labour legislation has been developed on the subject, and it is still the Labour Chambers of the TSJs that are responsible for applying their judicial doctrines to develop the concept of mobbing and its elements; however, this concept and elements have hardly been modified since the first judgments were handed down on mobbing at work, but rather doctrinal lines have been established that have remained practically unchanged for twenty years. Some of these Labour Chambers are discreetly changing their criteria and moving closer to the postulates of scientific doctrine, whose approach to mobbing is, in general, less restrictive than that of the courts.

THIRD. – In the international context, ILO and EU legislative work had focused primarily on the regulation of discriminatory and sexual harassment. However, the publication of ILO Convention 190 on violence and harassment in the world of work marks the entry into force of the first binding international standard on this issue. At EU level, a directive on workplace bullying has still not been drafted, despite the European Parliament's requests to the European Commission in its resolutions. The ratification of Convention No 190 implies the need to draw up a regulation prohibiting violence and harassment in the world of work. In accordance with the postulates of this Convention, and the extensive development that the judicial doctrine of the TSJs has carried out on moral harassment at work in Spain, the regulation should be drawn up in accordance with certain parameters.

On the one hand, several rules can be developed according to each type of violence and each psychosocial risk. However, it makes more sense to develop a standard that regulates all these issues, given the close relationship between them. Such a standard should first of all provide separate definitions of the different types of violence, defining first of all the concept of violence (for this purpose it can follow the definition of ILO Convention 190) and distinguish between physical and psychological violence. As modalities of psychological violence, the concepts of discriminatory harassment and sexual harassment will be included and will follow the precepts of existing EU directives and national rules. Moreover, Convention No 190 is clear in differentiating harassment and violence at work in general from gender-based violence and harassment. This distinction must also be translated into national law, since the regulation of violence and harassment at work in general terms seeks to protect the dignity of the individual against mistreatment at work, whereas the regulation of gender-based violence and harassment refers to the culture of male domination over women.

Moving on to the specific regulation of mobbing in the workplace, an excessively rigid definition cannot be offered, which would prevent the courts from acting with a certain degree of flexibility in each specific case, but the elements required for the conduct to be classified as mobbing must be clearly delimited. These elements, which can be qualified as essential, must be those that can be identified according to objective parameters. Thus, in order to be understood as moral harassment at work, there must be repetition over time of conduct that harms the dignity and moral integrity of the victim, arising in the context of work and by subjects related to it on a regular basis. The intentionality of the perpetrator of the harassment and the production of harm to the victim must be assessed as ancillary elements in determining the seriousness of the offence, which may even constitute a criminal offence.

FORTH. – With regard to the temporal element of workplace bullying, the concept of mobbing in labour law should indicate that the conduct must be continuous over time. Despite the fact that ILO Convention No 190 states that a single act may be sufficient, on the basis of scientific and judicial doctrine, it is practically unanimous that repetition over time is a defining element of moral harassment and differentiates it from other psychosocial risks. Thus, if most international legislation does not refer to this element in

their definitions of harassment, it is because they are really dealing with discriminatory harassment, not moral harassment. In discriminatory harassment, as in sexual harassment, the conduct is so reprehensible on its own that a single act is sufficient to punish it. The Convention allows for a distinction to be made within the legislation between the concepts of violence and harassment. It can therefore be established that the violence can occur with a single act, but bullying requires repetition. The rule should set no time or quantitative limits on the number of hostile acts, and should emphasise that such repetition over time is conditional on the seriousness of the conduct prosecuted. Thus, as several TSJs have understood, in the case of particularly serious harassment, it is sufficient that few acts take place over a short period of time.

FIFTH. – What is really essential in the qualification of harassment is not so much the spatial delimitation of the place or the time (inside or outside working hours) at which a situation of psychological harassment has occurred, but rather that it is work-related, i.e. that it occurs on the occasion of work. This relationship can exist for various reasons, either because of the subjects involved and the links that exist between them, or because the conduct affects the work, or because of the attack on persons or things relating to the victim of harassment, which indirectly cause him or her harm. In order to discern whether or not there is such a relationship of casualization of the harassment with the work, it is sufficient to consider whether, if the victim had not been employed in such a job together with his colleagues, the harassment would have taken place. Thus, if the harassment would have taken place anyway, it can be understood that there is no such relationship of occasionality. Different TSJs have ruled along these lines, especially in relation to the use of new technologies for harassment purposes. Therefore, the place from which the hostile conduct is carried out is irrelevant, as is the time at which it takes place, so that the establishment of a time or location limit in which bullying must take place is currently outdated. Nowadays, the use of technological means to harass a worker must be taken into consideration. The ease of communication that these media allow, thanks to instant messaging to and from anywhere in the world, as well as the anonymity they provide, provide a breeding ground for this type of harassment. This increasingly common situation forces us to rethink the elements of mobbing, giving greater weight to the contextual element of harassment over the spatial element.

SIXTH. – In relation to the subjects involved in mobbing at work, it is necessary to make a series of clarifications. With regard to the active subject of mobbing, this may be a member of the company or a third party outside the company. On the first assumption, it should be stressed that legislation and case law must fully recognise horizontal and vertical harassment, whether upward or downward. In this way, the superiority that is predicated on this phenomenon should not necessarily be hierarchical. In relation to the second case, in order to understand that hostile behaviour coming from third parties outside the company constitutes workplace bullying, the relationship that these third parties have with the company must be analysed. Thus, if it is a momentary relationship, without major repercussions, the violence suffered by the workers cannot be considered mobbing. However, if the relationship between these third parties and the company is of a more prolonged nature, such as contract workers, or even students or long-term patients, with whom the worker has a long-standing relationship over time, which allows the working environment to be disturbed and hostile acts to be repeated, it may be classified as mobbing, and the employer must take the appropriate measures to prevent or put an end to it.

With regard to the passive subject of the harassment, this can be singular or plural. Thus, it is not necessary, as some authors and courts have argued, for there to be an isolated victim, but there may be multiple victims (as provided for in the 2007 EU Framework Agreement on Violence and Harassment at Work), for example, in the case of generalised mistreatment in the company, provided that all the essential elements of bullying can be identified in the harassment suffered by them. Victims in such cases must also be identifiable, even though this is not required under EU law (CJEU Case *Asociaţta ACCEPT* v. *Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii* of 25 April 2013). This situation arises because, again, EU law is referring to discriminatory harassment and not to bullying.

Other options should be recognised, such as surrogate harassment, whereby the way to harass the employee is to also harass a person important to the employee. Thus, hostile behaviour has two victims, but will only constitute mobbing with respect to the employee. It is also necessary that the rules to be developed on bullying at work take into account the existence of vulnerable groups, as, for example, the European Parliament Resolution of 11 September 2018 does, referring to single women as the main victims of this phenomenon. As regards the time of reporting, those subjected to workplace bullying can

report the harassment suffered during the duration of their relationship with the company, even if it has ended, as long as the statute of limitations for actions has not expired.

SEVENTH. – While part of the scientific doctrine and national and international legislation are moving towards the elimination of the essential nature of the intentional element of workplace bullying, in order to achieve the objectification of the concept, the TSJs continue to apply the same doctrine as years ago, according to which the pursuit of an end by the harasser is a fundamental element of mobbing. Thus, it is often argued that the intention to harm serves as a differentiating criterion between mobbing and other psychosocial risks; however, conduct should be classified as mobbing after the assessment of objective, not subjective, elements. Intention may be necessary when defining the concept of mobbing in non-legal disciplines, but in law it is essential that it is not impossible for the person affected to prove those points that allow him/her to defend his/her rights. The consideration of this element as a basic element of moral harassment implies the total lack of protection of the victims (even if all other requirements are met) if there are no motives that move the active subject to harass, if the motives that move him/her are different from those established by doctrine, jurisprudence or legislation, or if they cannot be proven in court. Mobbing is a phenomenon that derives from interpersonal relationships, and from the pathologies of the person who assaults another, which he or she may not even know about. Moreover, as mobbing is a form of mistreatment like any other, it may be the case that the active subject of the harassment is satisfied with the victim's work and does not want her to leave her job, but his behaviour towards her is one of subjugation and manipulation, violating her dignity and moral integrity.

It is clear from the judgement of the TC 56/2019 of 6 May that the enquiry and, therefore, the proof of the psychological factors that lead the harasser to act as a harasser are not the task of the court and are not necessary for the victim. The person suffering harassment cannot be required to demonstrate issues of such subjectivity. Part of the scientific and judicial doctrine that defends intentionality as an essential requirement of moral harassment, understands that proof in this respect is practically impossible, and therefore affirms that it is sufficient to demonstrate that there is a "unity of action" in the behaviour, based on the desire of the harasser to cause harm to the victim. In these cases, the judge takes into account only objectively measurable criteria, i.e. that there are repeated acts

that would justify the unity of action and the intention of the perpetrator. I consider that the unity of action must be understood as a common thread linking different acts which, on their own, may not be considered to violate the dignity of the person or to constitute harassment, but which, taken as a whole, make it possible to appreciate a situation of labour unrest and denigration of the victim, regardless of the will of the person committing such acts. This would therefore be evidence that all the acts taken together amount to harassment, not that there is an intention on the part of the harasser to cause harm.

The role that the intentionality of the active subject must play in moral harassment is that of aggravating the sanction, both in administrative infractions of the social order and for its consideration as an offence and application of the criminal order. ILO Convention No 190 does not include intentionality as a defining element of harassment, so that the standard enacted on ratifying it should dispense with this idea, and use the well-known formula (used in this convention, in comparative law and in different national instruments) which opens up the possibility that there is a will on the part of the perpetrator, and/or that the conduct causes harm and/or is capable of causing harm.

In relation to cyber-stalking, it is true that the effort made by the active subject to use certain technological means to, firstly, find his victim, secondly, manage to contact him and, thirdly, to harass him, sometimes through certain conducts, such as the dissemination of photographs, (of whose terrible consequences everyone is aware) can lead to considering the requirement of intentionality as obligatory. However, it is my understanding that it is irrelevant what means are used to carry out the mobbing, but only objective parameters should be assessed. The emphasis that the stalker places on harassing his victim through such technological means, and which demonstrates his motivation to harass the victim, will constitute an aggravating circumstance, as in classic stalking.

EIGHTH. – Both scientific and judicial doctrine have evolved to consider, for the most part, that causing damage to the victim's health cannot be a constitutive requirement of mobbing. The position is reaffirmed that protection should always seek to be preventive and, when this is not possible, restorative. Attempts should be made to prevent harm to the victim, in any case, and to stop bullying at work before it occurs. However, it is

surprising that there are still some TSJs that include in their judgements (some of them very recent) the harm as a fundamental element of mobbing. While it is true that in most of the cases that end up reaching such judicial instances the victim has suffered health consequences as a consequence of the harassment, this does not justify the damage being raised in this way, as it may set a certain judicial doctrine that serves as a precedent for the rest of the cases. This situation arises because, as has already been pointed out, many TSJs continue to be anchored in their decisions handed down over the last two decades, without introducing hardly any changes to them or taking into account the evolution of scientific doctrine.

In this sense, both scientific and judicial doctrine must continue to be updated and take into account the damage that cyberbullying causes to its victims, especially to their mental health. Bearing in mind that, on many occasions, this form of mobbing consists of the disclosure of information about the passive subject, whether photographs, videos, audios, messages, etc., through the use of the internet, and the enormous difficulty of following the trail and deleting such content from the network, the damage to the victim will be greater, without the possibility of recovery appearing to be attainable. In fact, nowadays, a large number of suicides that occur as a result of being subjected to a situation of mobbing are caused by cyberbullying.

Legislation must also provide for greater penalties for those who disseminate private content of other people without their consent over the internet. There can be no sense of impunity in the face of harassment based on actions that remain over time and can be observed by anyone in the world thanks to new technologies, and whose consequences are therefore much more serious than those of traditional harassment. In all likelihood, this form of harassment will end up becoming the most common in the future, through threats, extortion, coercion or direct revenge, thanks to the increasingly massive use of digital media. Provision should also be made for extending the offender to other persons, as not only those who upload private content to the network and those who forward it, but also those who voluntarily download such content to view it on their devices, allow this situation to occur.

With regard to the proof of the existence of damages, the doctor's expert opinion should be sufficient, and we understand that the causal link would be demonstrated when the moral harassment is proven. This allows the after-effects to be considered as an accident at work. The effective production of harm to the victim of workplace bullying is an accessory element of it, so that its concurrence has the same implications as intentionality, i.e., its consideration as an aggravating factor for disciplinary purposes. Compensation due to the worker for the violation of his fundamental rights and/or for the termination of his employment contract must be distinguished from compensation for material or non-material damage caused. It should also be noted that the damage caused to the victim can be multiple, in fact, ILO Convention No. 190 covers physical, psychological, sexual or economic damage.

NINTH. – Dignity and moral integrity are the legal assets that are, in any case, violated by bullying at work. However, as it is a multi-faceted phenomenon, depending on the circumstances of each case, other rights may also be harmed, such as the right to safety and health at work, the right to effective occupation, the right to honour, privacy and self-image, freedom of expression, ideological or religious freedom, and effective judicial protection. With regard to the right to equality and non-discrimination set out in Article 14 EC, despite the fact that some authors understand that they are violated by all types of harassment, I consider that this is a determining factor when differentiating moral harassment from discriminatory harassment. Workplace bullying does not constitute discrimination under Article 14 EC, second paragraph, in any case, since it is not motivated by the fact that the victim belongs to a specific group that is traditionally discriminated against, nor does it harm the constitutional right to equality under Article 14 EC, first paragraph, since this refers to equality before and in application of the law. Therefore, the conviction for the unequal treatment offered to the worker is based on the principles of good faith and prohibition of abuse of rights that govern the individual relations of the employment contract, and not on the constitutional precept.

TENTH. – From the study of the regulations on workplace harassment developed in other countries around the world, it is worth noting that most of them are inserted as a brief section in a broader law (related to occupational hazards or even within general labour legislation), so that only in a few exceptions is it a specific and exclusive legislation on the phenomenon. Likewise, this treatment of harassment tends to offer a very broad

definition of the same, which avoids excessively narrowing its limits and thus being able to include the greatest possible number of cases that occur in practice. This situation, however, has been criticised in many cases by the doctrine, since it is possible that a high degree of abstraction of the rule may end up distorting the concept and emptying it of content, with the legislation finally being applied to behaviour other than harassment. Several conclusions can be drawn in this context. On the one hand, it is true that harassment cannot be tolerated in any sphere of life, including at work. The violation of rights coupled with the potential for damage to the health of victims requires a legal response that seeks, in the first instance, to prevent such a scenario from occurring and, if this is not possible, to punish the active party and compensate the passive party accordingly. The social repudiation of mobbing, derived in many cases from real, highly serious situations reported in the media, led to the conclusion that this issue deserved to be regulated.

In this context, it is true that, since mobbing is an indeterminate legal concept, it can be considered that the best way to regulate it is through the praetorian system. Thus, bearing in mind that mobbing is a phenomenon that manifests itself in multiple forms, the study of each specific case in detail allows a more precise evaluation of its specific characteristics, without the need to be constrained by rigid ties in the event of the concept being defined in a rule.

However, it is also true that judges and magistrates faced with this phenomenon must have certain guidelines to delimit what is considered harassment and what elements define it, since, otherwise, situations of legal uncertainty may arise due to contradictory pronouncements between courts, especially if we do not have, as is the case in Spain, unified Supreme Court case law on the issue. It is therefore prudent to develop a rule that contemplates the essential requirements of this psychosocial risk and provides guidance on its interpretation, which will serve as a guide for judges and allow them to continue to hear cases with a margin of freedom.

On the other hand, it is also true that an exclusively pretorian regulation of the issue makes it impossible to establish prevention mechanisms and impose obligations on companies in order to prevent situations of bullying from arising within them. Such measures can only be adopted through legislation.

In any case, ILO Convention 190 obliges ratifying states to implement some kind of express regulation against violence and harassment in the world of work, and Spain should therefore draw up a regulation to this effect. As is the case with the comparative normative examples that have been studied, Convention No 190 limits itself to outlining harassment and violence in very general terms, leaving the rest of the legislative work in the hands of the States.

Of the foreign regulations analysed, the Colombian law on harassment could be a good example to follow. Although it only focuses on harassment at work and the regulation to be developed by Spain as a consequence of ILO Convention No 190 should also cover other psychosocial risks and it would be easier to gather them together in a single regulation, and not in several sections within a more general legislation, as in the case of France, or as independent regulations, the Colombian law regulates the phenomenon exhaustively, but without restricting the concept and its elements excessively in such a way that certain cases of harassment may remain unprotected. In this sense, it offers, to begin with, a series of definitions in order to distinguish the concept of bullying from other types of risks, which is essential in order to be able to correctly categorise behaviour. Likewise, it seems correct to establish a series of circumstances that may serve to mitigate or aggravate the conduct, although these lists should not be exhaustive and should be subject to judicial interpretation. On the other hand, the rule establishes a presumption of the existence of mobbing in certain situations, as well as its non-existence in others. On this point, it may seem more reasonable to delimit a series of indications from which the certainty of mobbing can be inferred, which can guide the judge but not limit him or her. Thus, it is not necessary for them to be present in their entirety, but their presence can guide the qualification of the conduct as bullying. Finally, it is appropriate that the regulation to be developed in Spain, like the Colombian one, provides for a series of sanctions to be applied to the active party in the harassment, as well as to the company that tolerates this type of behaviour, in addition to establishing measures to discourage it.

ELEVENTH.– Several conclusions can be drawn from the comparison between the labour law systems of the UK and Spain, and thus between the common law and civil law systems. The United Kingdom, like Spain, does not have a specific regulation on mobbing, but that its labour legislation has focused on the right to equality and non-discrimination. With regard to the employer's liability, it is very relevant that the

employer is not only liable for harassment suffered by his employees arising from the actions of other workers, but also from third parties, provided that he has not acted reasonably to prevent such harassment. This issue should also be addressed by Spanish legislation, with regard to harassment by third parties, which is covered by ILO Convention 190.

Similar to Spanish labour law, specifically Article 50 ET, the common law considers the fact that the employer tolerates a situation of harassment that puts the safety of his workers at risk to be a breach of the implied duty of mutual trust, which allows the worker to terminate the employment relationship, which would be considered an unfair dismissal. It is worth noting the important role played by codes of conduct in the Anglo-Saxon system, which allow the courts to determine whether the employer has acted diligently or not based on whether or not it has applied the code. Moreover, the dispute settlement procedures provided for in these instruments often avoid the judicial process. Action protocols and codes of conduct against bullying in the workplace should be extended in Spanish companies, and should also be properly applied in the public administration. Finally, it is relevant to highlight the impact that some UK courts have made on the need to pay attention to the chronological order in which the different acts that constitute bullying at work take place, as this can provide clues about different issues, such as the increased seriousness of the acts, the intentionality of the perpetrator, etc.

In our legal system there are certain legal concepts, such as moral harassment in the workplace, whose indeterminacy and problematic definition often means that the most suitable solution is to give greater weight to the role of the courts, as if it were a common law system and, in the absence of legislation on the matter, their opinion sets the course for the legal regulation of the issue. However, in our country with its continental tradition, the value of judgments cannot be compared to that of Anglo-Saxon countries. It is simply a matter of considering the possibility that these concepts are not defined in a rule, and that it is up to the judge to define them. It must be said that, although this option may be the most successful with regard to undefined legal concepts, our system is not based on precedent, so the problem of legal uncertainty generated by the courts not having basic guidelines on moral harassment must be solved, even in a common law system.

TWELFTH. – With regard to Italy's response to moral harassment at work, as a legal system belonging to the continental system and which, like Spain, has not developed specific legislation on moral harassment at work, it can be said that the solution offered has been very similar to the Spanish one. The legislation applied to this problem in both countries is that relating to prevention and protection of health and safety at work (in Spain, the LPRL, and in Italy, Article 2087 of the Italian Civil Code). The concept of moral harassment and its elements have also been developed by the courts; however, in Italy, it has been the Court of Cassation that has taken on this task, unlike in Spain, where the Supreme Court has not yet pronounced itself.
It should be noted that Italy has moved ahead of Spain in ratifying ILO Convention No. 190, and must therefore develop legislation on violence and harassment at work, under which it will probably have to change some of the requirements hitherto demanded by its courts to consider conduct as moral harassment at work, such as the existence and proof of the active subject's intention to cause harm to the victim.

THIRTEENTH. – Although the Supreme Court's pronouncements in the criminal justice system are few, two trends can be distinguished in its decisions over time. On the one hand, the older judgments, which analysed moral harassment at work as a conduct that violates moral integrity and constitutes degrading treatment, as the second paragraph of Article 173.1 of the Criminal Code had not yet been introduced. On the other hand, those decisions on events that occurred after the specific regulation of mobbing in 2010. The first rulings were more flexible when it came to assessing the constituent elements of moral harassment (by understanding the facts as constituting degrading treatment) than those later rulings which applied the second paragraph of Article 173.1 PC. Thus, in relation to the parties involved in the offence, in degrading treatment the hierarchical position occupied by the active party is independent, whereas in workplace bullying the harasser must necessarily be a superior. Although in no case does the rule impose this condition, case law has interpreted that the superiority referred to is in any case hierarchical, which was not required in the treatment of harassment as degrading treatment.

However, when applying the second paragraph of Article 173.1 PC, the Second Chamber of the Supreme Court considers that there must be an insidious intensity in the repetition of the acts of harassment for the workplace bullying to be sufficiently serious to be

classified as a crime. Regarding the repetition of the conduct over time, although in both cases a certain degree of regularity was necessary, in the case law on degrading treatment, it was understood that the intensity of the hostile act prevailed over the number of repetitions. The position of the Second Chamber of the Supreme Court regarding the parameters to be taken into account to determine whether or not a conduct is serious enough to be considered a crime, especially in relation to the repetition of the conduct over time, is not entirely clear. Otherwise, there may be harassment, but it will not be a typical conduct for the criminal law. The last of the requirements of the criminal law is that the conduct must be particularly serious. In this sense, the rule does not establish anything about intentionality and the production of harm to the victim, and case law has only rarely ruled on this, so that they can be considered elements to be taken into account in order to weigh up the requirement of the seriousness of the conduct.

FOURTEENTH. – Apart from the development of a specific law, other existing rules may also be amended. Article 4 of the Workers' Statute regulates in section 2.d) the right of workers to their physical integrity and to an adequate occupational risk prevention policy, and in section 2.e) to their privacy and due consideration of their dignity and not to suffer discriminatory treatment. The right of workers not to suffer moral harassment at work can be included in one of these two paragraphs or in a new one. Likewise, Article 50 of the ET sets out the different cases of compensated termination of the employment contract due to serious and culpable breach by the employer. At present, the worker can opt for the avenues of 50.1(a) and 50.1(c); however, it might be appropriate to include a specific subparagraph (d) for termination of contract for having suffered any kind of violence at work, which would include mobbing at work.

Article 54 ET, which regulates disciplinary dismissal, considers verbal or physical offences against the employer or persons working in the company or family members living with them to be a breach of contract by the employee (Article 54.2.c) ET), as well as discriminatory or sexual harassment (Article 54.2.g) ET). Following ILO Convention 190, it would be appropriate to have a section that would include all types of violence and harassment at work, whether physical or psychological, moral, sexual or discriminatory harassment, as breaches by the worker that could be sanctioned by disciplinary dismissal. In all these precepts of the Workers' Statute, the possibility of harassment being carried out by digital means, occurring outside the workplace and outside working time, in

addition to cases of harassment by substitution, must be contemplated. With regard to Articles 4 and 50 ET, it must also be foreseen that harassment can come from third parties. In order to be able to include violence and harassment at work in all these precepts in the way described above, it is necessary for these concepts to be perfectly defined in their own legislation, which delimits their essential features with respect to other types of conflicts at work.

On the other hand, the LPRL should include a specific mention of psychosocial risks. Article 4 should include a definition of this type of risk, as currently the only protection against them is to be found in the generic protection of Article 14 of this regulation, which should also mention them. Article 9 of ILO Convention 190 requires Member States to *"dopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment"* and, as part of these measures, to take account of violence, harassment and other psychosocial risks in the management of occupational safety and health and to adopt a workplace policy; identify the dangers and assess the risks of harassment and violence and take measures to prevent them, and provide information to workers about them. Likewise, ILO Recommendation No. 206, in its section 8, provides for different factors to be taken into account when assessing these risks. Therefore, not only should Articles 4 and 14 be amended, but they should also include specific articles on the assessment of psychosocial factors and risks, as well as the obligation for companies to draw up protocols for action to deal with these problems.

The LISOS provides for very serious offences such as sexual harassment (Article 8.13) and discriminatory harassment (Article 8.13 bis) and, separately, those acts of the employer contrary to respect for the privacy and due consideration for the dignity of workers (Article 8.11). These offences are included in section 1, on offences in labour matters, and not in section 2, on the prevention of occupational hazards. The offences of moral harassment at work and other types of violence should be included. Factors such as the existence of intent to harm or the actual infliction of harm on the victim should be taken into account as aggravating factors in the penalties. In addition, offences caused by violence and harassment at work are better accommodated in section 2, bearing in mind, moreover, that offences corresponding to labour matters or risk prevention cannot be accumulated in a single report, but that a report must be drawn up for each of these

matters, in accordance with the provisions of RD.928/1998, of 14 May, modified by RD.688/2021, of 3 August.

ILO Recommendation No. 206 provides that violence and harassment should also be addressed in criminal law. In Spain, Article 173.1 2nd paragraph of the Criminal Code regulates moral harassment. However, in order to comply with ILO Convention No 190, it should be clarified that harassment can be horizontal, vertical, upward and downward, since, at present, bullying is only a crime if it comes from a hierarchical superior.

FIFTEENTH. – In the event that, following the expected and hoped-for ratification of ILO Convention No 190, a specific and specific regulation of bullying at work together with other psychosocial risks is finally developed, two considerations should be taken into account. On the one hand, as already mentioned, the regulation of moral harassment (as it is an indeterminate legal concept) cannot be excessively rigid or abstract. In the first case, this would lead to a lack of protection for many situations of harassment that do not exactly meet all the requirements set out, which would often be the case as this psychosocial risk takes many different forms. In the second case, a high degree of vagueness in the concept implies the subsumption in the same of different behaviours that do not constitute harassment, so that the offence is empty of content. For all these reasons, it is appropriate for the rule to be drawn up to contemplate the essential elements analysed which must be present in any case of harassment, those accessories which may be considered aggravating factors of the conduct, and which, in any case, allow the courts to interpret them according to each specific situation and, especially, according to the intensity with which they are manifested.

Finally, it is advisable that the courts begin to evolve in their judgements towards less restrictive and more up-to-date postulates on the concept of moral harassment and its elements, in line with what is set out in these conclusions and, therefore, with what is contained in ILO Convention No 190.

CONCLUSIONI

PRIMA. – L'obiettivo di questa tesi è stato quello di analizzare la situazione attuale del trattamento giuslavoristico del mobbing sul lavoro in Spagna attraverso le sue istituzioni interne e le norme internazionali concorrenti. Il quadro interno nell'affrontare questo problema è, prima di tutto, un quadro di inerzia o di stagnazione. Il fenomeno del mobbing ha cominciato ad avere una copertura mediatica negli anni '90, e si è cominciato a chiedere un maggiore trattamento legale della questione. In questo contesto, nel campo del lavoro, sono state le Alte Corti di Giustizia che, in assenza di una disposizione normativa, hanno sviluppato diverse linee di dottrina giudiziaria per cercare di definire il concetto di molestia morale e gli elementi che la caratterizzano. Questo lavoro è rimasto invariato dagli anni 2000 ad oggi, con quasi nessun cambiamento nelle conclusioni dei TSJ in vent'anni, e con la Corte Suprema che non si è mai pronunciata su questo rischio psicosociale.

Naturalmente, gli atti di molestia possono avere anche altri aspetti, compreso il diritto penale. La necessità di regolare le molestie sul lavoro è stata proiettata anche su questa giurisdizione, dove, a differenza della giurisdizione sociale, è stato elaborato un precetto giuridico per legiferare contro di esse o combatterle. La riforma del codice penale del 2010 ha introdotto un secondo comma all'articolo 173.1, che regola le molestie morali, che ha generato polemiche tra la dottrina e i tribunali. Per esempio, la distinzione di questo fenomeno dal trattamento degradante non è stata chiara, né l'interpretazione dei requisiti per qualificare la condotta come un crimine. In questo contesto di scarsa risposta giuridica interna, il 2019 vede l'adozione della Convenzione n. 190 dell'OIL contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. L'obiettivo principale di questo strumento è che gli Stati che lo ratificano legiferino su questo tema nella loro rispettiva legislazione interna. La Spagna è in procinto di ratificare la Convenzione e si spera che, una volta conclusa, venga elaborata una legge specifica sulla violenza e le molestie sul lavoro o che vengano introdotte le relative riforme nel nostro sistema giuridico.

L'obiettivo di questa tesi, quindi, è stato quello di studiare la situazione attuale delle molestie morali sul lavoro in Spagna, esaminare il possibile impatto di regolamenti internazionali e comunitari sul nostro sistema, e confrontare lo stato del nostro sistema con i sistemi giuridici di altri paesi, al fine di concludere come può essere modificato nel

caso in cui venga sviluppato un regolamento. A tal fine, si è prestata particolare attenzione alla Convenzione n. 190 dell'OIL, sono state esaminate le norme antidiscriminatorie dell'Unione Europea, sono stati studiati i sistemi nazionali del Regno Unito e dell'Italia, sono stati indagati i diversi blocchi normativi del nostro paese relativi alle molestie morali, ed è stato fatto un esame esaustivo della dottrina giudiziaria dei Camera Sociale della Corte Suprema di Giustizia in Spagna, dei suoi diversi elementi e dei diversi mezzi di tutela giudiziaria, ed è stato fatto un esame esaustivo della dottrina giudiziaria dei Tribunali Sociali della Corte Suprema spagnola, dei suoi diversi elementi e dei diversi modi di tutela giudiziaria, ed è ora il momento di riassumere queste informazioni e valutare come può evolvere il nostro sistema e in quale direzione devono evolvere le diverse linee della dottrina giudiziaria dei tribunali.

SECONDA. – Nonostante il fatto che le molestie morali sul lavoro siano un fenomeno che ha accompagnato il lavoro nel corso della storia, a partire dagli anni '80 si è registrata una maggiore preoccupazione al riguardo, prima da parte delle discipline della psicologia e della psichiatria e, successivamente, da parte del diritto, con l'onere di occuparsene da parte delle alte corti di giustizia, soprattutto a partire dagli anni 2000. Malgrado il crescente interesse dimostrato, fino ad oggi non è stata sviluppata alcuna legislazione del lavoro in materia, e sono ancora i Tribunali Sociali della Corte Suprema di Giustizia che hanno il compito di applicare la loro dottrina giudiziaria per sviluppare il concetto di mobbing e i suoi elementi; tuttavia, questo concetto e gli elementi non sono stati quasi modificati dalle prime sentenze sul mobbing sul lavoro, ma sono state stabilite linee dottrinali che sono rimaste praticamente invariate negli ultimi venti anni. Alcune di queste camera de lo sociale stanno discretamente cambiando i loro criteri e si avvicinano ai postulati della dottrina scientifica, il cui approccio al mobbing è generalmente meno restrittivo di quello dei tribunali.

TERZO. – Nel contesto internazionale, il lavoro legislativo dell'ILO e dell'UE si è concentrato principalmente sulla regolamentazione delle molestie discriminatorie e sessuali. Tuttavia, la pubblicazione della Convenzione ILO 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro segna l'entrata in vigore della prima norma internazionale vincolante su questo tema. A livello europeo, una direttiva sul bullismo non è stata ancora elaborata, nonostante le richieste del Parlamento europeo alla Commissione europea nelle sue risoluzioni. La ratifica della Convenzione n. 190 implica la necessità di elaborare un

regolamento che proibisca la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. In conformità con i postulati di questa Convenzione, e l'ampio sviluppo che la dottrina giudiziaria delle Corti supreme spagnole ha realizzato sulle molestie morali sul lavoro in Spagna, il regolamento deve essere elaborato secondo alcuni parametri.

Da un lato, diverse regole possono essere sviluppate secondo ogni tipo di violenza e ogni rischio psicosociale. Tuttavia, ha più senso sviluppare un'unica regola per regolare tutte queste questioni, data la stretta relazione tra di esse. Un tale standard dovrebbe, prima di tutto, fornire definizioni separate dei diversi tipi di violenza, definendo prima di tutto il concetto di violenza (a questo scopo può seguire la definizione della Convenzione ILO 190) e distinguere la violenza fisica dalla violenza psicologica. Come modalità di violenza psicologica, i concetti di molestie discriminatorie e molestie sessuali saranno inclusi e seguiranno i precetti delle direttive UE esistenti e delle norme nazionali. Inoltre, la Convenzione n. 190 è chiaro nel differenziare le molestie e la violenza sul lavoro in generale dalla violenza e dalle molestie di genere. Questa distinzione deve anche essere tradotta nel diritto nazionale, poiché la regolamentazione della violenza e delle molestie sul lavoro in termini generali cerca di proteggere la dignità dell'individuo contro i maltrattamenti sul lavoro, mentre la regolamentazione della violenza e delle molestie di genere si riferisce alla cultura del dominio maschile sulle donne.

Passando alla regolamentazione specifica del mobbing sul posto di lavoro, non si può offrire una definizione troppo rigida, che impedirebbe ai tribunali di agire con un certo grado di flessibilità in ogni caso specifico, ma bisogna delimitare chiaramente gli elementi necessari perché la condotta sia classificata come mobbing. Questi elementi, che possono essere qualificati come essenziali, devono essere quelli che possono essere identificati secondo parametri oggettivi. Quindi, per essere intese come molestie morali sul lavoro, ci deve essere la ripetizione nel tempo di un comportamento lesivo della dignità e dell'integrità morale della vittima, che insorge nel contesto del lavoro e da parte di soggetti ad esso collegati in modo regolare. L'intenzionalità dell'autore della molestia e la produzione di un danno alla vittima sono elementi accessori che devono essere valutati per determinare la gravità del reato, che può costituire un illecito penale.

QUARTA. – Per quanto riguarda l'elemento temporale della molestia sul lavoro, il concetto di mobbing nel diritto del lavoro dovrebbe indicare che la condotta deve essere

continua nel tempo. Nonostante la Convenzione dell'OIL n. 190 affermi che un singolo atto può essere sufficiente, sulla base della dottrina scientifica e giudiziaria, è praticamente unanime che la ripetizione nel tempo è un elemento che definisce la molestia morale e la differenzia da altri rischi psicosociali. Così, se la maggior parte delle legislazioni internazionali non fa riferimento a questo elemento nelle loro definizioni di molestie, è perché in realtà si tratta di molestie discriminatorie, non di molestie morali. Nelle molestie discriminatorie, come nelle molestie sessuali, la condotta è così riprovevole di per sé che un singolo atto è sufficiente a punirla. La Convenzione permette di fare una distinzione all'interno della legislazione tra i concetti di violenza e molestia, per cui la violenza può avvenire con un solo atto, ma il mobbing richiede la ripetizione. La norma non dovrebbe porre limiti temporali o quantitativi al numero di atti ostili, e dovrebbe sottolineare che la ripetizione nel tempo è condizionata dalla gravità della condotta perseguita. Così, come hanno capito diverse TSJ, nel caso di molestie particolarmente gravi, è sufficiente che pochi atti abbiano luogo in un breve periodo di tempo.

QUINTA. – Ciò che è veramente essenziale nella qualificazione delle molestie non è tanto la delimitazione spaziale del luogo o del tempo (dentro o fuori l'orario di lavoro) in cui si è verificata una situazione di molestia psicologica, ma piuttosto che essa sia legata al lavoro, cioè che si verifichi in occasione del lavoro. Questa relazione può esistere per varie ragioni, sia per i soggetti coinvolti e i legami che esistono tra loro, sia perché la condotta incide sul lavoro, sia per l'attacco a persone o cose relative alla vittima di molestie, che indirettamente le causano un danno. Per discernere se c'è o meno un tale legame casuale tra le molestie e il lavoro, è sufficiente considerare se, se la vittima non lavorasse in quel lavoro insieme ai suoi colleghi, le molestie si sarebbero verificate. Così, se la molestia avrebbe avuto luogo comunque, si può capire che non c'è questa relazione casuale. D'altra parte, se le molestie sono causate dal lavoro e non sarebbero accadute se non fosse stato per il lavoro, si capisce che c'è una relazione occasionale e la condotta può essere classificata come mobbing sul lavoro.

Diversi TSJ si sono pronunciati in questo senso, soprattutto in relazione all'uso delle nuove tecnologie a scopo di molestia. Così, nei loro giudizi, capiscono che, in assenza di un legame tra i soggetti attivi e passivi, diverso da quello di semplici collaboratori, la molestia ha una relazione inequivocabile con il lavoro, che permette di classificarla come

mobbing. Pertanto, il luogo da cui la condotta ostile viene attuata è irrilevante, così come il momento in cui avviene, per cui la fissazione di un limite di tempo o di luogo in cui il mobbing deve avvenire è attualmente superata. Al giorno d'oggi, l'uso di mezzi tecnologici per molestare un lavoratore deve essere preso in considerazione. La facilità di comunicazione che questi media permettono, grazie alla messaggistica istantanea da e verso qualsiasi parte del mondo, così come l'anonimato che forniscono, forniscono un terreno fertile per questo tipo di molestie. Questa situazione sempre più comune ci costringe a ripensare gli elementi del mobbing, dando maggior peso all'elemento contestuale della molestia rispetto a quello spaziale.

SESTO. – Per quanto riguarda i soggetti coinvolti nel bullismo sul lavoro, sono necessarie alcune precisazioni. Per quanto riguarda il soggetto attivo del mobbing, questo può essere un membro dell'azienda o un terzo esterno all'azienda. Sul primo presupposto, bisogna sottolineare che la legislazione e la giurisprudenza devono riconoscere pienamente le molestie orizzontali e verticali, sia verso l'alto che verso il basso. Così, la superiorità predicata da questo fenomeno non deve necessariamente essere gerarchica. In relazione al secondo caso, per capire che un comportamento ostile proveniente da terzi esterni all'azienda costituisce mobbing sul lavoro, bisogna analizzare il rapporto che questi terzi hanno con l'azienda. Così, se si tratta di una connessione momentanea, senza grandi ripercussioni, la violenza subita dai lavoratori non può essere considerata mobbing. Tuttavia, se la relazione tra questi terzi e l'azienda è di natura più prolungata, come i lavoratori a contratto, o anche gli studenti o i pazienti a lungo termine, con i quali il lavoratore ha un rapporto duraturo nel tempo, che permette di disturbare l'ambiente di lavoro e di ripetere atti ostili, può essere classificato come mobbing, e il datore di lavoro deve prendere le misure appropriate per prevenire o porre fine a questo.

Le vittime in questi casi devono anche essere identificabili, anche se questo non è richiesto dal diritto dell'UE (causa CJEU Asociaţta ACCEPT v. Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii, 25 aprile 2013). Questa situazione si verifica perché, ancora una volta, il diritto comunitario si riferisce alle molestie discriminatorie e non al mobbing. Per quanto riguarda il soggetto passivo della molestia, questo può essere singolare o plurale. Così, non è necessario, come alcuni autori e tribunali hanno affermato, che ci sia una vittima isolata, ma ci possono essere più vittime (come previsto dall'accordo quadro UE del 2007 sulla violenza e le molestie sul lavoro), per esempio, nel caso di

maltrattamenti generalizzati in azienda, a condizione che tutti gli elementi essenziali del mobbing possano essere identificati nelle molestie subite da loro. Altre opzioni dovrebbero essere riconosciute, come la molestia surrogata, per cui il modo di molestare il dipendente è anche quello di molestare una persona importante per il dipendente. Così, il comportamento ostile ha due vittime, ma costituirà solo mobbing nei confronti del lavoratore. È anche necessario che le norme da sviluppare sul mobbing sul lavoro tengano conto dell'esistenza di gruppi vulnerabili, come, ad esempio, fa la risoluzione del Parlamento europeo dell'11 settembre 2018, riferendosi alle donne sole come principali vittime di questo fenomeno. Per quanto riguarda il momento della denuncia, chi subisce molestie morali può denunciare le molestie subite durante la durata del suo rapporto con l'azienda, anche se il rapporto è terminato, sempre che non sia scaduto il termine di prescrizione delle azioni.

SETTIMA. – Mentre parte della dottrina scientifica e la legislazione interna e internazionale si muovono verso l'eliminazione dell'essenzialità dell'elemento intenzionale del mobbing sul lavoro, per arrivare all'oggettivazione del concetto, le TSJ continuano ad applicare la stessa dottrina di anni fa, secondo la quale il perseguimento di un fine da parte del molestatore è un elemento fondamentale del mobbing. Così, si sostiene spesso che l'intenzione di nuocere serve come criterio di differenziazione tra il mobbing e altri rischi psicosociali; tuttavia, la condotta dovrebbe essere classificata come mobbing dopo la valutazione di elementi oggettivi, non soggettivi. L'intenzione può essere necessaria quando si definisce il concetto di mobbing in discipline non giuridiche, ma nel diritto è essenziale che non sia impossibile per la persona colpita provare quei punti che le permettono di difendere i suoi diritti. La considerazione di questo elemento come elemento base della molestia morale implica la totale mancanza di protezione delle vittime (anche se tutti gli altri requisiti sono soddisfatti) se non ci sono motivi che muovono il soggetto attivo a molestare, se i motivi che lo muovono sono diversi da quelli stabiliti da dottrina, giurisprudenza o legislazione, o se non possono essere provati in tribunale. Il mobbing è un fenomeno che deriva dalle relazioni interpersonali, e dalle patologie della persona che aggredisce un'altra, che forse non conosce nemmeno. Inoltre, poiché il mobbing è una forma di maltrattamento come qualsiasi altra, può accadere che il soggetto attivo delle molestie sia soddisfatto del lavoro della vittima e non voglia che lasci il suo posto di lavoro, ma il suo comportamento nei suoi confronti è di sottomissione e manipolazione, violando la sua dignità e integrità morale.

Dalla sentenza del TC 56/2019 del 6 maggio si evince che l'indagine e quindi la prova dei fattori psicologici che portano il molestatore ad agire così non sono compito del giudice e non sono necessari per la vittima. La persona che subisce le molestie non può essere tenuta a dimostrare questioni di tale soggettività. Parte della dottrina scientifica e giudiziaria che difende l'intenzionalità come requisito essenziale della molestia morale, comprende che la prova in questo senso è praticamente impossibile, e quindi afferma che è sufficiente dimostrare che c'è una "unità d'azione" nell'azione, basata sulla volontà del molestatore di causare un danno alla vittima. In questi casi, il giudice prende in considerazione solo criteri oggettivamente misurabili, cioè che ci siano atti ripetuti che giustifichino l'unità d'azione e l'intenzione dell'autore. Ritengo che l'unità d'azione debba essere intesa come un filo conduttore che collega diversi atti che, da soli, non possono essere considerati come una violazione della dignità della persona o come una molestia, ma che, presi nel loro insieme, permettono di apprezzare una situazione di agitazione lavorativa e di denigrazione della vittima, indipendentemente dalla volontà della persona che commette tali atti. Questo sarebbe quindi la prova che tutti gli atti presi insieme equivalgono a molestie, non che ci sia un'intenzione da parte del molestatore di causare danni. Il ruolo che l'intenzionalità del soggetto attivo deve svolgere nella molestia morale è quello di aggravare la sanzione, sia nelle infrazioni amministrative dell'ordine sociale che per la sua considerazione come reato e applicazione dell'ordine penale. La Convenzione n. 190 dell'OIL non include l'intenzionalità come elemento definitorio delle molestie, per cui la norma emanata al momento della sua ratifica dovrebbe rinunciare a questa idea, e utilizzare la nota formula (utilizzata in questa convenzione, nel diritto comparato e in diversi strumenti nazionali) che apre alla possibilità che ci sia una volontà da parte dell'autore, e/o che la condotta causi un danno e/o sia capace di causare un danno.

In relazione al cyber-stalking, è vero che lo sforzo compiuto dal soggetto attivo di utilizzare determinati mezzi tecnologici per, in primo luogo, trovare la sua vittima, in secondo luogo, riuscire a contattarla e, in terzo luogo, molestarla, talvolta attraverso determinate condotte, come la diffusione di fotografie, (di cui tutti conoscono le terribili conseguenze) può portare a considerare obbligatorio il requisito del dolo. Tuttavia, mi sembra di capire che è irrilevante quali mezzi vengono utilizzati per effettuare il mobbing, ma solo i parametri oggettivi devono essere valutati. L'enfasi che il molestatore mette nel molestare la sua vittima attraverso tali mezzi tecnologici e che dimostra la sua

motivazione a molestare la vittima costituirà un fattore aggravante, proprio come nelle molestie classiche.

OTTAVA. – Sia la dottrina scientifica che quella giudiziaria si sono evolute al punto di considerare, per la maggior parte, che causare un danno alla salute della vittima non può essere un requisito costitutivo del mobbing. Si riafferma la posizione che la protezione deve essere sempre preventiva e, quando non è possibile, riparatrice. Si dovrebbe tentare di prevenire il danno alla vittima, in ogni caso, e di fermare una situazione di mobbing sul lavoro prima che si verifichi. Tuttavia, è sorprendente che ci siano ancora alcuni SCJ che includono nelle loro sentenze (alcune molto recenti) il danno come elemento fondamentale del mobbing. Se è vero che nella maggior parte dei casi che finiscono per arrivare a queste istanze giudiziarie la vittima ha sofferto conseguenze sulla salute come conseguenza delle molestie, questo non giustifica che il danno venga sollevato in questo modo, poiché può stabilire una certa dottrina giudiziaria che serve da precedente per il resto dei casi. Questa situazione si verifica perché, come è già stato sottolineato, molte TSJ continuano ad essere ancorate alle loro decisioni emesse negli ultimi due decenni, senza introdurre quasi nessun cambiamento in esse e senza tener conto dell'evoluzione della dottrina scientifica. In questo senso, sia la dottrina scientifica che quella giudiziaria devono continuare ad essere aggiornate e prendere in considerazione i danni che il cyberbullismo causa alle sue vittime, specialmente alla loro salute mentale. Tenendo conto che, in molte occasioni, questa forma di mobbing consiste nella divulgazione di informazioni sul soggetto passivo, siano esse fotografie, video, audio, messaggi, ecc., attraverso l'uso di internet, e l'enorme difficoltà di seguire le tracce e cancellare tali contenuti dalla rete, il danno per la vittima sarà maggiore, senza che il suo recupero appaia realizzabile. Infatti, al giorno d'oggi, un gran numero di suicidi che si verificano a seguito di una situazione di mobbing sono causati dal cyberbullismo.

La legislazione deve anche prevedere pene maggiori per coloro che diffondono su internet contenuti privati di altre persone senza il loro consenso. Non può esistere un senso di impunità di fronte a molestie basate su azioni che rimangono nel tempo e possono essere osservate da chiunque nel mondo grazie alle nuove tecnologie, e le cui conseguenze sono quindi molto più gravi di quelle delle molestie tradizionali. Con ogni probabilità, questa forma di molestia finirà per diventare la più comune in futuro, attraverso minacce, estorsione, coercizione o vendetta diretta, grazie all'uso sempre più massiccio dei media

digitali. Si dovrebbe anche prevedere l'estensione del colpevole ad altre persone, poiché non solo chi carica contenuti privati sulla rete e chi li inoltra, ma anche chi scarica volontariamente tali contenuti per visualizzarli sui propri dispositivi, permette che questa situazione si verifichi.

Per quanto riguarda la prova dell'esistenza di danni, la perizia del medico dovrebbe essere sufficiente, e capiamo che il nesso di causalità sarebbe dimostrato quando la molestia morale è provata. Questo permette di considerare i postumi come un incidente sul lavoro. La produzione effettiva di un danno nella vittima di bullismo è un elemento accessorio dello stesso, per cui il suo concorso ha le stesse implicazioni dell'intenzionalità, cioè la sua considerazione come aggravante ai fini disciplinari. È necessario differenziare il risarcimento che corrisponde al lavoratore per la violazione dei suoi diritti fondamentali e/o per la risoluzione del suo contratto di lavoro da quello relativo al danno materiale o morale causato. Bisogna anche notare che i danni causati alla vittima possono essere molteplici, infatti la Convenzione ILO n. 190 copre i danni fisici, psicologici, sessuali o economici.

NONA. – La dignità e l'integrità morale sono i diritti legali che, in ogni caso, sono violati dal mobbing sul lavoro. Tuttavia, trattandosi di un fenomeno multiforme, a seconda delle circostanze di ogni caso, possono essere lesi anche altri diritti, come il diritto alla sicurezza e alla salute sul lavoro, il diritto all'occupazione effettiva, il diritto all'onore, alla privacy e all'immagine di sé, la libertà di espressione, la libertà ideologica o religiosa e l'effettiva protezione giudiziaria. Per quanto riguarda il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione di cui all'articolo 14 CE, nonostante il fatto che alcuni autori capiscano che sono violati da tutti i tipi di molestie, ritengo che questo sia un fattore determinante per differenziare le molestie morali dalle molestie discriminatorie. Le molestie morali sul lavoro non costituiscono in ogni caso una discriminazione ai sensi dell'articolo 14 CE, secondo comma, poiché non sono motivate dall'appartenenza della vittima a un gruppo specifico tradizionalmente discriminato, né ledono il diritto costituzionale all'uguaglianza ai sensi dell'articolo 14 CE, primo comma, poiché questo si riferisce all'uguaglianza davanti e nell'applicazione della legge. Pertanto, la condanna per la disparità di trattamento offerta al lavoratore si basa sui principi di buona fede e di divieto di abuso di diritti che regolano i rapporti individuali del contratto di lavoro, e non sul precetto costituzionale.

DECIMA. – Dallo studio dei regolamenti sulle molestie sul posto di lavoro sviluppati in altri paesi del mondo, vale la pena notare che la maggior parte di essi sono inseriti come una breve sezione in una legge più ampia (relativa ai rischi professionali o anche all'interno della legislazione generale del lavoro), in modo che solo in poche eccezioni è una legislazione specifica ed esclusiva sul fenomeno. Allo stesso modo, questo trattamento delle molestie tende ad offrire una definizione molto ampia delle stesse, che evita di restringere eccessivamente i suoi limiti e di poter così includere il maggior numero possibile di casi che si verificano nella pratica. Questa situazione, tuttavia, è stata criticata in molti casi dalla dottrina, poiché è possibile che un alto grado di astrazione della norma finisca per snaturare il concetto e svuotarlo di contenuto, con la legislazione che alla fine viene applicata a comportamenti diversi dalle molestie.

In questo contesto si possono trarre diverse conclusioni. Da un lato, è vero che le molestie non possono essere tollerate in nessuna sfera della vita, compreso il lavoro. La violazione dei diritti unita al potenziale di danno alla salute delle vittime richiede una risposta legale che cerchi, in prima istanza, di evitare che un tale scenario si verifichi e, se questo non è possibile, di punire la parte attiva e risarcire la parte passiva di conseguenza. Il ripudio sociale del mobbing, derivato in molti casi da situazioni reali e molto gravi riportate dai media, ha portato alla conclusione che questo tema meritava di essere regolamentato.

In questo contesto, è vero che, essendo il mobbing un concetto giuridico indeterminato, si può considerare che il modo migliore per regolamentarlo è il sistema pretorio. Così, tenendo conto che il mobbing è un fenomeno che si manifesta in molteplici forme, lo studio di ogni caso specifico in dettaglio permette una valutazione più precisa delle sue caratteristiche specifiche, senza la necessità di essere vincolati da vincoli rigidi nel caso in cui il concetto sia definito in una regola. Tuttavia, è anche vero che i giudici e i magistrati di fronte a questo fenomeno devono avere alcune linee guida per delimitare ciò che è considerato molestia e quali elementi lo definiscono, poiché, altrimenti, possono sorgere situazioni di incertezza giuridica a causa di pronunce contraddittorie tra i tribunali, soprattutto se non abbiamo, come nel caso della Spagna, una giurisprudenza unificata della Corte Suprema sulla questione. È quindi prudente sviluppare una regola che contempli i requisiti essenziali di questo rischio psicosociale e fornisca una guida alla

sua interpretazione, che servirà da guida per i giudici e permetterà loro di continuare a sentire i casi con un margine di libertà.

D'altra parte, è anche vero che una regolamentazione esclusivamente pretoriana della questione rende impossibile stabilire meccanismi di prevenzione e imporre obblighi alle imprese per evitare che si creino situazioni di mobbing al loro interno. Tali misure possono essere adottate solo attraverso la legislazione.
In ogni caso, la Convenzione 190 dell'OIL obbliga gli stati ratificanti ad attuare una sorta di regolamentazione espressa contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, e la Spagna dovrebbe quindi elaborare un regolamento in tal senso. Come nel caso degli esempi normativi comparati che sono stati studiati, la Convenzione n. 190 si limita a delineare le molestie e la violenza in termini molto generali, lasciando il resto del lavoro legislativo nelle mani degli Stati.

Tra i regolamenti stranieri analizzati, la legge colombiana sulle molestie potrebbe essere un buon esempio da seguire. Anche se si concentra solo sulle molestie sul lavoro e il regolamento che la Spagna deve sviluppare a seguito della Convenzione dell'OIL n. 190 dovrebbe coprire anche altri rischi psicosociali e sarebbe più facile includerli insieme in un unico regolamento, piuttosto che in diverse sezioni all'interno di una legislazione più generale, come nel caso della Francia, o come regolamenti separati, la legge colombiana regola il fenomeno in modo esaustivo, ma senza limitare troppo il concetto e i suoi elementi in modo che alcuni casi di molestie possano rimanere non protetti. In questo senso, offre, per cominciare, una serie di definizioni per distinguere il concetto di bullismo da altri tipi di rischi, il che è essenziale per poter classificare correttamente i comportamenti. Allo stesso modo, sembra corretto stabilire una serie di circostanze che possono servire a mitigare o aggravare la condotta, anche se queste liste non dovrebbero essere esaustive e dovrebbero essere soggette a interpretazione giudiziaria. D'altra parte, la regola stabilisce una presunzione dell'esistenza del mobbing in certe situazioni, così come la sua inesistenza in altre. Su questo punto, può sembrare più ragionevole delimitare una serie di indicazioni dalle quali si può dedurre la certezza del mobbing, che possono guidare il giudice ma non limitarlo. Quindi, non è necessario che siano presenti nella loro totalità, ma la loro presenza può portare alla classificazione della condotta come molestia morale. Infine, è opportuno che il regolamento da sviluppare in Spagna, come quello colombiano, preveda una serie di sanzioni da applicare alla parte attiva nelle molestie,

così come all'impresa che tollera questo tipo di comportamento, oltre a stabilire misure per scoraggiarlo.

UNDICESIMO. – Diverse conclusioni possono essere tratte dal confronto tra i sistemi di diritto del lavoro del Regno Unito e della Spagna e, quindi, tra i sistemi di common law e di civil law. Il Regno Unito, come la Spagna, non ha una regolamentazione specifica sul mobbing, ma il suo diritto del lavoro si è concentrato, in questo ambito, sul diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione. Per quanto riguarda la responsabilità del datore di lavoro, è molto rilevante che il datore di lavoro non è responsabile solo delle molestie subite dai suoi dipendenti derivanti da azioni di altri lavoratori, ma anche da terzi, sempre che non abbia agito ragionevolmente per prevenire tali molestie. Questo problema dovrebbe essere affrontato anche dalla legge spagnola, per quanto riguarda le molestie da parte di terzi, che sono coperte dalla Convenzione n. 190 dell'OIL.

Simile al diritto del lavoro spagnolo, in particolare l'articolo 50 ET, il diritto comune considera il fatto che il datore di lavoro tolleri una situazione di molestie che mette a rischio la sicurezza dei suoi lavoratori come una violazione del dovere implicito di fiducia reciproca, che permette al lavoratore di porre fine al rapporto di lavoro, che sarebbe considerato un licenziamento ingiusto. Vale la pena notare l'importante ruolo svolto dai codici di condotta nel sistema anglosassone, che permettono ai tribunali di determinare se il datore di lavoro ha agito con diligenza o meno a seconda che abbia applicato o meno il codice. Inoltre, le procedure di risoluzione delle controversie previste da questi strumenti spesso evitano i procedimenti giudiziari. I protocolli d'azione e i codici di condotta contro il bullismo sul posto di lavoro dovrebbero essere estesi nelle aziende spagnole, e dovrebbero essere applicati correttamente anche nella pubblica amministrazione. Infine, è importante sottolineare l'incidenza che alcuni tribunali britannici hanno fatto sulla necessità di prestare attenzione all'ordine cronologico in cui si verificano i diversi atti che costituiscono il mobbing sul lavoro, poiché questo può dare indizi su diverse questioni, come l'aumento della gravità degli atti, l'intenzionalità dell'autore, ecc.

Nel nostro sistema giuridico ci sono alcuni concetti giuridici, come le molestie morali sul posto di lavoro, la cui indeterminatezza e problematicità di definizione fa sì che spesso la soluzione più adatta sia quella di dare maggior peso al ruolo dei tribunali, come se si

trattasse di un sistema di common law e, in assenza di una legislazione in materia, la loro opinione stabilisca il corso della regolamentazione giuridica della questione. Tuttavia, nel nostro paese di tradizione continentale, il valore dei giudizi non può essere paragonato a quello dei paesi anglosassoni. Si tratta semplicemente di considerare la possibilità che questi concetti non siano definiti in una regola, e che sia il giudice a definirli. Bisogna dire che, anche se questa opzione può essere la più appropriata per quanto riguarda i concetti giuridici indefiniti, il nostro sistema non è basato sul precedente, quindi il problema dell'incertezza giuridica generato dal fatto che i tribunali non hanno linee guida fondamentali sulle molestie morali deve essere risolto, anche in un sistema di common law.

DODICESIMA. – Per quanto riguarda la risposta dell'Italia alle molestie morali sul lavoro, come sistema giuridico appartenente al sistema continentale e che, come la Spagna, non ha sviluppato una legislazione specifica sulle molestie morali sul lavoro, si può dire che la soluzione offerta è stata molto simile a quella spagnola. La legislazione applicata a questo problema in entrambi i paesi è quella relativa alla prevenzione e alla protezione della salute e della sicurezza sul lavoro (in Spagna, la LPRL, e in Italia, l'articolo 2087 del codice civile italiano). Sono stati anche i tribunali a sviluppare il concetto di molestia morale e i suoi elementi; tuttavia, in Italia, è stata la Corte di Cassazione ad assumersi questo compito, a differenza della Spagna, dove la Corte Suprema non si è ancora pronunciata. Va notato che l'Italia ha anticipato la Spagna nella ratifica della Convenzione 190 dell'OIL e deve quindi sviluppare una legislazione sulla violenza e le molestie sul lavoro, in base alla quale dovrà probabilmente modificare alcuni dei requisiti finora richiesti dai suoi tribunali per considerare i comportamenti come molestie morali sul lavoro, come l'esistenza e la prova dell'intenzione del soggetto attivo di causare danni alla vittima.

TREDICESIMA. – Anche se le sentenze della Corte Suprema sul diritto penale sono poche, ci sono due tendenze distinte nelle sue decisioni nel tempo. Da un lato, ci sono le sentenze più vecchie, che analizzavano le molestie morali sul lavoro come una condotta che viola l'integrità morale e costituisce un trattamento degradante, poiché il secondo comma dell'articolo 173.1 del codice penale non era ancora stato introdotto. D'altra parte, quelle sentenze su eventi che si verificano dopo la regolamentazione specifica del mobbing nel 2010. Le prime sentenze erano più flessibili quando si trattava di valutare

gli elementi costitutivi del mobbing (intendendo i fatti come costituenti un trattamento degradante) rispetto alle sentenze successive che applicavano già il secondo comma dell'articolo 173.1 del codice penale. Così, in relazione alle parti coinvolte nel reato, nel trattamento degradante la posizione gerarchica occupata dal soggetto attivo è indipendente, mentre nelle molestie sul posto di lavoro il molestatore deve essere necessariamente un superiore gerarchico. Anche se in nessun caso la norma impone questa condizione, la giurisprudenza ha interpretato che la superiorità a cui si fa riferimento è in ogni caso gerarchica, cosa che non era richiesta nel trattamento delle molestie come trattamento degradante.

Per quanto riguarda la ripetizione della condotta nel tempo, sebbene in entrambi i casi fosse necessario un certo grado di abitualità, nella giurisprudenza relativa ai trattamenti degradanti, si è capito che l'intensità dell'atto ostile prevaleva sul numero di ripetizioni. Tuttavia, applicando il secondo comma dell'articolo 173.1 PC, la Seconda Camera della Corte Suprema ritiene che ci debba essere un'intensità insidiosa nella ripetizione degli atti di molestia perché la molestia sia sufficientemente grave da essere classificata come reato. Altrimenti, ci può essere molestia, ma non sarà una condotta tipica per il diritto penale. L'ultimo dei requisiti della legge penale è che la condotta deve essere particolarmente grave. La posizione della Seconda Camera della Corte Suprema riguardo ai parametri da prendere in considerazione per determinare se una condotta è abbastanza grave da essere considerata un crimine o meno, soprattutto in relazione alla ripetizione della condotta nel tempo, non è del tutto chiara. In questo senso, la norma non stabilisce nulla circa l'intenzionalità e la produzione di danno alla vittima, e la giurisprudenza si è pronunciata solo raramente su questo, per cui possono essere considerati elementi da prendere in considerazione per ponderare il requisito della gravità della condotta.

QUATTORDICESIMA. – Oltre alla redazione di una legge specifica, altre norme esistenti possono essere modificate. L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori regola al paragrafo 2.d) il diritto dei lavoratori alla loro integrità fisica e a un'adeguata politica di prevenzione dei rischi professionali, e al paragrafo 2.e) il loro diritto alla privacy e alla considerazione della loro dignità e a non subire trattamenti discriminatori. Il diritto dei lavoratori a non subire molestie morali sul lavoro può essere incluso in una di queste due sezioni o in una nuova. Allo stesso modo, l'articolo 50 dell'ET stabilisce i diversi casi di risoluzione indennizzata del contratto di lavoro a causa di una violazione grave e colposa

da parte del datore di lavoro. Attualmente, il lavoratore può optare per le vie del 50.1(a) e 50.1(c); tuttavia, potrebbe essere opportuno includere una specifica lettera (d) per la risoluzione del contratto per aver subito qualsiasi tipo di violenza sul lavoro, che includerebbe il mobbing sul lavoro.

L'articolo 54 ET, che regola il licenziamento disciplinare, considera le offese verbali o fisiche contro il datore di lavoro o le persone che lavorano nell'azienda o i familiari che vivono con loro come una violazione del contratto da parte del dipendente (articolo 54.2.c) ET), così come le molestie discriminatorie o sessuali (articolo 54.2.g) ET). Seguendo la Convenzione dell'OIL n. 190, sarebbe opportuno includere una sezione che includa tutti i tipi di violenza e molestie sul lavoro, sia fisiche che psicologiche, morali, sessuali o discriminatorie, come violazioni da parte del lavoratore che potrebbero essere punibili con il licenziamento disciplinare. In tutti questi precetti dello Statuto dei Lavoratori, si deve contemplare la possibilità che le molestie siano realizzate con mezzi digitali, che avvengano fuori dal luogo di lavoro e fuori dall'orario di lavoro, oltre ai casi di molestie per sostituzione. Per quanto riguarda gli articoli 4 e 50 ET, bisogna anche prevedere che le molestie possono provenire da terzi. Per poter includere la violenza e le molestie sul lavoro in tutte queste disposizioni nel modo descritto sopra, è necessario che questi concetti siano perfettamente definiti nella loro propria legislazione, che delimita le loro caratteristiche essenziali rispetto ad altri tipi di conflitti sul lavoro.

D'altra parte, la LPRL dovrebbe includere una menzione specifica dei rischi psicosociali. L'articolo 4 dovrebbe includere una definizione di questo tipo di rischio, dato che attualmente l'unica protezione contro di essi si trova nella protezione generica dell'articolo 14 di questo regolamento, che dovrebbe anche menzionarli. L'articolo 9 della Convenzione 190 dell'OIL richiede agli Stati membri di "adottare una legislazione che richieda ai datori di lavoro di prendere misure appropriate commisurate al loro grado di controllo per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, comprese la violenza e le molestie basate sul genere", e all'interno di queste misure, di prendere in considerazione la violenza, le molestie e altri rischi psicosociali nella gestione della sicurezza e della salute sul lavoro e di adottare una politica sul posto di lavoro; identificare i pericoli e valutare i rischi di molestie e violenza, e prendere misure per prevenirli, e fornire informazioni ai lavoratori su di essi. Inoltre, la raccomandazione n. 206 dell'OIL, nella sua sezione 8, prevede diversi fattori da prendere in considerazione nella valutazione

di questi rischi. Pertanto, non solo gli articoli 4 e 14 dovrebbero essere modificati, ma dovrebbero anche includere articoli specifici sulla valutazione dei fattori e dei rischi psicosociali, nonché l'obbligo per le aziende di redigere protocolli per affrontare questi problemi.

La LISOS prevede reati molto gravi come le molestie sessuali (articolo 8.13) e le molestie discriminatorie (articolo 8.13 bis) e, separatamente, quegli atti del datore di lavoro contrari al rispetto della privacy e alla considerazione della dignità dei lavoratori (articolo 8.11). Questi reati sono trattati nella sezione 1, sui reati sul lavoro, e non nella sezione 2, sulla prevenzione dei rischi professionali. I reati di mobbing e altri tipi di violenza dovrebbero essere inclusi. Fattori come l'esistenza di un'intenzione di nuocere o l'effettiva inflizione di un danno alla vittima dovrebbero essere presi in considerazione come fattori aggravanti nella sanzione. Inoltre, i reati causati dalla violenza e dalle molestie sul lavoro sono meglio accolti nella sezione 2, tenendo conto, inoltre, che i reati corrispondenti alla materia del lavoro o alla prevenzione dei rischi non possono essere accumulati in un unico rapporto, ma che un rapporto deve essere redatto per ciascuna di queste materie, conformemente alle disposizioni del RD.928/1998, del 14 maggio, modificato dal RD.688/2021, del 3 agosto.

La raccomandazione n. 206 dell'ILO prevede che la violenza e le molestie debbano essere affrontate anche nel diritto penale. In Spagna, l'articolo 173.1 2° comma del codice penale regola la molestia morale. Tuttavia, al fine di rispettare la Convenzione n. 190 dell'OIL, si dovrebbe chiarire che le molestie possono essere orizzontali, verticali, verso l'alto e verso il basso, poiché, attualmente, il mobbing è un reato solo se proviene da un superiore gerarchico.

QUINDICESIMA. – Nel caso in cui, in seguito all'attesa e sperata ratifica della Convenzione n. 190 dell'OIL, venga finalmente elaborata una regolamentazione specifica e puntuale del mobbing sul lavoro, insieme ad altri rischi psicosociali, occorre tenere conto di due considerazioni. Da un lato, come si è già detto, la regolamentazione del mobbing (essendo un concetto giuridico indeterminato) non può essere eccessivamente rigida o astratta. Nel primo caso, questo porterebbe a una mancanza di protezione per molte situazioni di molestie che non soddisfano esattamente tutti i requisiti stabiliti, il che sarebbe spesso il caso in quanto questo rischio psicosociale assume molte forme diverse.

Nel secondo caso, un alto grado di vaghezza del concetto implica la sussunzione nello stesso di diversi comportamenti che non costituiscono molestie, così che il reato è vuoto di contenuto. Per tutte queste ragioni, è opportuno che la norma sia elaborata in modo da contemplare gli elementi essenziali analizzati che devono essere presenti in ogni caso di molestia, quegli accessori che possono essere considerati aggravanti della condotta e che, in ogni caso, permettono al giudice di interpretarli secondo ogni situazione specifica e, soprattutto, secondo l'intensità con cui si manifestano.

Infine, è consigliabile che i tribunali comincino ad evolvere nelle loro sentenze verso postulati meno restrittivi e più aggiornati sul concetto di molestia morale e sui suoi elementi, in linea con quanto esposto nelle presenti conclusioni e, quindi, con quanto contenuto nella Convenzione n. 190 dell'OIL.

BIBLIOGRAFÍA

ACAS, *Bullying and harassment in the workplace: a guide for managers and employers*, 2018.

AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *La protección de datos como garantía en las políticas de prevención del acoso: recomendaciones de la AEPD.*, España, 2019.

AGENCIA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Factsheet 23: Acoso moral en el trabajo.*, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2002.

ALARCÓN CARACUEL, M.R., *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*, Revista del Trabajo, Madrid, 1975.

ALCALE SÁNCHEZ, M., "El concepto poliédrico de acoso en el trabajo en el Código Penal: luces y sombras.", *Revista de Derecho Social*, vol. 79, 2017.

ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 7ª edición, Civitas, Thomson Reuters, 2013.

ÁLVAREZ ALONSO, D., *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales.*, Bomarzo, 2005.

ÁNGEL QUIROGA, M., "CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El Convenio nº 190 y la Recomendación nº 206: la regulación sobre la violencia y el acoso adaptados a la nueva realidad del mundo del trabajo", *Derecho de las Relaciones Laborales*, vol. 7, n.º 7, 2019.

– "Desconexión digital y tiempo de trabajo: conflictos entre negociación colectiva y políticas de empresa.", vol. 24, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones., Granada, 2020.

– "Mobbing en el seno de las Administraciones Públicas: interpretación constitucional del derecho a la integridad moral y nueva delimitación del concepto de acoso laboral.", *Derecho de las Relaciones Laborales*, vol. nº1, 2020.

ARAMENDI SÁNCHEZ, P., "Acoso Moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial.", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2002.

ARBONÉS LAPENA, H.I., *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva.*, Bomarzo, España, 2014.

–*Violencia en el trabajo: el acoso sexual.*, Bomarzo, 2019.

ARRANZ FERNÁNDEZ, M.B., *Delitos contra la Libertad y la Integridad Física y Moral.*, Expertia Legal Penal. Wolters Kluwer España, 2021.

ARROYUELO SUÁREZ, O., "La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea", *Lan Harremanak*, vol. 7, 2002.

ASTRA, E.; SELWYN, N.M., *Selwyn's Law of Employment*, 20th EDITION, Oxford UP, 2018.

AYALA DEL PINO, C., "Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos.", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2019.

BALLESTER PASTOR, M.A., "El principio de igualdad y no discriminación en el contexto de la Unión Europea", en VVAA. (GARCÍA MURCIA, J., Coord.) *La dimensión social de la Unión Europea a partir del Tratado de Lisboa*, Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Industria y Empleo., Universidad de Oviedo, 2011.

BARMES, L., *Bullying and Behavioural Conflict at Work. The Duality of Individual Rights*, Oxford, 2015.

BARRIO ANDRÉS, M., *Ciberdelitos: amenazas criminales del ciberespacio*, Reus, 2017.

BELLOCCHI, P., "Divieti di discriminazione, interventi di contrasto e sanzioni specifiche contro gli atti discriminatori.", en VVAA. *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico,* UTET, 2020.

BENEYTO, J.M., "Artículo 16. Libertad ideológica y religiosa.", en VV.AA., *Comentarios a las leyes políticas. Constitución Española de 1978. Tomo II. Artículos 10 a 23.*, Revista de Derecho Privado., 1984.

BORRÁS ROCA, LL., "El "Mobbing" o el acoso moral en el trabajo", *Psicopatología Clínica, Legal y Forense,* vol. 2, n.º 2, 2002.

BRENNAN, F., "The European Race Directive: A Bridge so Far?", *Walden, R. (ed.) Racism and Human Rights, Springer Science+Business Media, Dordrecht,* 2004.

CABRELLI, D., *Employment Law in Context: Text and Materials*, 2nd edition, Oxford UP, 2016.

CARINCI, M.T., "Il mobbing: alla ricerca della fattispecie.", en VV.AA. (CARINCI, F.; DE LUCA TAMAJO, R.) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale.*, UTET, 2006.

CARMONA SALGADO, C., "Cuestiones generales y aspectos penales del acoso moral en el trabajo (mobbing).", en VV.AA. (CORTES BECHIARELLI, E., GURDIEL SIERRA, M., DE TOLEDO Y UBIETO E.O., Dirs.) *Estudios Penales en recuerdo del profesor Ruiz Antón.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

– "Tutela jurídica del acoso laboral en el ámbito de las empresas y de las Administraciones públicas su disfuncional regulación en el proyecto de reforma del CP de 15 de enero de 2007", *Revista penal*, vol. 21, 2008.

– "Tratamiento jurídico-penal de los acosos laboral, sexual, inmobiliario y escolar a raíz de la reforma de la L.O. 5/2010.", *LA LEY*, vol. 81, 2011.

–Perspectiva multidisciplinar de las diversas modalidades de acoso (aspectos criminológicos, político criminales, sustantivos y procesales)., Dykinson, 2017.

CASAS BAAMONDE, M.E., "Tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad (El derecho a la garantía de indemnidad en la jurisprudencia constitucional).", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., DURÁN LOPÉZ, F., Dirs.) *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, 2006.

– "Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos.", vol. 22, AFDUAM, Universidad Autónoma de Madrid, 2018.

– "Igualdad y prohibición de discriminación por origen racial o étnico", en VV.AA. *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia.*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018.

– "La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo, ¿una oportunidad perdida?", *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 7, 2019.

CAVAS MARTÍNEZ, F., "Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales.", en VV.AA. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.) *Los riesgos psicosociales: Teoría y Práctica*, Thomson Reuters, 2009.

CCOO, *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical.*, CCOO, 2007.

CGPJ, *Informe al Anteproyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*, 2008.

COBO DEL ROSAL, M.; ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., *El acoso sexual.*, CESEJ, Madrid, 2006.

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO., *Trabajar para un futuro más prometedor.*, OIT, Ginebra, 2019.

CONESA BALLESTERO, J., SANAHUJA VIDAL, M., "Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing).", *LA LEY*, n.º 2244, 2002.

CORREA CARRASCO, M., "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños.*, Aranzadi, Navarra, 2006.

– *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa.*, vol. 258, Tirant lo blanch., Valencia, 2019.

CRISTÓBAL RONCERO, R., "La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Social Comunitario", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, vol. 53, 2004.

CYRULNIK, B., *¿Por qué la resiliencia?: Lo que nos permite reanudar la vida.*, Gedisa, Barcelona, 2016.

DAVIES, A.C.L., "Judicial Self-Restraint in Labour Law", *Industrial Law Journal*, vol. 38, n.º 3, 2009.

DE LA IGLESIA MARI, M.; PADIAL ORTIZ, O., "El mobbing como enfermedad del trabaj", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 7, 2002.

DE LA OLIVA SANTOS, A.; DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.; VEGAS TORRES, J., *Curso de Derecho Procesal Civil I. Parte General*, Ramón Areces, Madrid, 2012.

DE LA VILLA GIL, L.E., "El derecho a la salud, universal e inaprensible.", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., DURÁN LOPÉZ, F., Dirs.) *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, España, 2006.

DE NIEVES NIETO, N., *El trabajo de la mujer en el Derecho de la Unión Europea: del principio de igualdad de trato a la protección de la maternidad*, Aranzadi, Navarra, 2019.

DE URBANO CASTRILLO, E., "El acoso y la delincuencia informática.", *Aranzadi Doctrinal*, vol. 3, 2018.

DE VICENTE PACHÉS, F., *Ciberacoso en el trabajo.*, Atelier., Barcelona. España, 2018.

DEAKIN, S.; MORRIS, G., *Labour Law*, 6th edition, Hart, Oxford, 2012.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, España, 2009.

– *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales.*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012.

DOLZ LAGO, M.J., "El acoso ante el derecho: fronteras interdisciplinares", *Diario La Ley*, vol. 9112, 2018.

ELVIRA PERALES, A.; GONZÁLEZ ESCUDERO, A., *Sinopsis: artículo 18 Constitución Española.*, Portal temático Constitución Española, España, 2011.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN CISNEROS, *Libro Blanco. Los riesgos psicosociales en la Administración.*, Barómetro Cisneros. Sindicato Gestha, 2004.

EUROPEAN NETWORK AGAINTS RACISM, *Racism and discrimination in employment in Europe. ENAR Shadow Report 2013-2017*, ENAR, Brussels, Belgium.

FABREGAT MONFORT, G., *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa.*, Bomarzo, Albacete, 2011.

FERNÁNDEZ GARCÍA, A., "El factor digital en el Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.", en VV.AA. (BALCELLS, J., BALCELLS, M., FERNÁNDEZ, A., FIORI, M., PEGUERA, M., PIFARRÉ, M.J., TAMARIT, J.M., VILASAU, M., XALABARDER, R., Coords.) *CYBERCRIME: NEW THREATS, NEW RESPONSES.*, Universitat Oberta de Catalunya, Huygens Editorial, España, 2020.

– "Intermediación laboral digital y discriminación", en VV.AA. (ROMERO BURILLO, A.M., Dir., BANDINA MARTÍN, Y., ROMERO BURILLO, A.M., Coords.)

Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las Nuevas Tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género., Aranzadi, 2021.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "El acoso moral en el trabajo ¿una nueva fórmula de discriminación?", *Revista de Derecho Social*, vol. 19, 2002.

– "Las causas de la discriminación o la movilidad de un concepto.", en *Jornada sobre igualdad y no discriminación en el mundo laboral.*, Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Industria y Empleo., Universidad de Oviedo, 2008.

– "Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral", en VV.AA. *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018.

FOLGOSO OLMO, A., *La garantía de indemnidad*, BOE, Madrid, 2021.

GALA DURÁN, C., "La consideración del acoso moral o "mobbing" como accidente de trabajo. Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social no 2 de Girona de 23-9-2003 (AS 3434)", *IUSLabor*, vol. 1, 2005.

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

GARCÍA GIL, M.B., "La digitalización en las empresas: un reto para la representación de los trabajadores.", en VV.AA. *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*, Informes y Estudios General. Ministerio de Trabajo y Economía Social., España, 2020.

GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El síndrome del trabajador quemado (o burnout): dimensión jurídica laboral, preventiva y de seguridad social.*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

GARCÍA MURCIA, J., "Impacto y perspectivas del principio comunitario de igualdad de trato: la experiencia española", *Revista Justicia Laboral*, vol. 26, 2006.

– "Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio.", en VV.AA. (MONREAL BRINGSVAERD, E., THIBAULT ARANDA, X., JURADO

SEGOVIA, Á., Coords.) *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25ª aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo).*, Tirant lo blanch, Valencia, 2020.

GIACCONE, M.; DI NUNZIO, D., "Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies", *Dublín, Eurofound*, 2015.

GIL Y GIL, J.L, "Concepto de trabajo decente", *Relaciones Laborales*, vol. nº15-18, 2012.

GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa.*, LEX NOVA, España, 2005.

GOERLICH PESET, J.M., "La prevención de riesgos laborales ante la digitalización y la robotización", en VV.AA. (MONREAL BRINGSVAERD, E., THIBAULT ARANDA, X., JURADO SEGOVIA, Á., Coords.) *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25ª aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo).*, Tirant lo blanch, Valencia, 2020.

GOIRÍA ORMAZÁBAL, J.I.; OLAIZOLA NOGALES, I.; SAN SEBASTIÁN, X., "La dimensión preventiva: evaluación y planificación de los riesgos psicosociales en las organizaciones públicas.", en VV.AA. (MARCOS GONZÁLEZ, J.I.; MOLINA NAVARRETE, C., Coords.) *El «Mobbing» en las Administraciones Públicas: Cómo Prevenirlo y Sancionarlo.*, Thomson Aranzadi, España, 2007.

GÓMEZ, GARCÍA, F.X., "La relación laboral ante la violencia de género: protección y carencias de atención.", 2020, Universidad de León.

GÓMEZ JIMÉNEZ, E., "El acoso en la Administración Pública. Una propuesta de intervención a través de la mediación.", *Lan Harremanak*, 2017.

GONZÁLEZ DE RIVIERA Y REVUELTA, J.L., "El síndrome del acoso institucional.", *Diario Médico*, 2000.

GONZÁLEZ NAVARRO, F., *La dignidad del hombre y el acoso psíquico en el trabajo que se presta en una Administración Pública.*, Civitas, Navarra, 2009.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.; GÓMEZ ÁLVAREZ, T., "Configuración jurídica del mobbing.", *Derecho y Sociedad. Iustel*, vol. 20, 2003.

GRAU PINEDA, C., "Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales.", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n.º 408, 2017.

HEPPLE, B., *Equality: a new framework*, Second ed., Hart, Oxford, 2014.

HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.*, 1ª, Paidós, Barcelona, 1999.

–*El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.*, Paidós contextos., Barcelona, 2001.

– "Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas.", *Norte de Salud Mental*, vol. 18, 2003.

–*Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo.*, Paidós, Barcelona, 2014.

IGARTUA MIRÓ, M.T., "Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral.", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2020.

INSTITUTO DE LA MUJER, *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Presentación de resultados.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO., *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1997.

– *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1998.

– *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (I): definición y proceso de generación.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.

– *NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2009.

JIMÉNEZ CAMPO, J., "Artículo 10", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.R., Dirs.) *Comentarios a la Constitución Española.*, vol. Tomo I, Fundación Wolters Kluwer, 2018.

JURADO SEGOVIA, A., "El acoso moral en el trabajo.", 2007, Universitat de les Illes Balears.

KAHN-FREUND, O.; DAVIS, P.; FREEDLAND, M.R., *Kahn-Freund's Labour and the Law*, 3rd edition, Stevens, London, 1983.

LAFONT NICUESA, L., "Comentario a la STS (Sala 2ª) núm. 325/2013, de 2 de abril. El delito de «mobbing» funcionarial.", *Revista Aranzadi de Derecho y Proceso Penal*, vol. 34, 2014.

– "El delito de acoso moral laboral en la doctrina de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo.", en VV.AA. (LAFONT NICUESA, L. Coord.) *Los delitos de acoso moral: mobbing, acoso inmobiliario, bullying, stalking, escraches y ciberacoso. Adaptado a la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.*, Tirant lo blanch, Valencia, 2017.

LEKA S.; JAIN, A., *Interpretative Document of the Implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to Mental Health in the Workplace*, Employment, Social Affairs & Inclusion, European Commission, 2014.

LEYMANN, H., "Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-45)", 1990.

– "El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo.", *Original: EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, vol. 5, 1996.

LIPPEL, K., "The Law of Workplace Bullying: An International Overview", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 32, 2010.

LÓPEZ INSUA, B.M.; MONEREO PÉREZ J.L., "La garantía internacional del derecho a un trabajo decente", *Revista Española de Derecho del Trabajo,* n.º 177, 2015.

LÓPEZ MOLINA, J.A., "Acoso laboral: perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales.", 2017, Universidad Católica de Murcia

LÓPEZ SÁNCHEZ, J.I.; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., "The impact of robotics and computerization on the labour market inclusive insight from a Law and Economics perspective.", *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review,* vol. 3, 2019.

LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *El acoso moral: incidencia en el sector público.*, Estudios de Relaciones Laborales., Barcelona, 2007.

LOUSADA AROCHENA, J.F.; RON LATAS, R.P., "La integración del trabajo decente de la organización internacional del trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (agenda 2030)", *Revista Española de Derecho del Trabajo,* n.º 211, 2018.

– "El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo", *Revista de Derecho Social*, n.º 88, 2019.

MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales.*, Netbiblo, A Coruña, 2007.

MANGARELLI, C., *Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico.*, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 2021.

MARCOS GONZÁLEZ, J.I., *La tutela frente al Acoso Moral: Laboral, Escolar, Familiar e Inmobiliario.,* Aranzadi, Navarra, 2006.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R., "La consideración de la actitud pasiva empresarial ante el hostigamiento psicológico como incumplimiento preventivo y recargo de prestaciones en supuestos de laboralidad del mobbing.", *Relaciones Laborales. Wolters Kluwer*, vol. 11, 2010.

MARTÍNEZ, D; VEGA RUIZ, M.L., "Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos del progreso económico y justicia social", *OIT, Ginebra*.

MASLACH, C., "Burned-out", *Human Behaviour*, vol. 5, 1976.

MATTHIESEN S.B.; EINARSEN S., "Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences.", *International Journal of Organization Theory and Behaviour*, vol. 202-48 Summer, n.º 13 (2).

MAUTONE, G., "Mobbing e onere della prova.", en VV.AA. (CARINCI, F.; DE LUCA TAMAJO, R.) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, 2006.

MCKEAN, W., *Equality and Discrimination under International Law*, Clarendon Press, Oxford, 1983.

MEJÍAS, M., "Presión laboral tendenciosa. Medios de protección.", en VV.AA. (CARBONELL VAYÁ, E.J., GIMENO NAVARRO, M.A., MEJÍAS GARCÍA, A., Dirs.) *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico.*, vol. 543, Tirant lo blanch., Valencia, 2008.

MELLA MÉNDEZ, L., "El acoso psicológico en el derecho del trabajo.", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral.*, vol. 145, 2003.

MILCZAREK, M. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, EU-OSHA, *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, LUXEMBOURG, 2010.

MIÑARRO YANINI, M., "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención.", *Documentación Laboral. Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Cinca.*, vol. 1, n.º 119, 2020.

MIR PUIG, C., "El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullying) y el derecho penal.", en VV.AA. (MIR PUIG, C. Dir.) *El «mobbing» desde la perspectiva penal, social y administrativa.*, Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial., Madrid, 2007.

MIRANDA BOTO, J.M., "El derecho social de la Unión Europea en la encrucijada: entre la parálisis legislativa y el impulso judicial", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 127, 2017.

MOLINA NAVARRETE, C., "Una «nueva» patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing). Reflexiones a propósito de la STS (Sala 3.ª Secc. 6.ª) de 23 de julio de 2001.", *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, n.º 7, 2001.

– "La tutela frente a la «violencia moral» en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización.", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 18, 2001.

– "La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes de una estrategia de defensa posible.", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 7, 2002.

– "La tutela frente al «acoso moral» en el ámbito de la función pública: cómo vencer las persistentes resistencias.", en VV.AA. (CORREA CARRASCO, M., Coord.) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños.*, Thomson Aranzadi, España, 2006.

– "La «batalla» por el derecho humano a un ambiente laboral libre de Acoso - Mobbing -: Las miradas europeas y latinoamericanas.", *Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 5, 2008.

– "En busca de nuevas formas de lucha efectiva contra el acoso moral en el trabajo: La obligación empresarial de publicar la condena.", *Aranzadi Social*, n.º 1, 2009.

– "El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace «justicia disuasoria». Comentario a la STSJ, Sala Social, Cataluña, 14 de septiembre de 2010.", *Aranzadi Social*, vol. 22, 2011.

– *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?*, Bomarzo, 2018.

– "Del acoso moral (mobbing) al ciberacoso en el trabajo (networking mobbing): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial.", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, vol. 437-438, 2019.

– "La «des-psicologización» del concepto constitucional de acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico", *Revista de Derecho Social*, vol. 86, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L.; SÁNCHEZ PÉREZ, J., "El recargo de prestaciones en los supuestos de acoso laboral. STSJ Cataluña 21 mayo 2012", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013.

– y MORENO VIDA, M.N., "La Directiva Marco 89/391/CEE como eje del derecho social comunitario de la prevención de riesgos laborales", en VV.AA. *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia.*, Francis Lefebvre, 2018.

– *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Laborum, Murcia, 2020.

MONTOYA MELGAR, A., "La dignidad del trabajo.", en *Lección Magistral leída con motivo de sus cincuenta años de Catedrático de Derecho del Trabajo.*, Universidad de Murcia., 2020.

MORALES GARCÍA, O., "Sobre la relevancia jurídico penal del «mobbing».", *La ley penal: revista de derecho penal, procesal y penitenciario*, vol. 19, 2005.

MORALO GALLEGO, S., "El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social.", en VV.AA. (MIR PUIG, C. Dir.) *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa.*, vol. 94, Estudios de Derecho Judicial. Consejo General del Poder Judicial., Madrid, 2007.

MORÁN BLANCO, S, "El trabajo decente en la UE: políticas y normas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 206, 2017.

MORENO SOLANA, A., "Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los refuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda", en VV.AA. (NIETO

ROJAS, P., Dir.) *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa.*, Dykinson, Madrid, 2021.

NAVARRO NIETO, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.*, Aranzadi, Navarra, 2007.

NIETO SÁINZ, J., "La salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de la OIT.", en VV.AA. (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir., GRAU PINEDA, M.C., Coord.) *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes.*, Bomarzo, España, 2013.

OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, *Ficha de prevención: Acuerdo Marco Europeo de violencia en el trabajo*, UGT, 2013.

OFICINA DE LA OIT PARA ESPAÑA, *"Estado del Trabajo Decente en el Mundo"*, Jornada Mundial por el Trabajo Decente, 2015.

OIT, *Alocución del Sr. Juan Somavia, Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo 1.o de junio de 1999*, Ginebra, 1999.

– *Trabajo Decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 87ª reunión 1999*, Ginebra, 1999.

– *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Informe V (1)*, Conferencia Internacional del Trabajo 107.ª reunión, Ginebra, 2018.

– *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Informe V (2)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra, 2018.

– *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo.* , Ginebra, 2019.

– *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia.*, OIT, Suiza, 2019.

OLSEN, L., "Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno", en VV.AA. *La violencia en el trabajo*, OIT, 2004 (Educación obrera 2003/4).

OTERO GONZÁLEZ, P.; POMARES CINTAS, E., "El acoso laboral (mobbing)", en VV.AA. (GONZÁLEZ CUSSAC, J.L., ÁLVAREZ GARCÍA, F.J., Dirs.) *Comentarios a la reforma penal de 2010.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

PACHECO ZERGA, L., *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo.*, Thomson Civitas, 2007.

PAOLI, P.; MERLIÉ, D., *Second European Survey on Working Conditions 1995*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1996.

PARENT-THIRION, A.; BILETTA, I.; CABRITA, J., VARGAS,O.; VERMEYLEN, G.; WILCZYNSKA, A.; WILKENS, M., *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2017.

– y VERMEYLEN, G.; VAN HOUTEN, G.; LYLY-YRJÄNÄINEN, M.; BILETTA, I.; CABRITA, J., *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2012.

PEEL, F., *The risings of the Luddites*, Heckmondwike, T.W. Senior, Printer, «Herald» Office, 1880.

PÉREZ AGULLA, S., "Doctrina de suplicación sobre el acoso laboral.", *Revista española de Derecho del Trabajo*, vol. núm.158/2013, 2013.

– "El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo.", *Revista española de Derecho del Trabajo.*, vol. 160, 2013.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *El derecho social comunitario en el Tratado de la Unión Europea.*, Civitas, Madrid, 1994.

– "El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales.", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral.*, vol. 178, 2005.

PÉREZ DEL PRADO, D., "Algunas reflexiones sobre la discriminación por asociación.", *Foro de Labos*, 2019.

PÉREZ DEL RÍO, M.T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista.*, Bomarzo, Albacete, 2009.

PÉREZ MACHÍO, A.I., *Mobbing y Derecho Penal.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

PÉREZ MANZANO, M., "Protección de datos personales: retos para el sistema penal.", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, Coord.) *El derecho a la protección de datos personales en la sociedad digital.*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2020.

PERIS I PASCUAL, M.D., "Fundamentos científicos de la defensa ante el mobbing", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 7, 2002.

PINKOS COBB, E., *Workplace bullying and harassment.*, Routledge, Nueva York, 2017.

PIÑUEL Y ZABALA, I. ; OÑATE CANTERO, A., "La incidencia del mobbing o acoso prsicológico en el trabajo en España. Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral.", *Lan Harremanak*, vol. 7, 2002.

– *Mobbing: manual de autoayuda*, Debolsillo, Madrid, 2012.

POMARES CINTAS, E., "¿Protección penal específica del derecho a no sufrir acoso en el trabajo?", en VV.AA. (ÁLVAREZ GARCÍA, F.J., MANJÓN-CABEZA OLMEDA, A., VENTURA PÜSCHEL, A., Coords.) *La adecuación del derecho penal español al ordenamiento de la Unión Europea la política criminal europea.*, Tirant lo Blanch, España, 2009.

– "Problemática regulación separada de las modalidades de acoso laboral vertical (descendente) previstas en el Código Penal español.", en VV.AA. (LAFONT NICUESA, L. Coord.) *Los delitos de acoso moral Mobbing, acoso inmobiliario, bullying, stalking, escraches y ciberacoso. Adaptado a la ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

POQUET CATALÁ, R., "Las dificultades probatorias del acoso laboral.", *Revista Aranzadi Doctrinal*, vol. 10, 2016.

RAMOS QUINTANA, M.I., "Estrés crónico por causa del trabajo.", *Trabajo y Derecho*, n.º 22, 2016.

– "Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación.", en VV.AA. (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir.) *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Thomson Reuters, 2017.

REBOLLO VARGAS, R., "Los delitos contra la integridad moral y la tipificación del acoso psicológico u hostilidad en el proyecto de reforma de Código Penal", *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, vol. 60, 2007.

ROBLES CARRILLO, M., "El concepto de acoso en el Derecho Europeo", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, vol. 49, 2014.

RODRÍGUEZ MOURULLO, G., "Artículo 15. Derecho a la vida.", en VV.AA. *Comentarios a las leyes políticas. Constitución Española de 1978. Tomo II. Artículos 10 a 23.*, Revista de Derecho Privado., 1984.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986.

ROMERO RODENAS, M.J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo.*, Bomarzo, Albacete, 2005.

RUBENSTEIN, M., *La dignidad de la mujer en el trabajo, Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas.*, Luxemburgo, 1987.

SAGARDOY BENGOECHEA, J.A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo.*, Thomson Civitas, 2005.

– y GIL Y GIL, J.L., "El acoso psicológico en el trabajo.", en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., DURÁN LOPÉZ, F., Dirs.) *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006.

SALVADOR CONCEPCIÓN, R., *Defensa contra el acoso psicológico en el trabajo.*, Dykinson, 2016.

SÁNCHEZ PÉREZ, J., "El síndrome del trabajador quemado (burn out): su contenido y su polémico encuadramiento jurídico-laboral.", *Revista de Información Laboral*, vol. 5, 2016.

SÁNCHEZ TOMÁS, J.M., "Los delitos de acoso laboral e inmobiliario.", en VV.AA. (ÁLVAREZ GARCÍA, F.J., Dir..; MANJÓN-CABEZA OLMEDA, A., VENTURA PÜSCHEL, A., Coords.) *Derecho Penal español. Parte especial (I).*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., "Concepto de trabajador y economía digital. Respuesta en el contexto internacional en el derecho de la UE.", *Revista Derecho Social y Empresa*, vol. 14, 2021.

SANTANA VEGA, D.M., "El nuevo delito de acoso laboral.", en VV.AA. (ÁLVAREZ GARCÍA, F.J., COBOS GÓMEZ DE LINARES, M.A., GÓMEZ PAVÓN, P., MANJÓN-CABEZA OLMEDA, A., MARTÍNEZ GUERRA, A., Coords.) *Libro Homenaje al profesor Luis Rodríguez Ramos.*, Tirant lo blanch, Valencia, 2013.

SANTORO PASSARELLI, G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione.*, GIAPPICHELLI, 2017.

SCHUMPETER, J. A., *Capitalismo, Socialismo y Democracia.*, Año de edición 2015, Página Indómita, 1942.

SEMPERE NAVARRO, A.V.; CARDENAL CARRO, M., *Transposición de la Directiva Marco de Seguridad Laboral en diferentes países de la Unión Europea*, Fundación Mapfre, Madrid, 2000.

– "Restrictivo concepto de "acoso laboral" a efectos penales.", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, vol. 2/2021.

SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, CES, Madrid, 2005.

SUBSECRETARÍA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *CT 34/2003. Criterio Técnico sobre «Mobbing» (Acoso psicológico o moral),* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2003.

TODOLÍ SIGNES, A., "La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos.", *Revista de Derecho Social*, vol. 84, 2018.

TOMÁS-VALIENTE LANUZA, C.; PÉREZ MANZANO, M., "Artículo 15", en VV.AA.(CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.R., Dirs.) *Comentarios a la Constitución Española.*, Wolters Kluwer España, 2018.

TOMEI, M., "Una experta de la OIT responde a varias preguntas sobre violencia y acoso en el trabajo.", *TRABAJO. Revista de la OIT.*, vol. Número especial., n.º La violencia en el trabajo., 2018.

VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2005.

VELASCO PORTERO, M.T., "Responsabilidad empresarial en supuestos de acoso en el trabajo : buenas prácticas para su limitación o exoneración.", en VV.AA. (CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M., Dir.) *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social.*, Laborum, Murcia, 2013.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P., "La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o «Mobbing».", *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*, vol. 17, 2002.

–, *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales.*, Gestión 2000, 2005.

– "Algo está fallando cuando más del 70% de las demandas por acoso laboral se desestiman.", 2019, fecha de consulta en https://porexperiencia.com/entrevista/algo-esta-fallando-cuando-mas-del-70-de-las-demandas-por-acoso-laboral-se-desestiman.

– “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas.”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, vol. 252-253, 2019.

VICENTINE XAVIER, A., “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, 2010, Universidad de León.

VILLAVERDE MENÉNDEZ, I., “Artículo 20.1a) y d), 20.2, 20.4 y 20.5. La libertad de expresión.”, en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.R., Dirs.) *Comentarios a la Constitución Española. Tomo I.*, Wolters Kluwer España, Madrid, 2018.

WYNNE, R.; DE BROECK, V.; VANDENBROEK, K.; LEKA, S.; JAIN, A.; HOUTMAN, I.; Y OTROS, *Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach*, Comisión Europea, 2014.

XIOL RÍOS, J.A., “El mobbing (acoso psicológico) en la función pública.”, en *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa.*, Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial., Madrid, 2007.

ZWEIG, S., *Castellio contra Calvino. Conciencia contra violencia.*, 7ª reimpresión, Acantilado, Barcelona, 20012.

RELACIÓN DE JURISPRUDENCIA

1. TRIBUNALES INTERNACIONALES

TRIBUNAL DE LA HAYA

Sentencia del Tribunal de la Haya de 5 de febrero de 2020

2. TRIBUNALES DE LA UNIÓN EUROPEA

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Auto del TJUE de 13 de diciembre de 2000, SGA v Comisión, C-39/00 P

Auto del TJUE de 5 de octubre de 2006, Schmidt - Brown v Comisión, C-365/05 P

STJUE de 14 de junio de 1979, V. v Comisión, 18/78

STJUE de 17 de diciembre de 1981, Bellardi-Ricci y otros v Comisión , 178/80

STJUE de 12 de junio de 1986, Sommerlatte v Comisión, 229/84

STJUE de 26 de enero 1989, Koutchoumoff v Comisión, C-224/87

de 9 de noviembre de 1989 en Katsoufros v Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, 55/88

STJUE de 17 de agosto de 2008, Coleman, C-303/06,

STJUE de 25 de abril de 2013, Asociaţia Accept, C-81/12

STJUE de 11 de julio de 2013, Z v Comisión, C-439/11 P

STJUE de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13,

STJUE de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14

STJUE de 28 de junio de 2016, FV v Consejo de la Unión Europea, F-40/15

STJUE de 24 de abril de 2017, HF v Parlamento, T-570/16

STJUE de 4 de abril de 2019, OZ v BEI, C-558/17 P

STJUE de 20 de junio de 2019, Hakelbracht C-404/18

STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18)

STJUE de 4 de junio de 2020, SEAE v De Loecker, C-287/19 P

STJUE de 25 de junio de 2020, CSUE v KF, C-14/19 P

TRIBUNAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA UE

STFPUE de 29 de marzo de 2007, Cwik v Comisión de las Comunidades Europeas, F–31/05

STFPUE de 10 de julio de 2008, Sapara v Eurojust, F-61/06

STFPUE de 27 de noviembre de 2008, Klug v EMEA, F-35/07

STFPUE de 2 de diciembre de 2008 K v Parlamento, F-15/07

STFPUE de 9 de diciembre de 2008, Q v Comisión, F-52/05

STFPUE de 18 de mayo de 2009, Meister v OAMI, asuntos acumulados F-138/06 y F-37/08

STFPUE de 2 de julio de 2009 en Giannini v Comisión , F-49/08

STFPUE de 9 de marzo de 2010, N v Parlamento, F-26/09

STFPUE de 14 de septiembre de 2010, AE v Comisión, F-79/09

STFPUE de 8 de febrero de 2011, Skareby v Comisión, F-95/09

STFPUE de 11 de mayo de 2011, J v Comisión, F-53/09

STFPUE de 13 de septiembre de 2011, Nastvogel v Conseil, F-4/10

STFPUE de 8 de marzo de 2012 en Kerstens v Comisión , F-12/10

STFPUE de 16 de mayo de 2012, Skareby v Comisión, F-42/10

STFPUE de 5 de junio de 2012, Cantisani v Comisión , F-71/10

STFPUE de 18 de septiembre de 2012, Allgeier v FRA, F-58/10

STFPUE de 25 de septiembre de 2012, Bermejo Garde v CESE, F-41/10

STFPUE de 12 de diciembre de 2012, Cerafogli v BCE, F-43/10

STFPUE de 26 de febrero de 2013, Labiri v CESE, F-124/10

STFPUE de 13 de marzo de 2013, AK v Comisión, F-91/10

STFPUE de 19 de junio de 2013, Goetz v Comité de las Regiones , F-89/11

STFPUE de 11 de julio de 2013, Tzirani v Comisión, F-46/11

STFPUE de 11 de julio de 2013, AN v Comisión, F-111/10

STFPUE de 23 de octubre de 2013, D'Agostino v Comisión Europea, F-93/12

STFPUE de 12 de diciembre de 2013, CH v Parlamento Europeo, F-129/12

STFPUE de 24 de febrero de 2014, Menghi v ENISA, F-2/09

STFPUE de 30 de abril de 2014 López Cejudo v Comisión, F-28/13

STFPUE de 10 de julio de 2014, CG v BEI, F-103/11

STFPUE de 17 de septiembre de 2014, CQ v Parlamento, F-12/13

STFPUE de 17 de marzo de 2015 en AX v BCE, F-73/13

STFPUE de 26 de marzo de 2015, CW v Parlamento, F-124/13

STFPUE de 29 de abril de 2015, CJ v ECDC, asuntos acumulados F-159/12 y F-161/12

STFPUE de 19 de mayo de 2015, Brune v Comisión, F-59/14

STFPUE de 6 de octubre de 2015, CH v Parlamento, F-132/14

STFPUE de 16 de diciembre de 2015, De Loecker v SEAE, F-34/15

STFUE de 10 de junio de 2016, HI v Comisión , F-133/15

STFPUE de 28 de junio de 2016, FV v Consejo de la Unión Europea, F-40/15

TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA/TRIBUNAL GENERAL

Auto del TG de 5 de mayo de 2011, Marcuccio v Comisión, T-402/09 P

STG de 17 octubre de 1991, de Compte v Parlamento Europeo, T-26/89

STG de 21 de abril de 1993 Tallarico v Parlamento, T-5/92

STG de 26 de enero de 1995 en D v Comisión , T-549/93

STG de 28 de febrero de 1996 en Dimitriadis v Tribunal de Cuentas, T-294/94

STG de 15 de septiembre de 1998, Haas y otros v Comisión , T-3/96

STG de 12 de mayo de 2000, Campogrande v Comisión, T-136/98

STG de 27 de noviembre de 2003, Bories y Otros v Comisión, T-331/00

STG de 10 de junio de 2004 en François v Comisión , T-307/01

STG de 7 de agosto de 2004, Schochaert v Consejo, T-136/03

STG de 5 de mayo de 2005, Schmit v Comisión, T-144/03

STG de 11 de abril de 2006, Angeletti v Comisión T-394/03

STG de 6 Junio de 2006, Girardot v Comisión , T-10/02

STG 20 de octubre de 2007, Lo Giudice v Comisión, T-154/05

STG de 11 de diciembre de 2007, Sack v Comisión, T-66/05

STG de 16 de abril de 2008, Michail v Comisión, T-486704

STG de 8 de septiembre de 2009, ETF v Landgren, T-404/06 P

STG de 16 de diciembre de 2010, Comisión v Petrilli, T-143/09 P

STG de 26 de mayo de 2011, Lebedef v Comisión Europea, F-40/10

STG de 12 de julio de 2011, Comisión v Q, T-80/09 P

STG de 12 de julio de 2012, Comisión v Nanopoulos, T-308/10 P

STG de 6 de diciembre de 2012, Füller-Tomlinson v Parlamento, T-390/10 P

STG de 6 de febrero de 2015, BQ v Tribunal de Cuentas , T-7/14 P

STG de 9 de septiembre de 2016, De Esteban Alonso v Comisión, T-557/15 P

STG de 24 de abril de 2017, HF v Parlamento, T-570/16

STG de 16 de mayo de 2017, CW v Parlamento , T-742/16

STG de 13 de julio de 2017, OZ v BEI, T-607/16

STG del 13 de diciembre de 2017, HQ v CPVO , T-592/16

STG de 13 de julio de 2018, Curto v Parlamento Europeo, T-275/17

STG de 23 de octubre de 2018, R.M. v Comité de las Regiones, T-567/16

STG de 25 de octubre de 2018, KF v CSUE, T-286/15

3. TRIBUNALES DE REINO UNIDO

EMPLOYMENT TRIBUNAL

Blake v Pashun Care Homes Ltd [2011] EqLR 1293

Burton v De Vere Hotels Ltd [1996] IRLR 596

EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL

Iceland Frozen Foods Ltd v Jones [1983] ICR 17

Porcelli v Strathclyde RC [1986] ICR 564

Harvest Press Ltd v McCaffrey [1999] IRLR 778

Canniffe v East Riding of Yorkshire Council [2000] IRLR 555

GMB Trade Union v Brown [2007]

ENGLAND AND WALES COURT OF APPEAL (CIVIL DIVISION)

GAB Robins (UK) Ltd v Triggs [2008]

Veakins v Kier Islington Ltd, [2009] EWCA Civ 1288, [2010] IRLR 132

Iqbal v Dean Manson Solicitors [2011] EWCA Civ 123, [2011] IRLR 428

Mr Kemeh v Ministry of Defence [2014]

Barclays Bank Plc v Various Claimants [2018] EWCA Civ 1670

ENGLAND AND WALES HIGH COURT (ADMINISTRATIVE COURT)

Pratt v DPP [2001] EWHC Admin 483

HOUSE OF LORDS

Malik v BCCI [1998] UKHL 23

CC of West Yorkshire Police v Khan [2001] UKHL 48, [2001] ICR 1065

Johnson v Unisys Ltd [2001] UKHL, [2003] 1 AC 518

Pearce v Governing Body of Mayfield Secondary School [2003] UKHL 34 ICR 937

MacDonald v Advocate General for Scotland [2003] UKHL ICR 937

Shamoon v CC of the Royal Ulster Constabulary [2003] UKHL 11

Dunnachie v Kingston upon Hull CC [2004] UKHL 36, [2005] 1 AC 226

Eastwood v Magnox Electric plc & McCabe v Cornwall CC [2004] UKHL 35, [2005] 1 AC 503

Majrowski v Guy's and St Thomas's NHS Trust [2006] UKHL 34, [2007] 1 AC 224

NATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS COURT

Norton Tool Co Ltd v Tewson [1972] IRLR 86

SCOTLAND COURT OF SESSION, INNER HOUSE

Marinello v City of Edinburgh Council [2011] CSIH 33, [2011] IRLR 669

SHERIFF COURT

Dickie v Flexcon Glenrothes Ltd [2009] GWD 35-602

4. TRIBUNALES DE ITALIA

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Cassazione Civile, Sez. Lav., 06 agosto 2014, n. 17698

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 23 novembre 2015**, n.** 23837

Cassazione Civile, Sez. Lav., 4 febbraio 2019, n. 3196

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 5 marzo 2019, n. 6346

CORTE COSTITUZIONALE

Corte costituzionale sentenza n. 359 del 2003

5. TRIBUNALES DE ESPAÑA

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Civil

STS de 23 marzo 1987. RJ 1987\1716

Sala de lo Penal

STS 945/2010 de 28 de octubre. RJ 2010\8181

STS 349/2012 de 26 abril. RJ 2012\5769

STS 325/2013 de 2 abril. RJ 2013\3620

STS 830/2014 de 28 noviembre. RJ 2014\6231

STS 554/2017 de 12 julio. RJ 2017\4136

STS 694/2018 de 21 diciembre. RJ 2018\5683

STS 409/2020 de 20 julio. RJ 2020\2670

STS 45/2021, de 21 de enero. RJ 2021\162

STS 426/2021 de 19 mayo. RJ 2021\2392

Sala de lo Social

STS de 16 marzo 1990. RJ 1990\2162

STS de 20 septiembre 1990. RJ 1990\7031

STS de 10 diciembre 1991. RJ 1991\9050

STS de 12 febrero 1992. RJ 1992\970

STS de 26 marzo 1999. RJ 1999\3521

STS de 2 octubre 2000. RJ 2000\9673

STS de 14 febrero 2001. RJ 2001\2521

STS de 8 octubre 2001. RJ 2002\1424

STS de 21 febrero 2002. RJ 2002\4539

STS de 26 enero 2005. RJ 2005\3158

STS de 27 junio 2007. RJ 2007\6853

STS de 12 julio 2007. RJ 2007\8226

STS de 14 noviembre 2007. RJ 2007\9221

STS de 27 diciembre 2007. RJ 2008\1778

STS de 30 enero 2008. RJ 2008\2777

STS de 26 mayo 2009. RJ 2009\3256

STS de 15 septiembre 2009. RJ 2009\5648

STS de 30 junio 2010. RJ 2010\6775

STS de 22 julio 2010. RJ 2010\7281

STS de 23 diciembre 2010. RJ 2011\1613

STS de 5 febrero 2013. RJ 2013\3368

STS de 12 junio 2013. RJ 2013\5730

STS de 17 julio 2013. RJ 2013\7743

STS de 12 noviembre 2013. RJ 2014\489

STS de 17 junio 2014. RJ 2014\4373

STS de 20 noviembre 2014. RJ 2014\6814

STS de 4 mayo 2015. RJ 2015\2601

STS de 22 junio 2015. RJ 2015\4492

STS de 13 julio 2015. RJ 2015\5010

STS de 11 febrero 2016. RJ 2016\1038

STS de 18 marzo 2016. RJ 2016\1828

STS 880/2016 de 25 octubre. RJ 2016\6376

STS 440/2016 de 18 mayo. RJ 2016\3258

STS 920/2016 de 2 noviembre. RJ 2016\5844

STS 856/2017 de 2 noviembre. RJ 2017\5616

STS 1025/2017 de 19 diciembre. RJ 2017\5973

STS 952/2017 de 29 noviembre. RJ 2017\6170

STS 443/2018 de 25 abril. RJ 2018\2369

STS 729/2018 de 10 julio. RJ 2018\4510

STS 842/2018 de 18 septiembre. RJ 2018\4577

STS 1039/2018 de 11 diciembre. RJ 2018\6027

STS 347/2019 de 8 mayo. RJ 2019\2389

STS 1078/2020 de 2 diciembre. RJ 2020\5369

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 22/1981 de 2 julio. RTC 1981\22

STC 53/1985 de 11 abril. RTC 1985\53

STC 94/1986 de 8 julio. RTC 1986\94

STC 88/2003 de 19 mayo. RTC 2003\88

STC 20/1990 de 15 febrero. RTC 1990\20

STC 105/1990 de 6 junio. RTC 1990\105

STC 137/1990 de 19 julio. RTC 1990\137

STC 62/1991 de 22 marzo. RTC 1991\62

STC 150/1991 de 4 julio. RTC 1991\150

STC 197/1991 de 17 octubre. RTC 1991\197

STC 14/1993 de 18 enero. RTC 1993\14

STC 59/1993 de 15 febrero. RTC 1993\59

STC 292/1993 de 18 octubre. RTC 1993\292

STC 170/1994 de 7 junio. RTC 1994\170

STC 215/1994 de 14 julio. RTC 1994\215

STC 297/1994 de 14 noviembre. RTC 1994\297

STC 54/1995 de 24 febrero. RTC 1995\54

STC 76/1995 de 22 mayo. RTC 1995\76

STC 78/1995 de 22 mayo. RTC 1995\78

STC 176/1995 de 11 diciembre. RTC 1995\176

STC 177/1996 de 11 noviembre. RTC 1996\177

STC 207/1996 de 16 diciembre. RTC 1996\207

STC 151/1997 de 29 septiembre. RTC 1997\151

STC 11/1998, de 13 de enero. RTC 1998\11

STC 124/1998, de 15 de junio. RTC 1889\124

STC 126/1998, de 15 de junio. RTC 1998\126

STC 197/1998 de 13 octubre. RTC 1998\197

STC 200/1998 de 14 octubre. RTC 1998\200

STC 136/1999 de 20 julio. RTC 1999\136

STC 140/1999 de 22 julio. RTC 1999\140

STC 180/1999 de 11 octubre. RTC 1999\180

STC 187/1999 de 25 octubre. RTC 1999\187

STC 224/1999 de 13 diciembre. RTC 1999\224

STC 101/2000 de 10 abril. RTC 2000\101

STC 196/2000 de 24 julio. RTC 2000\196

STC 199/2000 de 24 julio. RTC 2000\199

STC 112/2000 de 5 mayo. RTC 2000\112

STC 297/2000 de 11 diciembre. RTC 2000\297

STC 49/2001 de 26 febrero. RTC 2001\49

STC 81/2001 de 26 marzo. RTC 2001\81

STC 119/2001 de 29 mayo. RTC 2001\119

STC 136/2001 de 18 junio. RTC 2001\136

STC 148/2001 de 27 junio. RTC 2001\148

STC 156/2001 de 2 julio. RTC 2001\156

STC 198/2001 de 4 octubre. RTC 2001\198

STC 204/2001 de 15 octubre. RTC 2001\204

STC 225/2001, de 26 de noviembre. RTC 2001\225

STC 66/2002, de 21 de marzo. RTC 2002\66

STC 99/2002 de 6 mayo. RTC 2002\99

STC 221/2002, de 25 de noviembre. RTC 2002\221

STC 2/2003 de 16 enero. RTC 2003\2

STC 5/2003 de 20 enero. RTC 2003\5

STC 112/2003 de 16 junio. RTC 2003\112

STC 14/2003 de 28 enero. RTC 2003\14

STC 186/2003 de 27 octubre. RTC 2003\186

STC 192/2003 de 27 octubre. RTC 2003\192

STC 55/2004 de 19 abril. RTC 2004\55

STC 87/2004 de 10 mayo. RTC 2004\87

STC 220/2005 de 12 septiembre. RTC 2005\220

STC 38/2005 de 28 febrero. RTC 2005\38

STC 39/2005 de 28 febrero. RTC 2005\39

STC 80/2005, de 4 de abril. RTC 2005\80

STC 144/2005 de 6 junio. RTC 2005\144

STC 171/2005 de 20 junio. RTC 2005\171

STC 177/2005 de 4 julio. RTC 2005\177

STC 188/2005 de 7 julio. RTC 2005\188

STC 298/2005 de 21 noviembre. RTC 2005\298

STC 3/2006 de 16 enero. RTC 2006\3

STC 16/2006 de 19 enero. RTC 2006\16

STC 41/2006 de 13 febrero. RTC 2006\41

STC 44/2006 de 13 febrero. RTC 2006\44

STC 65/2006 de 27 febrero. RTC 2006\65

STC 120/2006 de 24 abril. RTC 2006\120

STC 138/2006 de 8 mayo. RTC 2006\138

STC 216/2006 de 3 julio. RTC 2006\216

STC 48/2007 de 12 marzo. RTC 2007\48

STC 62/2007 de 27 marzo. RTC 2007\62

STC 160/2007 de 2 julio. RTC 2007\160

STC 83/2008 de 17 julio. RTC 2008\83

STC 91/2008 de 21 julio. RTC 2008\91

STC 98/2008 de 24 julio. RTC 2008\98

STC 125/2008 de 20 octubre. RTC 2008\125

STC 29/2009 de 26 enero. RTC 2009\29

STC 12/2009, de 28 de enero. RTC 2019\12

STC 92/2009 de 20 abril. RTC 2009\92

STC 62/2010 de 18 octubre. RTC 2010\62

STC 75/2010 de 19 octubre. RTC 2010\75

STC 76/2010 de 19 octubre. RTC 2010\76

STC 6/2011 de 14 febrero. RTC 2011\6

STC 10/2011 de 28 febrero. RTC 2011\10

STC 37/2011 de 28 marzo. RTC 2011\37

STC 150/2011 de 29 septiembre. RTC 2011\150

STC 145/2013 de 11 julio. RTC 2013\145

STC 79/2014 de 28 mayo. RTC 2014\79

STC 183/2015 de 10 septiembre. RTC 2015\183

STC 86/2017 de 4 julio. RTC 2017\86

STC 31/2018 de 10 abril. RTC 2018\31

STC 81/2018, de 16 de julio. RTC 2018\81

STC 56/2019, de 6 de mayo, RTC 2019\56

STC 118/2019 de 16 octubre. RTC 2019\118

STC 1/2020 de 14 enero. RTC 2020\1

STC 27/2020 de 24 febrero. RTC 2020\27

STC 71/2020 de 29 junio. RTC 2020\71

STC 192/2020 de 17 diciembre. RTC 2020\192

STC 51/2021 de 15 marzo. RTC 2021\51

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Salas de lo social

TSJ de Andalucía

STSJ 89/1995 de 17 enero. AS 1995\165

STSJ 4814/2002 de 19 diciembre. AS 2003\891

STSJ 4879/2002 de 19 diciembre. AS 2003\3216

STSJ 828/2003 de 11 marzo. JUR 2003\136591

STSJ 967/2003 de 25 marzo. AS 2003\1814

STSJ 3084/2003 de 9 octubre. AS 2004\1375

STSJ 3188/2003 de 17 octubre. AS 2004\1379

STSJ 341/2004 de 29 enero. AS 2005\462

STSJ 1298/2004 de 19 abril. AS 2004\2057

STSJ 1299/2004 de 19 abril. AS 2004\2051

STSJ 515/2005 de 24 febrero. AS 2005\1204

STSJ 749/2005 de 16 marzo. JUR 2007\190799

STSJ 1011/2005 de 21 abril. AS 2005\1241

STSJ 1344/2005 de 17 mayo. JUR 2009\23635

STSJ 1560/2005 de 15 junio. AS 2008\2842

STSJ 2316/2005 de 21 septiembre. JUR 2007\190210

STSJ 3746/2005 de 9 noviembre. JUR 2007\73019

STSJ 3249/2005 de 7 diciembre. JUR 2007\189642

STSJ 53/2006 de 11 enero. AS 2007\1677

STSJ 58/2006 de 11 enero. JUR 2007\189391

STSJ 1626/2006 de 31 mayo. JUR 2007\186984

STSJ 1772/2006 de 7 junio. JUR 2007\186838

STSJ 2128/2006 de 19 julio. JUR 2007\185419

STSJ 2312/2006 de 28 septiembre. JUR 2008\253804

STSJ 29/2007 de 10 de enero, AS 2008\53

STSJ 265/2007 de 31 enero. AS 2007\3353

STSJ 506/2007 de 21 febrero. AS 2007\3382

STSJ 813/2007 de 21 marzo. AS 2007\3504

STSJ 1261/2007 de 11 abril. JUR 2007\360438

STSJ 1577/2007 de 8 mayo. AS 2007\3634

STSJ 1655/2007 de 15 mayo. JUR 2007\366962

STSJ 1556/2007 de 23 mayo. AS 2007\3569

STSJ 2130/2007 de 21 junio. JUR 2008\25295

STSJ 11/2008 de 3 enero. AS 2009\1180

STSJ 117/2008 de 17 enero. AS 2013\2106

STSJ 811/2008 de 4 marzo. JUR 2009\149971

STSJ 995/2008 de 14 marzo. JUR 2009\149802

STSJ 1130/2008 de 1 abril. AS 2009\1024

STSJ 1868/2008 de 26 mayo. JUR 2009\148927

STSJ 1952/2008 de 2 junio. JUR 2009\148868

STSJ 2025/2008 de 5 junio. JUR 2009\148836

STSJ 1811/2008 de 11 junio. JUR 2009\32281

STSJ 2143/2008 de 16 junio. JUR 2009\148662

STSJ 2554/2008 de 17 julio. AS 2009\1898

STSJ 3077/2008 de 30 septiembre. AS 2009\755

STSJ 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684

STSJ 455/2009 de 3 febrero. JUR 2009\211007

STSJ 166/2009 de 5 febrero. JUR 2013\234939

STSJ 2060/2009 de 28 mayo. JUR 2009\312078

STSJ 1159/2009 de 11 junio. JUR 2013\238525

STSJ 1816/2009 de 1 julio. JUR 2011\113232

STSJ 1458/2009 de 16 julio. AS 2013\2129

STSJ 2848/2009 de 16 julio. JUR 2009\438819

STSJ 3020/2009 de 15 septiembre. AS 2009\2824

STSJ 3033/2009 de 15 septiembre. AS 2009\2467

STSJ 4346/2009 de 9 diciembre. AS 2010\50

STSJ 121/2010 de 13 enero. AS 2011\2003

STSJ 1442/2010 de 13 mayo. JUR 2010\252402

STSJ 2498/2010 de 21 septiembre. AS 2010\2938

STSJ 2260/2010 de 6 octubre. JUR 2011\132321

STSJ 2748/2010 de 13 octubre. JUR 2011\23434

STSJ 2892/2010 de 26 octubre. JUR 2011\35248

STSJ 401/2011 de 16 febrero. AS 2011\954

STSJ 445/2011 de 23 febrero. AS 2012\2517

STSJ 604/2011 de 8 marzo. AS 2011\1514

STSJ 868/2011 de 29 marzo. JUR 2011\177401

STSJ 528/2011 de 31 marzo. AS 2013\2191

STSJ 980/2011 de 13 abril. JUR 2011\226957

STSJ 1094/2011 de 27 abril. JUR 2011\226378

STSJ 1869/2011 de 28 junio. AS 2011\2667

STSJ 1705/2011 de 29 junio. JUR 2011\331797

STSJ 1881/2011 de 30 junio. JUR 2011\325099

STSJ 1970/2011 de 5 julio. JUR 2011\374325

STSJ 2151/2011 de 22 septiembre. AS 2011\2858

STSJ 2615/2011 de 5 octubre. JUR 2011\416090

STSJ 1599/2011 de 6 octubre. JUR 2013\244347

STSJ 2497/2011 de 27 octubre. JUR 2011\431459

STSJ 2963/2011 de 3 noviembre. JUR 2011\439705

STSJ 3628/2011 de 22 diciembre. JUR 2012\56821

STSJ 712/2012 de 15 marzo. AS 2012\2077

STSJ 933/2012 de 15 marzo. JUR 2012\157229

STSJ 1492/2012 de 10 mayo. AS 2012\2229

STSJ 1322/2012 de 23 mayo. JUR 2012\250383

STSJ 1521/2012 de 14 junio. JUR 2012\309805

STSJ 1685/2012 de 28 junio. JUR 2012\310258

STSJ 2187/2012 de 5 julio. JUR 2012\328829

STSJ 2241/2012 de 10 julio. JUR 2013\36409

STSJ 1841/2012 de 12 julio. JUR 2012\330754

STSJ 2279/2012 de 12 julio. JUR 2012\327287

STSJ 1929/2012 de 12 septiembre. JUR 2013\96747

STSJ 2596/2012 de 28 septiembre. JUR 2012\345136

STSJ 3162/2012 de 7 noviembre. JUR 2013\126031

STSJ 3290/2012 de 15 noviembre. JUR 2013\125643

STSJ 2822/2012 de 13 diciembre. AS 2013\1254

STSJ 2851/2012 de 19 diciembre. AS 2013\1267

STSJ 632/2013 de 20 marzo. JUR 2013\233091

STSJ 960/2013 de 20 marzo. JUR 2013\184206

STSJ 954/2013 de 8 mayo. AS 2013\2394

STSJ 960/2013 de 23 mayo. JUR 2013\249464

STSJ 861/2013 de 18 abril. JUR 2013\232268

STSJ 1408/2013 de 17 julio. JUR 2013\297000

STSJ 1602/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\376293

STSJ 1791/2013 de 10 octubre. JUR 2013\377724

STSJ 1953/2013 de 6 noviembre. JUR 2014\31345

STSJ 2350/2013 de 12 diciembre. JUR 2014\34457

STSJ 137/2014 de 23 enero. JUR 2014\100561

STSJ 336/2014 de 13 febrero. AS 2014\935

STSJ 651/2014 de 24 abril. JUR 2014\196567

STSJ 1894/2014 de 15 octubre. AS 2015\281

STSJ 116/2015 de 22 enero. JUR 2015\96994

STSJ 199/2015 de 29 enero. JUR 2015\96655

STSJ 381/2015 de 5 febrero. JUR 2015\93969

STSJ 632/2015 de 12 marzo. JUR 2015\141224

STSJ 859/2015 de 15 abril. JUR 2015\218110

STSJ 1151/2015 de 14 mayo. JUR 2015\170257

STSJ 1230/2015 de 27 mayo. AS 2015\1515

STSJ 1610/2015 de 15 julio. JUR 2015\221988

STSJ 1611/2015 de 15 julio. AS 2015\2013

STSJ 1791/2015 de 17 septiembre. JUR 2015\295928

STSJ 1420/2015 de 30 septiembre. AS 2015\2682

STSJ 1972/2015 de 17 diciembre. JUR 2016\29331

STSJ 21/2016 de 13 enero. AS 2016\550

STSJ 44/2016 de 14 enero. JUR 2016\64902

STSJ 119/2016 de 21 enero. JUR 2016\81579

STSJ 468/2016 de 18 febrero. JUR 2016\103372

STSJ 594/2016 de 9 marzo. JUR 2017\47807

STSJ 753/2016 de 14 marzo. JUR 2016\108520

STSJ 845/2016 de 7 abril. AS 2016\1151

STSJ 975/2016 de 17 mayo. JUR 2016\180420

STSJ 1256/2016 de 19 mayo. JUR 2017\43812

STSJ 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593

STSJ 1904/2016 de 29 junio. JUR 2016\205213

STSJ 2222/2016 de 13 octubre. AS 2016\1922

STSJ 1653/2016 de 31 octubre. AS 2016\1859

STSJ 2444/2016 de 3 noviembre. JUR 2017\48952

STSJ 2463/2016 de 3 noviembre. JUR 2017\50881

STSJ 3435/2016 de 14 diciembre. JUR 2017\178978

STSJ 3506/2016 de 15 diciembre. JUR 2017\178868

STSJ 3581/2016 de 20 diciembre. JUR 2017\178990

STSJ 30/2017 de 11 enero. JUR 2017\181642

STSJ 88/2017 de 18 enero. JUR 2017\189261

STSJ 136/2017 de 25 enero. JUR 2017\95961

STSJ 497/2017 de 23 febrero. AS 2017\934

STSJ 676/2017 de 8 marzo. JUR 2017\175193

STSJ 1006/2017 de 30 marzo. AS 2017\1103

STSJ 1094/2017 de 5 abril. AS 2017\1059

STSJ 640/2017 de 5 abril. AS 2017\801

STSJ 1462/2017 de 17 mayo. JUR 2017\178442

STSJ 1603/2017 de 31 mayo. JUR 2017\178429

STSJ 1623/2017 de 31 mayo. JUR 2017\179292

STSJ 1484/2017 de 8 junio. JUR 2017\239093

STSJ 1831/2017 de 14 junio. AS 2017\1580

STSJ 1609/2017 de 28 junio. JUR 2017\241521

STSJ 1990/2017 de 29 junio. JUR 2017\212057

STSJ 1711/2017 de 6 julio. JUR 2017\310473

STSJ 1290/2017 de 12 julio. JUR 2017\307813

STSJ 2297/2017 de 19 julio. JUR 2017\243244

STSJ 2428/2017 de 7 septiembre. JUR 2017\263554

STSJ 1920/2017 de 14 septiembre. JUR 2017\310459

STSJ 2656/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\265364

STSJ 3339/2017 de 16 noviembre. AS 2018\18

STSJ 2774/2017 de 14 diciembre. AS 2018\889

STSJ 2818/2017 de 21 diciembre. AS 2018\597

STSJ 171/2018 de 25 enero. AS 2018\1513

STSJ 1163/2018 de 10 mayo. AS 2019\110

STSJ 1953/2018 de 21 junio. JUR 2018\256432

STSJ 1882/2018 de 26 julio. JUR 2018\289872

STSJ 2372/2018 de 18 octubre. JUR 2019\29206

STSJ 2440/2018 de 25 octubre. JUR 2019\28673

STSJ 30/2019 de 9 enero. JUR 2019\112800

STSJ 710/2019 de 14 marzo. JUR 2019\136702

STSJ 712/2019 de 14 marzo. JUR 2019\137687

STSJ 862/2019 de 28 marzo. JUR 2019\137543

STSJ 886/2019 de 4 abril. JUR 2019\196790

STSJ 658/2019 de 10 abril. JUR 2019\202414

STSJ 1092/2019 de 30 abril. JUR 2019\197405

STSJ 1463/2019 de 6 junio. JUR 2019\243525

STSJ 1893/2019 de 18 julio. AS 2020\241

STSJ 1848/2019 de 18 julio. JUR 2019\271983

STSJ 2179/2019 de 26 septiembre. AS 2020\244

STSJ 2510/2019 de 17 octubre. JUR 2019\334761

STSJ 2572/2019 de 7 noviembre. JUR 2020\61926

STSJ 2844/2019 de 20 noviembre. JUR 2020\50925

STSJ 2958/2019 de 28 noviembre. JUR 2020\49848

STSJ 2961/2019 de 12 diciembre. JUR 2020\66269

STSJ 362/2020 de 30 enero. JUR 2020\94714

STSJ 570/2020 de 13 febrero. JUR 2020\172755

STSJ 648/2020 de 19 febrero. JUR 2020\177588

STSJ 525/2020 de 27 febrero. AS 2020\2085

STSJ 828/2020 de 26 marzo. JUR 2020\225051

STSJ 844/2020 de 26 marzo. JUR 2020\221888

STSJ 1073/2020 de 30 abril. JUR 2020\223214

STSJ 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233

STSJ 1427/2020 de 9 junio. JUR 2020\270403

STSJ 1846/2020 de 23 julio. JUR 2020\334163

STSJ 2598/2020 de 24 julio. JUR 2020\298653

STSJ 1570/2020 de 30 septiembre. JUR 2020\364002

STSJ 2422/2020 de 29 octubre. JUR 2021\54606

STSJ 2926/2019 de 27 noviembre. AS 2020\790

STSJ 3799/2020 de 10 diciembre. JUR 2021\90754

TSJ de Aragón

STSJ 752/2003 de 30 junio. AS 2003\2227

STSJ 1005/2003 de 6 octubre. AS 2004\1731

STSJ 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629

STSJ 44/2006 de 24 enero. AS 2006\1082

STSJ 205/2006 de 28 febrero. AS 2006\1618

STSJ 213/2006 de 1 marzo. JUR 2006\241847

STSJ 928/2006 de 11 octubre. AS 2007\957

STSJ 838/2008 de 3 noviembre. AS 2009\518

STSJ 1094/2006 de 22 noviembre. JUR 2007\223709

STSJ 521/2010 de 7 julio. AS 2011\430

STSJ 317/2012 de 13 junio. AS 2012\1925

STSJ 443/2012 de 18 julio. AS 2012\2849

STSJ 51/2013 de 6 febrero. JUR 2013\115768

STSJ 297/2013 de 19 junio. JUR 2013\246517

STSJ 583/2013 de 27 noviembre. AS 2014\182

STSJ 626/2013 de 16 diciembre. JUR 2014\16609

STSJ 280/2015 de 6 mayo. JUR 2015\138803

STSJ 17/2016 de 25 enero. JUR 2016\68645

STSJ 357/2016 de 20 mayo. JUR 2016\179244

STSJ 787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376

STSJ 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506

STSJ 551/2018 de 24 octubre. JUR 2019\114503

STSJ 85/2019 de 13 febrero. JUR 2019\143079

STSJ 62/2020 de 5 febrero. JUR 2020\104112

STSJ 604/2020 de 14 diciembre. JUR 2021\20840

TSJ de Asturias

STSJ 591/2007 de 9 febrero. JUR 2007\218204

STSJ 1617/2007 de 20 abril. JUR 2007\211586

STSJ 3370/2007 de 20 julio. AS 2007\2687

STSJ 2392/2008 de 25 julio. AS 2008\2600

STSJ 4445/2007 de 9 noviembre. AS 2008\309

STSJ 3504/2008 de 7 noviembre. AS 2009\410

STSJ 112/2010 de 15 enero. JUR 2010\106536

STSJ 2288/2011 de 16 septiembre. JUR 2011\356459

STSJ 77/2012 de 13 enero. JUR 2012\26185

STSJ 200/2012 de 20 enero. JUR 2012\49286

STSJ 290/2012 de 27 enero. AS 2012\182

STSJ 3164/2012 de 14 diciembre. JUR 2013\3469

STSJ 163/2013 de 25 enero. AS 2013\732

STSJ 829/2013 de 12 abril. AS 2013\1938

STSJ 1056/2014 de 16 mayo. JUR 2014\169116

STSJ 1785/2014 de 19 septiembre. AS 2014\2799

STSJ 2058/2014 de 30 septiembre. JUR 2014\272082

STSJ 2871/2014 de 30 diciembre. JUR 2015\27519

STSJ 2759/2014 de 19 diciembre. AS 2015\602

STSJ 1250/2016 de 7 junio. JUR 2016\174893

STSJ 2118/2016 de 30 septiembre. AS 2016\1570

STSJ 1950/2017 de 27 julio. JUR 2017\236857

STSJ 1002/2018 de 24 abril. AS 2018\1335

STSJ 2062/2018 de 25 julio. JUR 2018\264473

STSJ 2853/2018 de 11 diciembre. JUR 2019\36022

STSJ 1002/2019 de 14 mayo. JUR 2019\187553

STSJ 1813/2019 de 25 julio. JUR 2020\32332

STSJ 1815/2020 de 20 octubre. JUR 2020\336920

TSJ de Cantabria

STSJ 679/2006 de 3 julio. AS 2006\2275

STSJ 994/2006 de 2 noviembre. JUR 2006\277641

STSJ 180/2007 de 27 febrero. AS 2007\2160

STSJ 943/2007 de 14 noviembre. JUR 2008\56663

STSJ 1144/2007 de 29 diciembre. JUR 2008\80327

STSJ 110/2010 de 22 febrero. AS 2010\1999

STSJ 182/2010 de 17 marzo. JUR 2010\358214

STSJ 223/2014 de 21 marzo. JUR 2014\118623

STSJ 236/2015 de 20 marzo. JUR 2015\108725

STSJ 592/2015 de 22 julio. AS 2015\2500

STSJ 617/2015 de 29 julio. JUR 2016\32666

STSJ 482/2016 de 17 mayo. JUR 2016\169841

STSJ 187/2017 de 7 marzo. JUR 2017\143115

STSJ 370/2017 de 11 mayo. AS 2017\645

STSJ 475/2017 de 12 junio. JUR 2017\185633

STSJ 782/2018 de 20 noviembre. JUR 2018\327776

STSJ 862/2018 de 14 diciembre. AS 2019\356

STSJ 275/2020 de 4 mayo. JUR 2020\228679

TSJ de Castilla-La Mancha

STSJ 957/2002 de 28 mayo. AS 2002\2807

STSJ 1191/2004 de 6 septiembre. AS 2004\2679

STSJ 892/2005 de 23 junio. AS 2005\2137

STSJ 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125

STSJ 1844/2005 de 30 diciembre. AS 2005\3712.

STSJ 321/2006 de 23 febrero. AS 2006\1305

STSJ 335/2006 de 28 febrero. JUR 2006\133409

STSJ 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898

STSJ 1289/2006 de 26 julio. AS 2006\2530

STSJ 153/2008 de 30 enero. JUR 2008\235581

STSJ 777/2008 de 15 mayo. JUR 2008\355967

STSJ 1532/2008 de 15 octubre. AS 2008\2657

STSJ 1121/2009 de 25 junio. AS 2009\1779

STSJ 39/2011 de 7 febrero. JUR 2011\116299

STSJ 421/2012 de 10 abril. AS 2012\834

STSJ 595/2014 de 13 mayo. JUR 2014\167356

STSJ 1048/2015 de 7 octubre. JUR 2015\245938

STSJ 90/2016 de 28 enero. JUR 2016\37121

STSJ 1154/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\260755

STSJ 1575/2017 de 13 diciembre. AS 2018\283

STSJ 326/2018 de 2 marzo. AS 2018\1499

STSJ 388/2018 de 19 marzo. JUR 2018\139092

STSJ 1334/2018 de 16 octubre. JUR 2018\315285

STSJ 39/2019 de 15 enero. AS 2019\1353

STSJ 622/2019 de 25 abril. JUR 2019\161359

STSJ 1700/2020 de 16 noviembre. JUR 2021\11631

TSJ de Castilla y León

STSJ 915/2004 de 29 diciembre. AS 2005\59

STSJ 226/2005 de 28 febrero. AS 2005\232

STSJ 477/2008 de 14 marzo. JUR 2008\198394

STSJ 164/2008 de 3 abril. JUR 2008\180799

STSJ 203/2008 de 8 mayo. JUR 2008\295156

STSJ 530/2008 de 16 octubre. JUR 2008\367016

STSJ 226/2009 de 1 abril. JUR 2009\231932

STSJ 302/2009 de 6 febrero. JUR 2009\198428

STSJ 454/2009 de 6 mayo. JUR 2009\270454

STSJ 1011/2009 de 1 julio. JUR 2009\329755

STSJ 2006/2009 de 22 diciembre. AS 2010\209

STSJ 1438/2010 de 27 octubre. AS 2010\2624

STSJ de 21 septiembre 2011. JUR 2011\351139

STSJ 2491/2011 de 2 noviembre. RJCA 2011\931

STSJ de 1 febrero 2012. JUR 2012\68095

STSJ de 20 junio 2012. JUR 2012\235412

STSJ 332/2012 de 10 mayo. JUR 2012\205580

STSJ 177/2013 de 18 abril. AS 2013\1522

STSJ de 15 octubre 2013. AS 2013\2850

STSJ 437/2014 de 26 junio. JUR 2014\191332

STSJ 59/2016 de 29 enero. JUR 2016\35549

STSJ 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719

STSJ de 22 marzo 2016. JUR 2016\89657

STSJ 389/2016 de 5 julio. JUR 2016\195390

STSJ 403/2016 de 14 julio. JUR 2016\260095

STSJ de 3 octubre 2016. JUR 2016\234754

STSJ 691/2016 de 22 diciembre. JUR 2017\6765

STSJ 65/2018 de 7 febrero. AS 2018\895

STSJ 522/2018 de 24 julio. JUR 2018\265705

STSJ 710/2018 de 8 noviembre. JUR 2019\1570

TSJ de Cataluña

STSJ 3935/2002 de 17 mayo. AS 2002\2135

STSJ 7879/2002 de 10 diciembre. AS 2003\480

STSJ 1125/2004 de 11 febrero. AS 2004\1788

STSJ 2057/2004 de 10 marzo. JUR 2005\178358

STSJ 2378/2004 de 22 marzo. JUR 2004\128095

STSJ 3555/2004 de 5 mayo. JUR 2004\194278

STSJ 4522/2004 de 9 junio. JUR 2004\208682

STSJ 6566/2004 de 30 septiembre. JUR 2004\314634

STSJ 6663/2004 de 1 octubre. JUR 2004\314497

STSJ 6640/2004 de 1 octubre. AS 2004\3380

STSJ 6938/2004 de 11 octubre. JUR 2004\314195

STSJ 8605/2004 de 30 noviembre. AS 2006\3226

STSJ 9196/2004 de 22 diciembre. AS 2005\354

STSJ 477/2005, de 20 de enero, AS 2005\31

STSJ 993/2005 de 9 febrero. JUR 2005\80702

STSJ 1614/2005 de 24 febrero. JUR 2005\117817

STSJ 3064/2005 de 11 abril. JUR 2005\123653

STSJ 3997/2005 de 3 mayo. AS 2005\1876

STSJ 5254/2005 de 8 junio. JUR 2005\181617

STSJ 5779/2005 de 4 julio. AS 2006\2137

STSJ 5532/2005 de 20 junio. AS 2005\1606

STSJ 6274/2005 de 18 julio. JUR 2007\43655

STSJ 6842/2005 de 13 septiembre. AS 2005\3637

STSJ 6998/2005 de 19 septiembre. AS 2005\3816

STSJ 7111/2005 de 22 septiembre. AS 2006\124

STSJ 7271/2005 de 29 septiembre. AS 2005\3645

STSJ 7295/2005 de 29 septiembre. JUR 2006\51105

STSJ 8148/2005 de 25 octubre. AS 2006\763

STSJ 8240/2005 de 28 octubre. JUR 2006\77968

STSJ 8396/2005 de 7 noviembre. AS 2005\3698

STSJ 1505/2006 de 16 febrero. AS 2006\1098

STSJ 2808/2006 de 5 abril. AS 2006\2709

STSJ 2840/2006 de 6 abril. JUR 2006\254336

STSJ 3236/2006 de 27 abril. AS 2006\2414

STSJ 4305/2006 de 2 junio. AS 2007\197

STSJ 4716/2006 de 21 junio. AS 2007\40

STSJ 4800/2006 de 23 junio. AS 2007\211

STSJ 4404/2006 de 12 junio. AS 2006\3043

STSJ 5727/2006 de 27 julio. JUR 2007\107554

STSJ 7444/2006 de 2 noviembre. JUR 2007\105404

STSJ 7822/2006 de 10 noviembre. AS 2007\1181

STSJ 8999/2006 de 18 diciembre. AS 2007\2136

STSJ 609/2007 de 24 enero. AS 2007\2315

STSJ 4119/2007 de 5 junio. JUR 2007\302321

STSJ 6876/2007 de 15 octubre. JUR 2008\12646

STSJ 7128/2007 de 19 octubre. JUR 2008\21859

STSJ 7962/2007 de 14 noviembre. JUR 2008\30611

STSJ 2068/2008 de 6 marzo. JUR 2008\152978

STSJ 3812/2008 de 8 mayo. JUR 2008\196069

STSJ 4958/2008 de 12 junio. JUR 2008\260215

STSJ 5002/2008 de 13 junio. JUR 2008\309635

STSJ 6269/2008 de 22 julio. JUR 2008\362331

STSJ 6902/2008 de 22 septiembre. JUR 2009\228235

STSJ 7846/2008 de 21 octubre. AS 2008\3080

STSJ 376/2009 de 19 enero. JUR 2009\129566

STSJ 3942/2009 de 14 mayo. AS 2009\1867

STSJ 4783/2009 de 12 junio. JUR 2009\391185

STSJ 5889/2009 de 22 julio. AS 2009\2782

STSJ 5986/2009 de 24 julio. AS 2009\2452

STSJ 6814/2009 de 29 septiembre. JUR 2009\491394

STSJ 7880/2009 de 2 noviembre. JUR 2010\51673

STSJ 9015/2009 de 10 diciembre. AS 2010\823

STSJ 2189/2010 de 18 marzo. JUR 2010\176079

STSJ 2694/2010 de 15 abril. JUR 2010\268322

STSJ 2734/2010 de 16 abril. JUR 2010\259484

STSJ 3335/2010 de 6 mayo. JUR 2010\306105

STSJ 7186/2010 de 8 noviembre. AS 2011\547

STSJ 7764/2010 de 26 noviembre. AS 2011\1089

STSJ 64/2011 de 11 enero. AS 2011\1005

STSJ 271/2011 de 18 enero. JUR 2011\136129

STSJ 484/2011 de 25 enero. JUR 2011\162910

STSJ 3155/2011 de 5 mayo. AS 2011\1775

STSJ 3821/2011 de 30 mayo. JUR 2011\292752

STSJ 4387/2011 de 20 junio. AS 2011\1936

STSJ 4471/2011 de 23 junio. AS 2011\2380

STSJ 4923/2011 de 12 julio. JUR 2011\324174

STSJ 5727/2011 de 14 septiembre. JUR 2011\387263

STSJ 6694/2011 de 24 octubre. JUR 2015\6882

STSJ 7641/2011 de 24 noviembre. AS 2012\40

STSJ 641/2012 de 26 enero. JUR 2012\118545

STSJ 1858/2012 de 8 marzo. JUR 2012\162682

STSJ 3861/2012 de 21 mayo. AS 2012\1912

STSJ 5299/2012 de 12 julio. JUR 2012\297777

STSJ 6354/2012 de 28 septiembre. JUR 2012\388464

STSJ 7217/2012 de 29 octubre. AS 2013\1207

STSJ 8020/2012 de 27 noviembre. AS 2014\321

STSJ 8633/2012 de 21 diciembre. JUR 2013\91991

STSJ 323/2013 de 16 enero. AS 2013\225

STSJ 4230/2013 de 14 junio. JUR 2013\261801

STSJ 5991/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\357562

STSJ 3915/2014 de 29 mayo. JUR 2014\222432

STSJ 3987/2014 de 3 junio. JUR 2014\222672

STSJ 7649/2014 de 18 noviembre. JUR 2015\18912

STSJ 525/2015 de 27 enero. JUR 2015\115306

STSJ 632/2015 de 30 enero. JUR 2015\114983

STSJ 2136/2015 de 23 marzo. JUR 2015\113966

STSJ 2213/2015 de 25 marzo. JUR 2015\156958

STSJ 3517/2015 de 2 junio. JUR 2015\187505

STSJ 5016/2015 de 23 julio. AS 2015\2659

STSJ 6990/2015 de 25 noviembre. AS 2015\2585

STSJ 172/2016 de 18 enero. AS 2016\601

STSJ 543/2016 de 1 febrero. JUR 2016\73032

STSJ 3212/2016 de 20 mayo. JUR 2016\155822

STSJ 3597/2016 de 7 junio. JUR 2016\186606

STSJ 4946/2016 de 12 septiembre. JUR 2016\231232

STSJ 5499/2016 de 30 septiembre. JUR 2017\28492

STSJ 5626/2016 de 6 octubre. JUR 2017\29967

STSJ 6982/2016 de 25 noviembre. JUR 2017\34162

STSJ 6984/2016 de 25 noviembre. AS 2016\1871

STSJ 7229/2016 de 7 diciembre. JUR 2017\39985

STSJ 7657/2016 de 27 diciembre. JUR 2017\88271

STSJ de 16 febrero 2017. JUR 2017\84938

STSJ 2357/2017 de 7 abril. JUR 2017\142499

STSJ 2540/2017 de 19 abril. AS 2017\669

STSJ 3687/2017 de 8 junio. JUR 2017\269739

STSJ 4046/2017 de 22 junio. AS 2017\1779

STSJ 4113/2017 de 23 junio. JUR 2017\266800

STSJ 5014/2017 de 24 julio. JUR 2017\260561

STSJ 6806/2017 de 13 noviembre. AS 2018\408

STSJ 7407/2017 de 1 diciembre. AS 2018\585

STSJ 7686/2017 de 15 diciembre. AS 2018\649

STSJ 491/2018 de 26 enero. JUR 2018\140468

STSJ 495/2018 de 26 enero. JUR 2018\140248

STSJ 919/2018 de 12 febrero. JUR 2018\143599

STSJ 1301/2018 de 26 febrero. JUR 2018\143326

STSJ 2521/2018 de 26 abril. JUR 2018\205946

STSJ 2999/2018 de 17 mayo. AS 2018\2046

STSJ 3052/2018 de 18 mayo. AS 2018\1871

STSJ 3728/2018 de 22 junio. JUR 2018\295248

STSJ 442/2018 de 29 junio. JUR 2018\240332

STSJ 4878/2018 de 21 septiembre. JUR 2018\315168

STSJ 5206/2018 de 5 octubre. JUR 2018\317086

STSJ 5305/2018 de 11 octubre. JUR 2018\322918

STSJ 5525/2018 de 22 octubre. AS 2019\690

STSJ 6208/2018 de 23 noviembre. JUR 2019\13018

STSJ 6709/2018 de 18 diciembre. JUR 2019\90925

STSJ 6763/2018 de 20 diciembre. JUR 2019\63759

STSJ 6767/2018 de 20 diciembre. AS 2019\968

STSJ 356/2019 de 24 enero. JUR 2019\66829

STSJ 392/2019 de 25 enero. JUR 2019\63791

STSJ 480/2019 de 30 enero. JUR 2019\95977

STSJ 524/2019 de 1 febrero. AS 2019\1317

STSJ 681/2019 de 8 febrero. JUR 2019\95751

STSJ 1072/2019 de 1 marzo. AS 2019\1614

STSJ 1555/2019 de 25 marzo. JUR 2019\151644

STSJ 2267/2019 de 6 mayo. JUR 2019\208695

STSJ 2543/2019 de 20 mayo. JUR 2019\197279

STSJ 3674/2019 de 9 julio. JUR 2019\259172

STSJ 3988/2019 de 23 julio. JUR 2019\261653

STSJ 4609/2019 de 3 octubre. JUR 2019\331311

STSJ 5072/2019 de 22 octubre. JUR 2020\11502

STSJ 5185/2019 de 28 octubre. JUR 2020\14779

STSJ 5566/2019 de 19 noviembre. JUR 2020\39810

STSJ 146/2020 de 14 enero. JUR 2020\98746

STSJ 820/2020 de 10 febrero. JUR 2020\126095

STSJ 1598/2020 de 21 mayo. JUR 2020\255195

STSJ 2662/2020 de 18 junio. JUR 2020\265394

STSJ 3751/2020 de 2 septiembre. JUR 2020\324280

TSJ de la Comunidad Valenciana

STSJ 2422/2003 de 9 junio. JUR 2004\115794

STSJ 2466/2003 de 11 junio. AS 2004\964

STSJ núm. 534/2004 de 19 febrero. AS 2004\1850

STSJ 780/2004 de 10 marzo. AS 2004\3148

STSJ 1024/2004 de 5 abril. JUR 2005\11897

STSJ 2808/2004 de 29 septiembre. AS 2004\3607

STSJ 3438/2004 de 18 noviembre. JUR 2005\46399

STSJ 129/2005 de 20 enero. AS 2005\396

STSJ 1628/2005 de 24 mayo. AS 2005\2459

STSJ 1630/2005 de 24 mayo. AS 2005\2126

STSJ 3177/2005 de 11 octubre. AS 2006\1498

STSJ 2070/2006 de 13 junio. AS 2006\3355

STSJ 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149

STSJ 2707/2006 de 14 septiembre. JUR 2007\100211

STSJ 2808/2006 de 21 septiembre. JUR 2007\85729

STSJ 773/2007 de 15 febrero. JUR 2007\115921

STSJ 1269/2007 de 27 marzo. JUR 2007\236216

STSJ 1860/2007 de 21 mayo. AS 2007\2257

STSJ 474/2008 de 15 febrero. JUR 2008\154945

STSJ 2785/2008 de 16 septiembre. JUR 2009\28858

STSJ 4311/2008 de 18 diciembre. AS 2009\1974

STSJ 256/2009 de 27 enero. AS 2009\1371

STSJ 448/2009 de 10 febrero. JUR 2009\225236

STSJ 832/2009 de 10 marzo. AS 2009\1531

STSJ 1928/2009 de 9 junio. JUR 2009\344079

STSJ 1962/2009 de 9 junio. JUR 2009\344027

STSJ 2133/2009 de 25 junio. JUR 2009\376543

STSJ 2807/2009 de 29 septiembre. JUR 2010\11308

STSJ 2260/2010 de 19 julio. JUR 2010\345041

STSJ 3143/2010 de 16 noviembre. AS 2011\282

STSJ 3244/2010 de 24 noviembre. JUR 2011\79412

STSJ 146/2011 de 19 enero. JUR 2011\163174

STSJ 378/2011 de 9 febrero. JUR 2011\161230

STSJ 836/2011 de 15 marzo. JUR 2011\228717

STSJ 1023/2011 de 5 abril. JUR 2011\227560

STSJ 1565/2011 de 24 mayo. JUR 2011\293334

STSJ 3029/2011 de 8 noviembre. AS 2012\1061

STSJ 3206/2011 de 22 noviembre. AS 2012\1429

STSJ 1423/2012 de 22 mayo. JUR 2012\296855

STSJ 2004/2012 de 10 julio. JUR 2012\360395

STSJ 2460/2012 de 16 octubre. AS 2013\427

STSJ 2580/2012 de 23 octubre. JUR 2013\27350

STSJ 2456/2013 de 14 noviembre. JUR 2014\15112

STSJ 1673/2015 de 31 julio. AS 2015\2212

STSJ 1695/2015 de 10 septiembre. JUR 2015\279085

STSJ 1992/2015 de 13 octubre. JUR 2016\127679

STSJ 1784/2016 de 7 septiembre. JUR 2016\267609

STSJ 393/2017 de 14 febrero. AS 2017\663

STSJ 442/2017 de 21 febrero. AS 2017\864

STSJ 1210/2017 de 9 mayo. JUR 2017\221348

STSJ 1821/2017 de 4 julio. JUR 2017\296211

STSJ 2109/2017 de 12 septiembre. JUR 2017\302561

STSJ 2483/2017 de 19 octubre. JUR 2018\49869

STSJ 2709/2017 de 7 noviembre. JUR 2018\117421

STSJ 401/2018 de 6 febrero. JUR 2018\147326

STSJ 1435/2018 de 3 mayo. JUR 2018\226980

STSJ 2051/2018 de 19 junio. JUR 2018\277597

STSJ 3681/2018 de 11 diciembre. JUR 2019\6422

STSJ 95/2019 de 15 enero. JUR 2019\75131

STSJ 416/2019 de 12 febrero. JUR 2019\111030

STSJ 1367/2019 de 7 mayo. JUR 2019\274880

STSJ 2681/2019 de 18 noviembre. JUR 2020\201907

STSJ 2693/2019 de 19 noviembre. JUR 2020\201714

STSJ 2797/2020 de 14 julio. JUR 2020\314083

TSJ de Extremadura

STSJ 711/1993 de 29 noviembre. AS 1993\4826

STSJ 711/1995 de 18 noviembre. AS 1995\4146

STSJ 385/2000 de 3 julio. JUR 2000\271081

STSJ 49/2003 de 28 enero. JUR 2003\121759

STSJ 184/2003 de 20 marzo. AS 2003\2810

STSJ 779/2003 de 26 diciembre. JUR 2004\60447

STSJ 177/2004 de 26 marzo. AS 2004\1419

STSJ 352/2004 de 11 junio. JUR 2004\179592

STSJ 570/2004 de 15 octubre. AS 2004\2954

STSJ 156/2007 de 6 marzo. JUR 2007\215895

STSJ 261/2008 de 19 mayo. AS 2008\2207

STSJ 394/2008 de 31 julio. AS 2010\280

STSJ 132/2011 de 24 marzo. JUR 2011\177969

STSJ 156/2011 de 7 abril. JUR 2011\186656

STSJ 181/2011 de 15 abril. JUR 2011\185265

STSJ 654/2012 de 28 diciembre. AS 2013\868

STSJ 193/2013 de 30 abril. JUR 2013\201343

STSJ 232/2013 de 23 mayo. JUR 2013\214985

STSJ 512/2013 de 13 noviembre. JUR 2013\371931

STSJ 327/2016 de 7 julio. JUR 2016\244206

STSJ 109/2017 de 23 febrero. JUR 2017\83371

STSJ 521/2017 de 24 julio. JUR 2017\231032

TSJ de Galicia

STSJ de 12 septiembre 2002. AS 2002\2603

STSJ de 6 marzo 2003. AS 2003\2813

STSJ de 18 julio 2003. AS 2004\1735

STSJ de 30 octubre 2003. JUR 2004\56870

STSJ de 4 noviembre 2003. AS 2004\657

STSJ de 29 diciembre 2003. AS 2004\32

STSJ de 16 de enero de 2004. AS 2004\631

STSJ de 5 abril 2004. AS 2004\1803

STSJ de 12 abril 2004. JUR 2004\174721

STSJ de 7 mayo 2004. JUR 2004\237051

STSJ de 7 mayo 2004. JUR 2004\241643

STSJ de 1 julio 2004. JUR 2004\257646

STSJ de 14 octubre 2004. AS 2006\940

STSJ de 26 octubre 2004. JUR 2006\88024

STSJ de 12 noviembre 2004. JUR 2006\77303

STSJ de 26 noviembre 2004. AS 2006\933

STSJ de 27 enero 2005. AS 2005\268

STSJ de 26 abril 2005. JUR 2006\130539

STSJ de 29 abril 2005. JUR 2005\157366

STSJ de 29 septiembre 2005. AS 2006\815

STSJ de 23 noviembre 2005. JUR 2006\80246

STSJ de 9 diciembre 2005. JUR 2006\79887

STSJ de 27 abril 2006. JUR 2007\208829

STSJ de 23 junio 2006. JUR 2007\208438

STSJ de 27 septiembre 2006. JUR 2007\208020

STSJ de 20 octubre 2006. AS 2007\2129

STSJ de 17 noviembre 2006. JUR 2007\207251

STSJ de 22 diciembre 2006. JUR 2007\206483

STSJ de 12 abril 2007. JUR 2007\202103

STSJ 855/2008 de 3 marzo. AS 2008\1125

STSJ 1874/2008 de 3 junio. JUR 2008\186645

STSJ 2164/2008 de 6 junio. AS 2008\1995

STSJ 2166/2008 de 6 junio. AS 2008\2062

STSJ 3002/2008 de 21 julio. AS 2008\2474

STSJ 2967/2008 de 22 julio. AS 2008\2478

STSJ 3426/2008 de 26 septiembre. AS 2008\2924

STSJ 3729/2008 de 16 octubre. AS 2008\2660

STSJ 4014/2008 de 24 octubre. AS 2009\378

STSJ 3910/2008 de 27 octubre. JUR 2008\380931

STSJ 4044/2008 de 4 noviembre. JUR 2009\105414

STSJ 4479/2008 de 28 noviembre. AS 2009\974

STSJ 4933/2008 de 12 diciembre. JUR 2009\227248

STSJ 5131/2008 de 19 diciembre. AS 2009\1976

STSJ 34/2009 de 12 enero. JUR 2009\263604

STSJ 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827

STSJ 688/2009 de 9 febrero. JUR 2009\191500

STSJ 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044

STSJ 2365/2009 de 8 mayo. JUR 2009\269643

STSJ 2933/2009 de 5 junio. JUR 2009\311565

STSJ 4506/2009 de 22 octubre. AS 2009\2542

STSJ 5337/2009 de 11 noviembre. JUR 2010\27181

STSJ 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648

STSJ 5295/2009 de 1 diciembre. JUR 2010\25370

STSJ 5235/2009 de 1 diciembre. AS 2010\463

STSJ 5425/2009 de 3 diciembre. JUR 2010\34951

STSJ 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892

STSJ 702/2010 de 15 febrero. AS 2010\1410

STSJ 1027/2010 de 10 marzo. AS 2010\1046

STSJ 1188/2010 de 15 marzo. JUR 2010\164594

STSJ 1925/2010 de 23 abril. JUR 2010\193404

STSJ 3346/2010 de 30 junio. JUR 2010\320144

STSJ 3640/2010 de 7 julio. JUR 2010\319087

STSJ 3790/2010 de 15 julio. AS 2010\2205

STSJ 4451/2010 de 4 octubre. AS 2010\2515

STSJ 4401/2010 de 15 octubre. AS 2010\2565

STSJ 4454/2010 de 18 octubre. AS 2010\3013

STSJ 4559/2010 de 20 octubre. AS 2010\2458

STSJ 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148

STSJ 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97

STSJ 455/2011 de 28 enero. JUR 2011\135006

STSJ 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570

STSJ 1616/2011 de 28 marzo. JUR 2011\177611

STSJ 2805/2011 de 2 junio. JUR 2011\223936

STSJ 2815/2011 de 2 junio. JUR 2011\223955

STSJ 3033/2011 de 14 junio. JUR 2011\256459

STSJ 3152/2011 de 22 junio. JUR 2011\278499

STSJ 3579/2011 de 12 julio. JUR 2011\318591

STSJ 3679/2011 de 14 julio. JUR 2011\323817

STSJ 1537/2011 de 25 julio. JUR 2011\318591

STSJ 3890/2011 de 27 julio. JUR 2011\322718

STSJ 4478/2011 de 20 octubre. JUR 2011\387412

STSJ 4810/2011 de 4 noviembre. JUR 2011\403052

STSJ 5197/2011 de 17 noviembre. JUR 2011\425925

STSJ 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604

STSJ 5504/2011 de 28 noviembre. JUR 2012\6198

STSJ 5815/2011 de 21 diciembre. AS 2012\75

STSJ 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85

STSJ 1031/2012 de 22 febrero. JUR 2012\98420

STSJ 1058/2012 de 24 febrero. JUR 2012\97507

STSJ 2238/2012 de 13 abril. JUR 2012\153979

STSJ de 8 mayo 2012. JUR 2014\144961

STSJ 4371/2012 de 26 julio. JUR 2012\297643

STSJ 4830/2012 de 14 septiembre. JUR 2013\45238

STSJ 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491

STSJ 5777/2012 de 23 noviembre. JUR 2013\3333

STSJ 5908/2012 de 29 noviembre. JUR 2013\27541

STSJ 97/2012 de 23 diciembre. JUR 2012\24467

STSJ 573/2013 de 25 enero. JUR 2013\55978

STSJ 766/2013 de 4 febrero. JUR 2013\95701

STSJ 2285/2013 de 19 abril. JUR 2013\207878

STSJ 2284/2013 de 29 abril. JUR 2013\199283

STSJ 3145/2013 de 18 junio. JUR 2013\249136

STSJ 3346/2013 de 20 junio. JUR 2013\264854

STSJ 3645/2013 de 11 julio. AS 2013\2041

STSJ 4304/2013 de 26 septiembre. AS 2013\2948

STSJ 4470/2013 de 11 octubre. AS 2013\3010

STSJ 4655/2013 de 21 octubre. AS 2013\2930

STSJ 4986/2013 de 31 octubre. JUR 2013\359975

STSJ 5561/2013 de 10 diciembre. AS 2014\1887

STSJ 209/2013 de 26 diciembre. AS 2013\681

STSJ 562/2014 de 21 enero. AS 2014\645

STSJ 1897/2014 de 25 marzo. AS 2014\1684

STSJ 2796/2014 de 22 mayo. JUR 2014\207705

STSJ 4107/2014 de 22 julio. JUR 2014\219341

STSJ 4497/2014 de 17 septiembre. JUR 2014\259649

STSJ 4682/2014 de 30 septiembre. AS 2014\2610

STSJ 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989

STSJ 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282

STSJ 222/2014 de 18 diciembre. JUR 2014\28535

STSJ 905/2014 de 18 diciembre. JUR 2015\28011

STSJ 781/2015 de 6 febrero. AS 2015\825

STSJ 1000/2015 de 24 febrero. JUR 2015\85359

STSJ 2742/2015 de 7 mayo. JUR 2015\145353

STSJ 2851/2015 de 15 mayo. JUR 2015\150646

STSJ 3884/2015 de 30 junio. JUR 2015\187382

STSJ 6307/2015 de 16 noviembre. JUR 2015\297691

STSJ 5786/2015 de 23 octubre. JUR 2015\267214

STSJ 1782/2016 de 28 marzo. JUR 2016\87831

STSJ 2168/2016 de 7 abril. JUR 2016\116806

STSJ 2682/2016 de 6 mayo. JUR 2016\139501

STSJ 3151/2016 de 31 mayo. JUR 2016\170282

STSJ 3542/2016 de 31 mayo. JUR 2016\190197

STSJ 3665/2016 de 9 junio. JUR 2016\189297

STSJ 5289/2016 de 16 septiembre. JUR 2016\222995

STSJ 6074/2016 de 21 octubre. JUR 2016\250249

STSJ 6200/2016 de 4 noviembre. AS 2016\1682

STSJ 6661/2016 de 30 noviembre. JUR 2017\9132

STSJ 796/2017 de 8 febrero. JUR 2017\65824

STSJ 2609/2017 de 9 mayo. JUR 2017\160565

STSJ de 28 julio 2017. AS 2017\1621

STSJ 4232/2017 de 8 septiembre. JUR 2017\243573

STSJ de 11 octubre 2017. JUR 2017\278782

STSJ de 9 noviembre 2017. JUR 2017\310424

STSJ de 12 diciembre 2017. JUR 2018\15130

STSJ de 20 febrero 2018. JUR 2018\123945

STSJ de 20 marzo 2018. JUR 2018\135277

STSJ de 22 marzo 2018. JUR 2018\141790

STSJ de 20 abril 2018. JUR 2018\183095

STSJ de 15 junio 2018. JUR 2018\240566

STSJ de 19 octubre 2018. AS 2019\267

STSJ de 7 noviembre 2018. JUR 2019\21749

STSJ de 8 noviembre 2018. JUR 2019\18468

STSJ 4129/2018 de 8 noviembre. JUR 2019\31874

STSJ de 7 diciembre 2018. JUR 2019\33114

STSJ de 20 diciembre 2018. JUR 2019\35758

STSJ de 12 abril 2019. JUR 2019\159989

STSJ de 7 mayo 2019. AS 2019\1666

STSJ de 9 julio 2019. JUR 2019\244620

STSJ de 24 septiembre 2019. JUR 2019\291523

STSJ de 30 septiembre 2019. JUR 2019\291605

STSJ 4685/2019 de 25 noviembre. AS 2020\779

STSJ 1145/2020 de 27 abril. JUR 2020\164446

STSJ de 4 mayo 2020. AS 2020\2035

STSJ 1463/2020 de 15 mayo. AS 2020\2137

STSJ de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845

STSJ 2517/2020 de 26 junio. JUR 2020\222098

TSJ de Islas Baleares

STSJ 756/2005 de 30 diciembre. AS 2006\1280

STSJ 160/2006 de 7 abril. AS 2006\1867

STSJ 5/2016 de 14 enero. JUR 2016\38566

TSJ de Islas Canarias

STSJ 635/2003 de 28 de abril AS 2003\3894

STSJ 457/2004 de 19 mayo. AS 2004\2079

STSJ 205/2005 de 14 marzo. AS 2005\693

STSJ 712/2005 de 26 julio. AS 2005\2211

STSJ 1043/2005 de 19 septiembre. JUR 2006\69999

STSJ 986/2005 de 21 noviembre. AS 2005\3706

STSJ 1086/2005 de 28 diciembre. JUR 2006\64135

STSJ 283/2007 de 28 marzo. AS 2007\1648

STSJ 308/2007 de 11 abril. JUR 2007\171606

STSJ 1448/2007 de 15 octubre. AS 2008\260

STSJ 798/2007 de 18 octubre. JUR 2008\47337

STSJ 876/2007 de 12 noviembre. JUR 2008\66780

STSJ 207/2008 de 28 marzo. AS 2008\1576

STSJ 586/2008 de 29 abril. JUR 2008\196631

STSJ 714/2008 de 19 noviembre. JUR 2009\118540

STSJ 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644

STSJ 635/2010 de 30 junio. JUR 2011\7930

STSJ 718/2010 de 21 julio. JUR 2011\6938

STSJ 280/2010 de 10 diciembre. JUR 2011\283525

STSJ 1689/2010 de 13 diciembre. JUR 2011\252114

STSJ 236/2011 de 15 abril. JUR 2011\215413

STSJ 373/2011 de 1 junio. JUR 2011\280018

STSJ 611/2011 de 12 julio. AS 2012\111

STSJ 616/2011 de 13 julio. JUR 2011\380964

STSJ 637/2011 de 18 julio. JUR 2011\380985

STSJ 676/2011 de 25 julio. JUR 2011\381023

STSJ 89/2012 de 15 febrero. AS 2013\108

STSJ 356/2012 de 16 mayo. JUR 2012\330134

STSJ 371/2012 de 18 mayo. JUR 2012\327205

STSJ 454/2012 de 8 junio. AS 2012\2686

STSJ 512/2012 de 15 junio. JUR 2012\366442

STSJ 818/2012 de 22 octubre. JUR 2013\22601

STSJ 2317/2012 de 18 diciembre. AS 2013\1264

STSJ 81/2013 de 5 febrero. JUR 2013\163402

STSJ 560/2013 de 27 marzo. JUR 2013\320552

STSJ 244/2013 de 19 abril. JUR 2013\267184

STSJ 252/2013 de 24 abril. JUR 2013\253952

STSJ 430/2013 de 17 junio. JUR 2013\364425

STSJ 583/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\361826

STSJ 1524/2013 de 17 octubre. JUR 2014\5089

STSJ 1127/2014 de 30 junio. JUR 2015\246026

STSJ 1335/2014 de 23 julio. AS 2014\3082

STSJ 854/2014 de 21 noviembre. AS 2015\876

STSJ 100/2016 de 29 enero. JUR 2016\150516

STSJ 296/2016 de 18 abril. JUR 2016\222324

STSJ 353/2016 de 4 mayo. JUR 2016\206790

STSJ 354/2016 de 4 mayo. JUR 2016\208292

STSJ de 10 junio 2016. AS 2016\1508

STSJ 508/2016 de 14 junio. JUR 2017\169437

STSJ 641/2016 de 21 julio. AS 2017\1859

STSJ 685/2016 de 21 julio. JUR 2017\169450

STSJ 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304

STSJ 674/2016 de 20 septiembre. JUR 2017\223002

STSJ 874/2016 de 23 noviembre. JUR 2017\222485

STSJ 1207/2016 de 30 diciembre. JUR 2018\209133

STSJ 232/2017 de 27 febrero. AS 2017\887

STSJ 190/2017 de 14 marzo. JUR 2017\223827

STSJ 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985

STSJ 549/2017 de 12 junio. JUR 2017\223558

STSJ 87/2018 de 5 febrero. JUR 2018\201618

STSJ 220/2018 de 28 febrero. JUR 2019\129040

STSJ 246/2018 de 6 marzo. AS 2019\253

STSJ 335/2018 de 23 marzo. JUR 2019\247

STSJ 437/2018 de 25 abril. JUR 2018\267128

STSJ 614/2018 de 8 junio. JUR 2018\312117

STSJ 647/2018 de 15 junio. JUR 2018\313122

STSJ 829/2018 de 31 julio. JUR 2018\310665

STSJ 979/2018 de 26 septiembre. JUR 2019\127458

STSJ 1157/2018 de 29 octubre. JUR 2019\130034

STSJ 1090/2018 de 31 octubre. JUR 2019\129947

STSJ 1108/2018 de 8 noviembre. JUR 2019\160734

STSJ 581/2019 de 28 mayo. JUR 2019\232817

STSJ 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719

STSJ 776/2019 de 12 julio. AS 2020\330

STSJ 1011/2019 de 30 septiembre. JUR 2020\84315

STSJ 1226/2019 de 21 noviembre. JUR 2020\136733

STSJ 1255/2019 de 27 noviembre. JUR 2020\136709

STSJ 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326

STSJ 366/2020 de 10 marzo. JUR 2020\282367

STSJ 393/2020 de 18 mayo. JUR 2020\281101

STSJ 497/2020 de 9 junio. JUR 2020\261988

STSJ 863/2020 de 30 junio. JUR 2020\289653

728/2020 de 30 septiembre. JUR 2020\348979

TSJ de la Rioja

STSJ 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104

STSJ 188/2005 de 6 octubre. AS 2006\1104

STSJ 191/2005 de 6 octubre. AS 2005\3399

STSJ 310/2015 de 11 noviembre. JUR 2015\297348

STSJ 14/2016 de 22 enero. AS 2016\576

TSJ de Madrid

STSJ 160/2003 de 20 marzo. AS 2003\3030

STSJ 429/2003 de 20 marzo. AS 2003\3244

STSJ 837/2003 de 21 de octubre AS 2004\453

STSJ 1006/2003 de 30 diciembre. JUR 2004\232058

STSJ 81/2004 de 30 enero. AS 2004\2215

STSJ 278/2004 de 30 marzo. AS 2004\2929

STSJ 308/2004 de 13 abril. JUR 2004\237812

STSJ 623/2004 de 17 mayo. AS 2004\2165

STSJ 634/2004 de 22 junio. AS 2004\2480

STSJ 717/2004 de 13 julio. JUR 2004\234899

STSJ 682/2004 de 26 julio. JUR 2004\278723

STSJ 791/2004 de 14 septiembre. AS 2004\2755

STSJ 835/2004 de 21 septiembre. JUR 2004\271139

STSJ 811/2004 de 27 septiembre. AS 2004\2977

STSJ 887/2004 de 5 octubre. JUR 2004\300143

STSJ 872/2004 de 21 octubre. AS 2004\3172

STSJ 1142/2004 de 28 diciembre. JUR 2005\42979

STSJ 193/2005 de 7 marzo. JUR 2005\93526

STSJ 302/2005 de 14 marzo. AS 2005\1703

STSJ 324/2005 de 10 mayo. JUR 2005\159733

STSJ 467/2005 de 23 mayo. AS 2005\1353

STSJ 484/2005 de 14 junio. JUR 2005\176418

STSJ 485/2005 de 14 junio. JUR 2005\176379

STSJ 614/2005 de 11 julio. JUR 2005\185759

STSJ 604/2005 de 12 julio. JUR 2005\201786

STSJ 664/2005 de 28 julio. JUR 2005\218526

STSJ 678/2005 de 1 septiembre. AS 2005\2315

STSJ 1327/2005 de 12 diciembre. AS 2006\3370

STSJ 5/2006 de 4 de enero JUR 2006\93490

STSJ 45/2006 de 17 enero. AS 2006\560

STSJ 130/2006 de 31 enero. AS 2006\1023

STSJ 128/2006 de 20 febrero. JUR 2006\127750

STSJ 265/2006 de 7 marzo. JUR 2006\156668

STSJ 233/2006 de 21 marzo. AS 2006\1676

STSJ 306/2006 de 27 marzo. AS 2006\1687

STSJ 249/2006 de 31 marzo. AS 2007\455

STSJ 287/2006 de 31 marzo. AS 2006\1694

STSJ 336/2006 de 24 abril. AS 2006\2280

STSJ 282/2006 de 26 abril. JUR 2006\200529

STSJ 382/2006 de 16 mayo. AS 2006\2028

STSJ 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407

STSJ 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723

STSJ 841/2006 de 7 noviembre. AS 2007\35

STSJ 839/2006 de 7 noviembre. AS 2007\169

STSJ 886/2006 de 21 noviembre. JUR 2007\67934

STSJ 918/2006 de 28 noviembre. AS 2007\523

STSJ 948/2006 de 5 diciembre. AS 2007\708

STSJ 979/2006 de 12 de diciembre AS 2007\825

STSJ 61/2007 de 23 enero. AS 2007\1963

STSJ 41/2007 de 14 febrero. JUR 2007\153237

STSJ 78/2007 de 7 marzo. JUR 2007\231024

STSJ 265/2007 de 16 abril. AS 2007\3398

STSJ 312/2007 de 30 abril. JUR 2008\129066

STSJ 314/2007 de 11 de abril JUR 2007\230862

STSJ 231/2007 de 9 mayo. JUR 2007\247401

STSJ 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308

STSJ 460/2007 de 16 mayo. AS 2007\1986

STSJ 413/2007 de 11 junio. JUR 2007\252690

STSJ 467/2007 de 25 junio. AS 2008\818

STSJ 604/2007 de 27 junio. AS 2007\3012

STSJ 614/2007 de 27 junio. AS 2014\1236

STSJ 488/2007 de 17 julio. AS 2007\3056

STSJ 549/2007 de 10 septiembre. JUR 2007\346409

STSJ 554/2007 de 10 septiembre. AS 2008\20

STSJ 555/2007 de 10 septiembre. AS 2008\925

STSJ 529/2007 de 18 septiembre. AS 2007\2943

STSJ 585/2007 de 24 septiembre. AS 2007\3337

STSJ 864/2007 de 24 septiembre. JUR 2008\49909

STSJ 643/2007 de 16 octubre. AS 2008\477

STSJ 691/2007 de 30 octubre. JUR 2008\20994

STSJ 936/2007 de 21 noviembre. JUR 2008\44779

STSJ 810/2007 de 3 diciembre. AS 2008\636

STSJ 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735

STSJ 931/2007 de 21 de noviembre AS 2008\380

STSJ 936/2007 de 21 de noviembre JUR 2008\44779

STSJ 1077/2007 de 27 de diciembre JUR 2008\89379

STSJ 1109/2007 de 27 de diciembre JUR 2008\100587

STSJ 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947

STSJ 57/2008 de 29 enero. AS 2008\1163

STSJ 59/2008 de 29 enero. AS 2008\1165

STSJ 140/2008 de 18 febrero. JUR 2008\122284

STSJ 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118

STSJ 182/2008 de 29 febrero. AS 2008\1123

STSJ 201/2008 de 4 marzo. JUR 2008\153269

STSJ 244/2008 de 25 marzo. JUR 2008\151659

STSJ 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398

STSJ 266/2008 de 7 abril. AS 2008\1678

STSJ 320/2008 de 15 abril. JUR 2008\188416

STSJ 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273

STSJ 534/2008 de 17 junio. AS 2008\1773

STSJ 534/2008 de 21 julio. AS 2008\2947

STSJ 616/2008 de 21 julio. AS 2008\2475

STSJ 869/2008 de 24 noviembre. AS 2009\205

STSJ 952/2008 de 25 noviembre. AS 2009\599

STSJ 934/2008 de 25 noviembre. AS 2009\2714

STSJ 1006/2008 de 9 diciembre. AS 2009\261

STSJ 1047/2008 de 23 diciembre. JUR 2009\181183

STSJ 89/2009 de 3 febrero. AS 2009\317

STSJ 78/2009 de 6 febrero. AS 2009\319

STSJ 121/2009 de 25 febrero. JUR 2009\262157

STSJ 182/2009 de 6 marzo. JUR 2009\265508

STSJ 275/2009 de 20 abril. JUR 2009\345959

STSJ 389/2009 de 14 mayo. JUR 2009\292505

STSJ 453/2009 de 19 mayo. AS 2010\1953

STSJ 425/2009 de 29 mayo. JUR 2009\312031

STSJ 411/2009 de 8 junio. JUR 2009\311521

STSJ 505/2009 de 9 junio. JUR 2010\300528

STSJ 517/2009 de 26 junio. JUR 2009\342983

STSJ 681/2009 de 21 julio. JUR 2009\479566

STSJ 853/2009 de 13 octubre. JUR 2010\29008

STSJ 748/2009 de 16 octubre. AS 2010\609

STSJ 862/2009 de 20 octubre. JUR 2010\28543

STSJ 775/2009 de 30 octubre. JUR 2010\27623

STSJ 852/2009 de 23 diciembre. JUR 2010\92663

STSJ 36/2010 de 15 enero. AS 2010\977

STSJ 102/2010 de 9 febrero. JUR 2010\134740

STSJ 105/2010 de 9 febrero. AS 2010\1006

STSJ 198/2010 de 15 marzo. JUR 2010\207617

STSJ 252/2010 de 8 abril. JUR 2010\233960

STSJ 349/2010 de 16 abril. JUR 2010\259481

STSJ 292/2010 de 20 de abril JUR 2010\233251

STSJ 324/2010 de 9 abril. AS 2010\1602

STSJ 331/2010 de 4 mayo. JUR 2010\231261

STSJ 451/2010 de 27 mayo. AS 2010\2112

STSJ 603/2010 de 27 septiembre. JUR 2010\368192

STSJ 341/2010 de 28 septiembre. JUR 2010\397677

STSJ 436/2010 de 27 mayo. JUR 2010\258509

STSJ 551/2010 de 29 junio. AS 2010\1721

STSJ 529/2010 de 19 julio. AS 2010\2218

STSJ 664/2010 de 5 octubre. JUR 2011\24021

STSJ 924/2010 de 25 noviembre. AS 2011\657

STSJ 877/2010 de 21 diciembre. JUR 2011\106752

STSJ 177/2011 de 18 febrero. JUR 2011\144450

STSJ 102/2011 de 21 febrero. JUR 2011\158947

STSJ 194/2011 de 25 febrero. AS 2011\1462

STSJ 141/2011 de 28 febrero. JUR 2011\142825

STSJ 191/2011 de 9 marzo. JUR 2011\141728

STSJ 176/2011 de 14 marzo. AS 2011\2122

STSJ 284/2011 de 18 marzo. AS 2011\1826

STSJ 203/2011 de 28 marzo. JUR 2011\188946

STSJ 257/2011 de 4 abril. JUR 2011\187558

STSJ 261/2011 de 4 abril. JUR 2011\187549

STSJ 312/2011 de 14 abril. AS 2011\2171

STSJ 468/2011 de 13 mayo. JUR 2011\239152

STSJ 542/2011 de 16 junio. JUR 2011\265523

STSJ 469/2011 de 4 julio. JUR 2011\331535

STSJ 488/2011 de 4 julio. JUR 2011\309823

STSJ 506/2011 de 11 julio. JUR 2011\331109

STSJ 536/2011 de 28 julio. JUR 2011\315791

STSJ 722/2011 de 8 septiembre. JUR 2011\337285

STSJ 570/2011 de 12 septiembre. JUR 2011\366206

STSJ 613/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\387995

STSJ 618/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\370846

STSJ 634/2011 de 11 octubre. JUR 2011\388013

STSJ 874/2011 de 21 octubre. AS 2012\120

STSJ 705/2011 de 31 octubre. JUR 2011\412413

STSJ 743/2011 de 8 noviembre. JUR 2012\35306

STSJ 943/2011 de 10 noviembre. JUR 2011\440795

STSJ 750/2011 de 14 noviembre. JUR 2012\12682

STSJ 1045/2011 de 7 diciembre. JUR 2012\167673

STSJ 78/2012 de 6 febrero. AS 2012\260

STSJ 281/2012 de 26 marzo. AS 2012\1031

STSJ 291/2012 de 30 marzo. JUR 2012\165093

STSJ 432/2012 de 11 mayo. JUR 2012\344246

STSJ 429/2012 de 30 mayo. JUR 2012\202244

STSJ 446/2012 de 6 junio. JUR 2012\230508

STSJ 523/2012 de 4 julio. AS 2012\1954

STSJ 472/2012 de 25 junio. JUR 2012\272580

STSJ 568/2012 de 26 julio. JUR 2012\285959

STSJ 626/2012 de 24 septiembre. JUR 2012\361714

STSJ 708/2012 de 10 octubre. JUR 2012\359737

STSJ 683/2012 de 15 octubre. AS 2013\424

STSJ 914/2012 de 15 octubre. AS 2013\141

STSJ 947/2012 de 18 octubre. AS 2013\434

STSJ 936/2012 de 8 noviembre. AS 2013\540

STSJ 829/2012 de 28 noviembre. JUR 2013\18787

STSJ 899/2012 de 20 diciembre. JUR 2013\45104

STSJ 8/2013 de 14 enero. JUR 2013\72198

STSJ 164/2013 de 4 marzo. AS 2013\2297

STSJ 205/2013 de 8 marzo. JUR 2013\156034

STSJ 363/2013 de 13 mayo. JUR 2013\293925

STSJ 392/2013 de 27 mayo. JUR 2013\293201

STSJ 718/2013 de 29 julio. AS 2013\2104

STSJ 584/2013 de 15 octubre. JUR 2013\35722

STSJ 795/2013 de 18 octubre. AS 2013\2870

STSJ 27/2014 de 10 enero. JUR 2014\38359

STSJ 75/2014 de 10 febrero. JUR 2014\60836

STSJ 95/2014 de 10 febrero. JUR 2014\60009

STSJ 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236

STSJ 311/2014 de 8 abril. JUR 2014\134105

STSJ 462/2014 de 23 mayo. JUR 2014\232965

STSJ 560/2014 de 23 julio. AS 2014\2257

STSJ 651/2014 de 8 octubre. JUR 2014\285726

STSJ 798/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\17313

STSJ 806/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\16013

STSJ 985/2014 de 24 noviembre. JUR 2015\14898

STSJ 1004/2014 de 24 noviembre. JUR 2015\15114

STSJ 994/2014 de 12 diciembre. JUR 2015\43630

STSJ 277/2015 de 27 enero. AS 2015\898

STSJ 109/2015 de 5 febrero. JUR 2015\87578

STSJ 104/2015 de 23 febrero. JUR 2015\93610

STSJ 193/2015 de 9 marzo. JUR 2015\115568

STSJ 179/2015 de 17 marzo. JUR 2015\109295

STSJ 265/2015 de 15 abril. JUR 2015\155818

STSJ 274/2015 de 20 abril. JUR 2015\162100

STSJ 299/2015 de 27 abril. JUR 2015\150248

STSJ 393/2015 de 27 mayo. JUR 2015\160342

STSJ 565/2015 de 23 julio. JUR 2015\203113

STSJ 681/2015 de 21 septiembre. JUR 2015\241847

STSJ 792/2015 de 14 octubre. JUR 2015\253855

STSJ 33/2016 de 25 enero. JUR 2016\41451

STSJ 103/2016 de 3 febrero. JUR 2016\54985

STSJ 242/2016 de 4 abril. AS 2016\904

STSJ 339/2016 de 22 abril. JUR 2016\131807

STSJ 489/2016 de 11 julio. JUR 2016\208072

STSJ 681/2016 de 15 julio. JUR 2016\209692

STSJ 850/2016 de 13 octubre. JUR 2016\255654

STSJ 788/2016 de 12 diciembre. JUR 2017\18088

STSJ 1099/2016 de 23 diciembre. JUR 2017\17958

STSJ 88/2017 de 25 enero. JUR 2017\64009

STSJ 145/2017 de 8 febrero. JUR 2017\74890

STSJ 198/2017 de 3 marzo. JUR 2017\101514

STSJ 543/2017 de 2 junio. JUR 2017\188346

STSJ 612/2017 de 7 junio. JUR 2017\188710

STSJ 725/2017 de 5 julio. JUR 2017\226693

STSJ 485/2017 de 24 julio. JUR 2017\235878

STSJ 877/2017 de 16 octubre. JUR 2017\301572

STSJ 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645

STSJ 17/2018 de 15 enero. JUR 2018\78132

STSJ 42/2018 de 22 enero. JUR 2018\78514

STSJ 247/2018 de 19 marzo. JUR 2018\152733

STSJ 177/2018 de 20 marzo. JUR 2018\157408

STSJ 341/2018 de 9 mayo. JUR 2018\203199

STSJ 297/2018 de 21 mayo. JUR 2018\216469

STSJ 435/2018 de 16 julio. AS 2019\79

STSJ 753/2018 de 14 septiembre. JUR 2018\323257

STSJ 603/2018 de 17 septiembre. JUR 2018\329506

STSJ 873/2018 de 19 septiembre. JUR 2018\324654

STSJ 920/2018 de 26 octubre. AS 2019\1143

STSJ 768/2018 de 6 noviembre. AS 2019\370

STSJ 196/2019 de 15 febrero. JUR 2019\330782

STSJ 304/2019 de 18 marzo. JUR 2019\139450

STSJ 257/2019 de 28 marzo. AS 2019\1583

STSJ 351/2019 de 29 abril. JUR 2019\329811

STSJ 610/2019 de 19 junio. JUR 2019\308691

STSJ 637/2019 de 26 junio. JUR 2019\307598

STSJ 672/2019 de 13 septiembre. JUR 2019\300294

STSJ 883/2019 de 2 octubre. JUR 2019\311220

STSJ 855/2019 de 17 octubre. AS 2020\685

STSJ 915/2019 de 4 noviembre. JUR 2020\31706

STSJ 916/2019 de 19 noviembre. AS 2020\1152

STSJ 1135/2019 de 22 noviembre. JUR 2020\2578

STSJ 1125/2019 de 27 noviembre. JUR 2020\80040

STSJ 1138/2019 de 27 noviembre. JUR 2020\72364

STSJ 982/2019 de 12 diciembre. JUR 2020\100278

STSJ 1217/2019 de 13 diciembre. JUR 2020\96714

STSJ 1076/2019 de 19 diciembre. JUR 2020\99156

STSJ 83/2020 de 6 febrero. JUR 2020\107781

STSJ 202/2020 de 21 febrero. AS 2020\1988

STSJ 128/2020 de 25 febrero. JUR 2020\176236

STSJ 162/2020 de 10 marzo. JUR 2020\209206

STSJ 199/2020 de 14 abril. JUR 2020\234474

STSJ 409/2020 de 11 mayo. JUR 2020\209048

STSJ 359/2020 de 14 mayo. JUR 2020\246492

STSJ 409/2020 de 28 mayo. JUR 2020\245456

STSJ 539/2020 de 3 junio. JUR 2020\231430

STSJ 603/2020 de 10 junio. JUR 2020\248442

STSJ 406/2020 de 16 junio. JUR 2020\247263

STSJ 410/2020 de 16 junio. JUR 2020\247406

STSJ 606/2020 de 30 junio. JUR 2020\258998

STSJ 626/2020 de 21 septiembre. JUR 2021\13596

STSJ 1076/2020 de 9 diciembre. JUR 2021\68187

TSJ de Murcia

STSJ 618/2004 de 24 mayo. AS 2004\1571

STSJ 1387/2004 de 22 diciembre. AS 2004\3423

STSJ 240/2014 de 24 marzo. JUR 2014\109686

STSJ 446/2017 de 26 abril. JUR 2017\138136

STSJ 535/2017 de 17 mayo. AS 2017\1098

STSJ 543/2017 de 17 mayo. AS 2017\1096

STSJ 774/2017 de 14 septiembre. JUR 2017\249527

STSJ 1062/2017 de 29 noviembre. JUR 2018\35357

STSJ 446/2018 de 9 mayo. JUR 2018\183350

TSJ de Navarra

STSJ 143/2001 de 30 de abril. AS 2001\1878

STSJ 161/2001 de 18 de mayo. AS 2001\1824

STSJ 394/2002 de 18 de mayo. AS 2003\679

STSJ 399/2002 de 24 de diciembre. AS 2003\681

STSJ 448/2003 de 31 diciembre. JUR 2004\110377

STSJ 345/2012 de 17 octubre. JUR 2013\15730

STSJ 156/2015 de 31 marzo. JUR 2015\198392

STSJ 122/2016 de 14 marzo. JUR 2016\132526

STSJ 258/2018 de 13 septiembre. AS 2018\2351

STSJ 204/2020 de 24 septiembre. JUR 2021\46436

TSJ de País Vasco

STSJ 2662/1999, de 2 de noviembre AS 1999\4212

STSJ 531/2002 de 26 febrero. AS 2002\2932

STSJ de 18 febrero 2003. JUR 2003\122627

STSJ 2256/2003 de 2 octubre. AS 2003\3828

STSJ de 28 noviembre 2003. AS 2004\669

STSJ 2943/2003 de 23 diciembre. AS 2003\4176

STSJ de 25 enero 2005. JUR 2005\77335

STSJ de 21 marzo 2006. JUR 2006\179805

STSJ de 25 abril 2006. JUR 2006\18856

STSJ 2555/2006 de 24 octubre. AS 2007\1000

STSJ 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934

STSJ 2845/2006 de 5 diciembre. AS 2007\1243

STSJ 1392/2007 de 8 mayo. AS 2008\157

STSJ de 20 noviembre 2007. JUR 2008\39222

STSJ de 5 febrero 2008. JUR 2008\167560

STSJ 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869

STSJ 2017/2008 de 29 julio. JUR 2009\4741

STSJ de 3 marzo 2009. JUR 2009\322757

STSJ 1081/2009 de 12 mayo. JUR 2009\371941

STSJ 89/2010 de 19 enero. AS 2010\921

STSJ 1386/2010 de 18 mayo. AS 2010\2542

STSJ de 2 noviembre 2010. JUR 2011\132755

STSJ de 9 diciembre 2010. AS 2011\729

STSJ de 21 diciembre 2010. AS 2011\1697

STSJ 505/2011 de 22 febrero. JUR 2011\304220

STSJ 626/2011 de 1 marzo. JUR 2011\303952

STSJ 2377/2011 de 4 octubre. AS 2012\1687

STSJ de 28 febrero 2012. AS 2014\1206

STSJ 786/2012 de 20 marzo. AS 2012\1817

STSJ de 27 marzo 2012. JUR 2014\154642

STSJ de 8 mayo 2012. JUR 2014\144961

STSJ 1103/2013 de 11 junio. JUR 2014\136460

STSJ 1913/2013 de 5 noviembre. JUR 2014\137645

STSJ 1979/2013 de 12 noviembre. JUR 2014\24426

STSJ 1228/2014 de 17 junio. JUR 2014\232751

STSJ 98/2015 de 13 enero. JUR 2015\96937

STSJ 605/2015 de 31 marzo. JUR 2015\116424

STSJ 1187/2015 de 23 junio. JUR 2015\210206

STSJ 1441/2015 de 21 julio. AS 2015\1672

STSJ 1933/2015 de 20 octubre. JUR 2015\301165

STSJ 1093/2016 de 31 mayo. AS 2016\1339

STSJ 173/2017 de 24 enero. JUR 2017\68202

STSJ 332/2017 de 7 febrero. JUR 2017\114926

STSJ 1670/2017 de 5 septiembre. JUR 2017\293852

STSJ 2488/2017 de 19 diciembre. JUR 2018\33280

STSJ 922/2018 de 24 abril. JUR 2018\198249

STSJ 1111/2018 de 29 mayo. JUR 2018\213420

STSJ 1532/2018 de 17 julio. JUR 2018\205043

STSJ 1748/2018 de 25 septiembre. JUR 2019\81262

STSJ 1759/2018 de 25 septiembre. JUR 2019\73405

STSJ 732/2019 de 9 abril. JUR 2019\224495

STSJ 949/2019 de 14 mayo. JUR 2019\228443

STSJ 999/2019 de 28 mayo. JUR 2019\230214

STSJ 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998

STSJ 1865/2019 de 22 octubre. JUR 2020\57361

STSJ 2158/2019 de 26 noviembre. AS 2020\909

STSJ 2169/2019 de 26 noviembre. JUR 2020\72775

Sala de lo contencioso-administrativo

TSJ de Castilla y León

STSJ 2299/2014 de 14 noviembre. RJCA 2014\1034

TSJ de Comunidad Valenciana

STSJ 1355/2001 de 25 septiembre. RJCA 2002\548

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo contencioso-administrativo

SAN de 8 octubre 2014. JUR 2014\267350

AUDIENCIAS PROVINCIALES

Castellón

SAP 306/2007 de 5 julio. JUR 2007\318644

SAP 98/2014 de 14 febrero. ARP 2014\554

Las Palmas

SAP 250/2020 de 16 noviembre. JUR 2021\42538

Madrid

SAP 4/2010 de 29 enero. ARP 2010\496

Palencia

SAP 17/2020 de 11 junio. JUR 2020\235726

Santa Cruz de Tenerife

SAP 127/2012 de 27 marzo. ARP 2012\840

Valencia

SAP 477/2013 de 3 julio. JUR 2013\28023

Zaragoza

SAP 1/2020 de 2 enero. JUR 2020\33381

ANEXOS

ANEXO 1

STSJ Madrid (Sala de lo Social): núm. 233/2006 de 21 marzo. AS 2006\1676; núm. 287/2006 de 31 marzo. AS 2006\1694; núm. 336/2006 de 24 abril. AS 2006\2280; núm. 382/2006 de 16 mayo. AS 2006\2028; núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 841/2006 de 7 noviembre. AS 2007\35; núm. 839/2006 de 7 noviembre. AS 2007\169; núm. 886/2006 de 21 noviembre. JUR 2007\67934; núm. 948/2006 de 5 diciembre. AS 2007\708; núm. 61/2007 de 23 enero. AS 2007\1963; núm. 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308; núm. 460/2007 de 16 mayo. AS 2007\1986; núm. 413/2007 de 11 junio. JUR 2007\252690; 604/2007 de 27 junio. AS 2007\3012; núm. 614/2007 de 27 junio. AS 2007\3011; núm. 555/2007 de 10 septiembre. AS 2008\925; núm. 810/2007 de 3 diciembre. AS 2008\636; núm. 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735; núm. 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947; núm. 140/2008 de 18 febrero. JUR 2008\122284; núm. 182/2008 de 29 febrero. AS 2008\1123; núm. 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398; núm. 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273; núm. 616/2008 de 21 julio. AS 2008\2475; núm. 869/2008 de 24 noviembre. AS 2009\205; núm. 78/2009 de 6 febrero. AS 2009\319; núm. 182/2009 de 6 marzo. JUR 2009\265508; núm. 389/2009 de 14 mayo. JUR 2009\292505; núm. 517/2009 de 26 junio. JUR 2009\342983; núm. 748/2009 de 16 octubre. AS 2010\609; núm. 775/2009 de 30 octubre. JUR 2010\27623; núm. 36/2010 de 15 enero. AS 2010\977; núm. 324/2010 de 9 abril. AS 2010\1602; núm. 436/2010 de 27 mayo. JUR 2010\258509; núm. 551/2010 de 29 junio. AS 2010\1721; núm. 177/2011 de 18 febrero. JUR 2011\144450; núm. 284/2011 de 18 marzo. AS 2011\1826; núm. 312/2011 de 14 abril. AS 2011\2171; núm. 722/2011 de 8 septiembre. JUR 2011\337285; núm. 874/2011 de 21 octubre. AS 2012\120; núm. 1045/2011 de 7 diciembre. JUR 2012\167673; núm. 281/2012 de 26 marzo. AS 2012\1031; núm. 291/2012 de 30 marzo. JUR 2012\165093; núm. 432/2012 de 11 mayo. JUR 2012\344246; núm. 936/2012 de 8 noviembre. AS 2013\540; núm. 205/2013 de 8 marzo. JUR 2013\156034; núm. 795/2013 de 18 octubre. AS 2013\2870; núm. 27/2014 de 10 enero. JUR 2014\38359; núm. 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236; núm. 462/2014 de 23 mayo. JUR 2014\232965; núm. 277/2015 de 27 enero. AS 2015\898; núm. 339/2016 de 22 abril. JUR 2016\131807; núm. 1099/2016 de 23 diciembre. JUR 2017\17958; núm. 198/2017 de 3 marzo. JUR 2017\101514; núm. 543/2017 de 2 junio.

JUR 2017\188346; núm. 753/2018 de 14 septiembre. JUR 2018\323257; núm. 920/2018 de 26 octubre. AS 2019\1143; núm. 1135/2019 de 22 noviembre. JUR 2020\2578; núm. 202/2020 de 21 febrero. AS 2020\1988; núm. 128/2020 de 25 febrero. JUR 2020\176236.

ANEXO 2

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 1577/2007 de 8 mayo. AS 2007\3634; núm. 1130/2008 de 1 abril. AS 2009\1024; núm. 2143/2008 de 16 junio. JUR 2009\148662; núm. 3077/2008 de 30 septiembre. AS 2009\755; núm. 455/2009 de 3 febrero. JUR 2009\211007; núm. 2498/2010 de 21 septiembre. AS 2010\2938; núm. 1970/2011 de 5 julio. JUR 2011\374325; núm. 3290/2012 de 15 noviembre. JUR 2013\125643; núm. 468/2016 de 18 febrero. JUR 2016\103372; núm. 753/2016 de 14 marzo. JUR 2016\108520; núm. 88/2017 de 18 enero. JUR 2017\189261; núm. 676/2017 de 8 marzo. JUR 2017\175193; núm. 1006/2017 de 30 marzo. AS 2017\1103; núm. 1603/2017 de 31 mayo. JUR 2017\178429; núm. 2297/2017 de 19 julio. JUR 2017\243244; núm. 2656/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\265364; núm. 3339/2017 de 16 noviembre. AS 2018\18; núm. 570/2020 de 13 febrero. JUR 2020\172755; núm. 648/2020 de 19 febrero. JUR 2020\177588; núm. 2598/2020 de 24 julio. JUR 2020\298653. También se pronuncia en este sentido la STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 1920/2017 de 14 septiembre. JUR 2017\310459; núm. 1163/2018 de 10 mayo. AS 2019\110; núm. 712/2019 de 14 marzo. JUR 2019\137687; núm. 862/2019 de 28 marzo. JUR 2019\137543; núm. 2961/2019 de 12 diciembre. JUR 2020\66269; núm. 1073/2020 de 30 abril. JUR 2020\223214; núm. 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233.

ANEXO 3

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 12 septiembre 2002. AS 2002\2603; de 18 julio 2003. AS 2004\1735; de 5 abril 2004. AS 2004\1803; de 12 noviembre 2004. JUR 2006\77303; de 26 abril 2005. JUR 2006\130539; de 29 abril 2005. JUR 2005\157366; de 29 septiembre 2005. AS 2006\815; de 9 diciembre 2005. JUR 2006\79887; de 27 septiembre 2006. JUR 2007\208020; de 12 abril 2007. JUR 2007\202103; núm. 2166/2008 de 6 junio. AS 2008\2062; núm. 3426/2008 de 26 septiembre. AS 2008\2924; núm. 4933/2008 de 12 diciembre. JUR 2009\227248; núm.

34/2009 de 12 enero. JUR 2009\263604; núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 2933/2009 de 5 junio. JUR 2009\311565; núm. 4506/2009 de 22 octubre. AS 2009\2542; núm. 5337/2009 de 11 noviembre. JUR 2010\27181; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 5295/2009 de 1 diciembre. JUR 2010\25370; núm. 5235/2009 de 1 diciembre. AS 2010\463; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 1027/2010 de 10 marzo. AS 2010\1046; núm. 3790/2010 de 15 julio. AS 2010\2205; núm. 4451/2010 de 4 octubre. AS 2010\2515; núm. 4401/2010 de 15 octubre. AS 2010\2565; núm. 4454/2010 de 18 octubre. AS 2010\3013; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 2805/2011 de 2 junio. JUR 2011\223936; núm. 2815/2011 de 2 junio. JUR 2011\223955; núm. 3152/2011 de 22 junio. JUR 2011\278499; núm. 3579/2011 de 12 julio. JUR 2011\318591; núm. 3679/2011 de 14 julio. JUR 2011\323817; núm. 4810/2011 de 4 noviembre. JUR 2011\403052; núm. 5197/2011 de 17 noviembre. JUR 2011\425925; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 1031/2012 de 22 febrero. JUR 2012\98420; núm. 4371/2012 de 26 julio. JUR 2012\297643; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491; núm. 5908/2012 de 29 noviembre. JUR 2013\27541; núm. 209/2013 de 26 diciembre. AS 2013\681; núm. 573/2013 de 25 enero. JUR 2013\55978; núm. 2285/2013 de 19 abril. JUR 2013\207878; núm. 3145/2013 de 18 junio. JUR 2013\249136; núm. 3346/2013 de 20 junio. JUR 2013\264854; núm. 3645/2013 de 11 julio. AS 2013\2041; núm. 4470/2013 de 11 octubre. AS 2013\3010; núm. 222/2014 de 18 diciembre. JUR 2014\28535; núm. 562/2014 de 21 enero. AS 2014\645; núm. 2796/2014 de 22 mayo. JUR 2014\207705; núm. 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989; núm. 2742/2015 de 7 mayo. JUR 2015\145353; núm. 2168/2016 de 7 abril. JUR 2016\116806; núm. 3542/2016 de 31 mayo. JUR 2016\190197; núm. 3665/2016 de 9 junio. JUR 2016\189297; núm. 6074/2016 de 21 octubre. JUR 2016\250249; núm. 6200/2016 de 4 noviembre. AS 2016\1682; núm. 796/2017 de 8 febrero. JUR 2017\65824; de 11 octubre 2017. JUR 2017\278782; de 12 diciembre 2017. JUR 2018\15130; de 20 febrero 2018. JUR 2018\123945; de 22 marzo 2018. JUR 2018\141790; de 20 abril 2018. JUR 2018\183095; de 7 noviembre 2018. JUR 2019\21749; núm. 4129/2018 de 8 noviembre. JUR 2019\31874; de 7 diciembre 2018. JUR 2019\33114; de 20 diciembre 2018. JUR 2019\35758; de 12 abril 2019. JUR 2019\159989; de 7 mayo 2019. AS 2019\1666; de 9 julio 2019. JUR 2019\244620; de 24 septiembre 2019. JUR 2019\291523; núm.

4685/2019 de 25 noviembre. AS 2020\779; de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845; núm. 2517/2020 de 26 junio. JUR 2020\222098.

ANEXO 4

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social) núm. 2312/2006 de 28 septiembre. JUR 2008\253804; núm. 117/2008 de 17 enero. AS 2013\2106; núm. 2554/2008 de 17 julio. AS 2009\1898, núm. 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684; núm. 166/2009 de 5 febrero. JUR 2013\234939; núm. 868/2011 de 29 marzo. JUR 2011\177401; núm. 528/2011 de 31 marzo. AS 2013\2191; núm. 1869/2011 de 28 junio. AS 2011\2667; núm. 2187/2012 de 5 julio. JUR 2012\328829; núm. 1929/2012 de 12 septiembre. JUR 2013\96747; núm. 2596/2012 de 28 septiembre. JUR 2012\345136; núm. 1972/2015 de 17 diciembre. JUR 2016\29331; núm. 2818/2017 de 21 diciembre. AS 2018\597; núm. 658/2019 de 10 abril. JUR 2019\202414; STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 51/2013 de 6 febrero. JUR 2013\115768; núm. 297/2013 de 19 junio. JUR 2013\246517; núm. 280/2015 de 6 mayo. JUR 2015\138803; núm. 787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376; núm. 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506; núm. 85/2019 de 13 febrero. JUR 2019\143079; TSJ de Asturias (Sala de lo Social): núm. 1785/2014 de 19 septiembre. AS 2014\2799; núm. 2118/2016 de 30 septiembre. AS 2016\1570; núm. 2062/2018 de 25 julio. JUR 2018\264473; núm. 2853/2018 de 11 diciembre. JUR 2019\36022; núm. 1002/2019 de 14 mayo. JUR 2019\187553; TSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social): núm. 2422/2003 de 9 junio. JUR 2004\115794; núm. 129/2005 de 20 enero. AS 2005\396; núm. 3177/2005 de 11 octubre. AS 2006\1498; núm. 2707/2006 de 14 septiembre. JUR 2007\100211; núm. 2808/2006 de 21 septiembre. JUR 2007\85729; núm. 1860/2007 de 21 mayo. AS 2007\2257; núm. 2785/2008 de 16 septiembre. JUR 2009\28858; núm. 448/2009 de 10 febrero. JUR 2009\225236; núm. 832/2009 de 10 marzo. AS 2009\1531; núm. 3143/2010 de 16 noviembre. AS 2011\282; núm. 3244/2010 de 24 noviembre. JUR 2011\79412; núm. 1023/2011 de 5 abril. JUR 2011\227560; núm. 1565/2011 de 24 mayo. JUR 2011\293334; núm. 2460/2012 de 16 octubre. AS 2013\427; núm. 2580/2012 de 23 octubre. JUR 2013\27350; núm. 1695/2015 de 10 septiembre. JUR 2015\279085; núm. 393/2017 de 14 febrero. AS 2017\663; núm. 1435/2018 de 3 mayo. JUR 2018\226980; núm. 1367/2019 de 7 mayo. JUR 2019\274880; núm. 2681/2019 de 18 noviembre. JUR 2020\201907; núm. 2693/2019 de 19 noviembre. JUR 2020\201714; núm. 2797/2020 de 14 julio. JUR 2020\314083; STSJ de Cantabria

(Sala de lo Social): núm. 592/2015 de 22 julio. AS 2015\2500; núm. 617/2015 de 29 julio. JUR 2016\32666; núm. 370/2017 de 11 mayo. AS 2017\645; núm. 782/2018 de 20 noviembre. JUR 2018\327776; núm. 862/2018 de 14 diciembre. AS 2019\356; núm. 275/2020 de 4 mayo. JUR 2020\228679; TSJ de Castilla y León (Sala de lo Social): núm. 915/2004 de 29 diciembre. AS 2005\59; núm. 226/2009 de 1 abril. JUR 2009\231932; núm. 1011/2009 de 1 julio. JUR 2009\329755; núm. 177/2013 de 18 abril. AS 2013\1522; núm. 437/2014 de 26 junio. JUR 2014\191332; núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; STSJ de Cataluña (Sala de lo Social): núm. 1125/2004 de 11 febrero. AS 2004\1788; núm. 2057/2004 de 10 marzo. JUR 2005\178358; núm. 3064/2005 de 11 abril. JUR 2005\123653; núm. 6274/2005 de 18 julio. JUR 2007\43655; núm. 6842/2005 de 13 septiembre. AS 2005\3637; núm. 7295/2005 de 29 septiembre. JUR 2006\51105; núm. 4800/2006 de 23 junio. AS 2007\211; núm. 8999/2006 de 18 diciembre. AS 2007\2136; núm. 7128/2007 de 19 octubre. JUR 2008\21859; núm. 7962/2007 de 14 noviembre. JUR 2008\30611; núm. 4958/2008 de 12 junio. JUR 2008\260215; núm. 6269/2008 de 22 julio. JUR 2008\362331; núm. 6902/2008 de 22 septiembre. JUR 2009\228235; núm. 376/2009 de 19 enero. JUR 2009\129566; núm. 2189/2010 de 18 marzo. JUR 2010\176079; núm. 3335/2010 de 6 mayo. JUR 2010\306105; núm. 271/2011 de 18 enero. JUR 2011\136129; núm. 484/2011 de 25 enero. JUR 2011\162910; núm. 3155/2011 de 5 mayo. AS 2011\1775; núm. 4387/2011 de 20 junio. AS 2011\1936; núm. 4471/2011 de 23 junio. AS 2011\2380; núm. 4923/2011 de 12 julio. JUR 2011\324174; núm. 6694/2011 de 24 octubre. JUR 2015\6882; núm. 641/2012 de 26 enero. JUR 2012\118545; núm. 5299/2012 de 12 julio. JUR 2012\297777; núm. 6354/2012 de 28 septiembre. JUR 2012\388464; núm. 7217/2012 de 29 octubre. AS 2013\1207; núm. 8633/2012 de 21 diciembre. JUR 2013\91991; núm. 6990/2015 de 25 noviembre. AS 2015\2585; núm. 543/2016 de 1 febrero. JUR 2016\73032; núm. 3212/2016 de 20 mayo. JUR 2016\155822; núm. 5626/2016 de 6 octubre. JUR 2017\29967; núm. 5014/2017 de 24 julio. JUR 2017\260561; núm. 6806/2017 de 13 noviembre. AS 2018\408; núm. 7407/2017 de 1 diciembre. AS 2018\585; núm. 495/2018 de 26 enero. JUR 2018\140248; núm. 919/2018 de 12 febrero. JUR 2018\143599; núm. 5305/2018 de 11 octubre. JUR 2018\322918; núm. 356/2019 de 24 enero. JUR 2019\66829; núm. 480/2019 de 30 enero. JUR 2019\95977; núm. 1072/2019 de 1 marzo. AS 2019\1614; núm. 3674/2019 de 9 julio. JUR 2019\259172; STSJ de Islas Canarias (Sala de lo Social): núm. 986/2005 de 21 noviembre. AS 2005\3706; núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 2317/2012 de 18 diciembre. AS 2013\1264; núm.

1524/2013 de 17 octubre. JUR 2014\5089; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 776/2019 de 12 julio. AS 2020\330; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326; STSJ de la Rioja (Sala de lo Social): núm. 310/2015 de 11 noviembre. JUR 2015\297348; STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 242/2016 de 4 abril. AS 2016\904; núm. 850/2016 de 13 octubre. JUR 2016\255654; núm. 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645;vnúm. 341/2018 de 9 mayo. JUR 2018\203199; núm. 603/2018 de 17 septiembre. JUR 2018\329506; núm. 873/2018 de 19 septiembre. JUR 2018\324654; núm. 768/2018 de 6 noviembre. AS 2019\370; núm. 257/2019 de 28 marzo. AS 2019\1583; núm. 672/2019 de 13 septiembre. JUR 2019\300294; núm. 916/2019 de 19 noviembre. AS 2020\1152; núm. 982/2019 de 12 diciembre. JUR 2020\100278; núm. 83/2020 de 6 febrero. JUR 2020\107781; núm. 128/2020 de 25 febrero. JUR 2020\176236; núm. 162/2020 de 10 marzo. JUR 2020\209206; núm. 359/2020 de 14 mayo. JUR 2020\246492; núm. 409/2020 de 28 mayo. JUR 2020\245456; núm. 406/2020 de 16 junio. JUR 2020\247263; núm. 410/2020 de 16 junio. JUR 2020\247406; STSJ de Navarra (Sala de lo Social): núm. 345/2012 de 17 octubre. JUR 2013\15730.

ANEXO 5

STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; núm. 442/2017 de 21 febrero. AS 2017\864. STSJ de Castilla y León, Burgos, (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125; núm. 321/2006 de 23 febrero. AS 2006\1305; núm. 335/2006 de 28 febrero. JUR 2006\133409; núm. 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898; núm. 777/2008 de 15 mayo. JUR 2008\355967; núm. 1532/2008 de 15 octubre. AS 2008\2657.STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) en sus sentencias: núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491. STSJ de islas Canarias (Sala de lo Social): núm. 876/2007 de 12

noviembre. JUR 2008\66780; núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326; STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª): núm. 852/2009 de 23 diciembre. JUR 2010\92663; núm. 105/2010 de 9 febrero. AS 2010\1006; núm. 102/2010 de 9 febrero. JUR 2010\134740; núm. 191/2011 de 9 marzo. JUR 2011\141728; núm. 536/2011 de 28 julio. JUR 2011\315791; núm. 613/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\387995; núm. 618/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\370846; núm. 743/2011 de 8 noviembre. JUR 2012\35306; núm. 943/2011 de 10 noviembre. JUR 2011\440795; núm. 429/2012 de 30 mayo. JUR 2012\202244; núm. 446/2012 de 6 junio. JUR 2012\230508; núm. 568/2012 de 26 julio. JUR 2012\285959; núm. 708/2012 de 10 octubre. JUR 2012\359737; núm. 560/2014 de 23 julio. AS 2014\2257; núm. 651/2014 de 8 octubre. JUR 2014\285726; núm. 798/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\17313; núm. 265/2015 de 15 abril. JUR 2015\155818; núm. 393/2015 de 27 mayo. JUR 2015\160342; núm. 792/2015 de 14 octubre. JUR 2015\253855; núm. 103/2016 de 3 febrero. JUR 2016\54985; núm. 88/2017 de 25 enero. JUR 2017\64009; núm. 145/2017 de 8 febrero. JUR 2017\74890; núm. 612/2017 de 7 junio. JUR 2017\188710; núm. 725/2017 de 5 julio. JUR 2017\226693; núm. 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645; núm. 883/2019 de 2 octubre. JUR 2019\311220; núm. 606/2020 de 30 junio. JUR 2020\258998. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª): de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869.

ANEXO 6

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 828/2003 de 11 marzo. JUR 2003\136591; núm. 749/2005 de 16 marzo. JUR 2007\190799; núm. 1344/2005 de 17 mayo. JUR 2009\23635; núm. 1560/2005 de 15 junio. AS 2008\2842; núm. 2316/2005 de 21 septiembre. JUR 2007\190210; núm. 3249/2005 de 7 diciembre. JUR 2007\189642; núm. 53/2006 de 11 enero. AS 2007\1677; núm. 1626/2006 de 31 mayo. JUR 2007\186984; núm. 1772/2006 de 7 junio. JUR 2007\186838; núm. 2128/2006 de 19 julio. JUR 2007\185419; núm. 506/2007 de 21 febrero. AS 2007\3382; núm. 813/2007 de 21 marzo. AS 2007\3504; núm. 117/2008 de 17 enero. AS 2013\2106; núm. 1811/2008 de 11 junio. JUR 2009\32281; núm. 2554/2008 de 17 julio. AS 2009\1898; núm. 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684; núm. 980/2011 de 13 abril. JUR 2011\226957; núm. 1094/2011

de 27 abril. JUR 2011\226378; núm. 1599/2011 de 6 octubre. JUR 2013\244347; núm. 1602/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\376293; núm. 632/2015 de 12 marzo. JUR 2015\141224; núm. 859/2015 de 15 abril. JUR 2015\218110; núm. 119/2016 de 21 enero. JUR 2016\81579; núm. 845/2016 de 7 abril. AS 2016\1151; núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 2444/2016 de 3 noviembre. JUR 2017\48952; núm. 1920/2017 de 14 septiembre. JUR 2017\310459; núm. 1163/2018 de 10 mayo. AS 2019\110; núm. 1882/2018 de 26 julio. JUR 2018\289872; núm. 886/2019 de 4 abril. JUR 2019\196790; núm. 1463/2019 de 6 junio. JUR 2019\243525; núm. 1893/2019 de 18 julio. AS 2020\241; núm. 2179/2019 de 26 septiembre. AS 2020\244; núm. 844/2020 de 26 marzo. JUR 2020\221888; núm. 828/2020 de 26 marzo. JUR 2020\225051; núm. 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233. STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; núm. 44/2006 de 24 enero. AS 2006\1082; núm. 205/2006 de 28 febrero. AS 2006\1618; núm. 928/2006 de 11 octubre. AS 2007\957; núm. 838/2008 de 3 noviembre. AS 2009\518; núm. 521/2010 de 7 julio. AS 2011\430; núm. 317/2012 de 13 junio. AS 2012\1925; núm. 443/2012 de 18 julio. AS 2012\2849; núm. 583/2013 de 27 noviembre. AS 2014\182. STSJ de Asturias (Sala de lo Social): núm. 112/2010 de 15 enero. JUR 2010\106536; núm. 2058/2014 de 30 septiembre. JUR 2014\272082; núm. 1002/2018 de 24 abril. AS 2018\1335. STSJ de Comunidad Valenciana (Sala de lo Social): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; núm. 4311/2008 de 18 diciembre. AS 2009\1974; núm. 1962/2009 de 9 junio. JUR 2009\344027; núm. 2133/2009 de 25 junio. JUR 2009\376543; núm. 2807/2009 de 29 septiembre. JUR 2010\11308; núm. 146/2011 de 19 enero. JUR 2011\163174; núm. 2004/2012 de 10 julio. JUR 2012\360395; núm. 2456/2013 de 14 noviembre. JUR 2014\15112; núm. 1992/2015 de 13 octubre. JUR 2016\127679; núm. 393/2017 de 14 febrero. AS 2017\663; núm. 1435/2018 de 3 mayo. JUR 2018\226980; núm. 2051/2018 de 19 junio. JUR 2018\277597; núm. 2693/2019 de 19 noviembre. JUR 2020\201714. STSJ de Cantabria (Sala de lo Social): núm. 679/2006 de 3 julio. AS 2006\2275; núm. 994/2006 de 2 noviembre. JUR 2006\277641; núm. 1144/2007 de 29 diciembre. JUR 2008\80327; núm. 110/2010 de 22 febrero. AS 2010\1999; núm. 223/2014 de 21 marzo. JUR 2014\118623; núm. 592/2015 de 22 julio. AS 2015\2500; núm. 617/2015 de 29 julio. JUR 2016\32666; núm. 482/2016 de 17 mayo. JUR 2016\169841. STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social): núm. 332/2012 de 10 mayo. JUR 2012\205580; núm. 59/2016 de 29 enero. JUR 2016\35549; núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; núm. 389/2016 de 5 julio. JUR 2016\195390; núm. 403/2016 de 14 julio. JUR 2016\260095; núm. 691/2016 de 22

diciembre. JUR 2017\6765; núm. 65/2018 de 7 febrero. AS 2018\895; núm. 522/2018 de 24 julio. JUR 2018\265705. STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125; núm. 321/2006 de 23 febrero. AS 2006\1305; núm. 335/2006 de 28 febrero. JUR 2006\133409; núm. 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898; núm. 1289/2006 de 26 julio. AS 2006\2530; núm. 153/2008 de 30 enero. JUR 2008\235581; núm. 777/2008 de 15 mayo. JUR 2008\355967; núm. 1532/2008 de 15 octubre. AS 2008\2657; núm. 595/2014 de 13 mayo. JUR 2014\167356; núm. 1048/2015 de 7 octubre. JUR 2015\245938; núm. 1154/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\260755; núm. 1334/2018 de 16 octubre. JUR 2018\315285; núm. 39/2019 de 15 enero. AS 2019\1353. STSJ de Cataluña (Sala de lo Social): núm. 6566/2004 de 30 septiembre. JUR 2004\314634; núm. 6663/2004 de 1 octubre. JUR 2004\314497; núm. 6938/2004 de 11 octubre. JUR 2004\314195; núm. 7111/2005 de 22 septiembre. AS 2006\124; núm. 8396/2005 de 7 noviembre. AS 2005\3698; núm. 2808/2006 de 5 abril. AS 2006\2709; núm. 2840/2006 de 6 abril. JUR 2006\254336; núm. 3236/2006 de 27 abril. AS 2006\2414; núm. 4404/2006 de 12 junio. AS 2006\3043; núm. 7444/2006 de 2 noviembre. JUR 2007\105404; núm. 609/2007 de 24 enero. AS 2007\2315; núm. 6876/2007 de 15 octubre. JUR 2008\12646; núm. 7846/2008 de 21 octubre. AS 2008\3080; núm. 5889/2009 de 22 julio. AS 2009\2782; núm. 6814/2009 de 29 septiembre. JUR 2009\491394; núm. 9015/2009 de 10 diciembre. AS 2010\823; núm. 2189/2010 de 18 marzo. JUR 2010\176079; núm. 2694/2010 de 15 abril. JUR 2010\268322; núm. 2734/2010 de 16 abril. JUR 2010\259484; núm. 7186/2010 de 8 noviembre. AS 2011\547; núm. 3821/2011 de 30 mayo. JUR 2011\292752; núm. 5727/2011 de 14 septiembre. JUR 2011\387263; núm. 1858/2012 de 8 marzo. JUR 2012\162682; núm. 5991/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\357562; núm. 2136/2015 de 23 marzo. JUR 2015\113966; núm. 7686/2017 de 15 diciembre. AS 2018\649; núm. 2662/2020 de 18 junio. JUR 2020\265394. STSJ de Extremadura (Sala de lo Social): núm. 184/2003 de 20 marzo. AS 2003\2810; núm. 177/2004 de 26 marzo. AS 2004\1419; núm. 156/2007 de 6 marzo. JUR 2007\215895; núm. 261/2008 de 19 mayo. AS 2008\2207; núm. 394/2008 de 31 julio. AS 2010\280; núm. 132/2011 de 24 marzo. JUR 2011\177969; núm. 156/2011 de 7 abril. JUR 2011\186656; núm. 181/2011 de 15 abril. JUR 2011\185265; núm. 654/2012 de 28 diciembre. AS 2013\868; núm. 193/2013 de 30 abril. JUR 2013\201343; núm. 232/2013 de 23 mayo. JUR 2013\214985; núm. 327/2016 de 7 julio. JUR 2016\244206; núm. 109/2017 de 23 febrero. JUR 2017\83371; núm. 521/2017 de 24 julio. JUR 2017\231032. STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 30

octubre 2003. JUR 2004\56870; de 4 noviembre 2003. AS 2004\657; de 12 abril 2004. JUR 2004\174721; de 7 mayo 2004. JUR 2004\241643; de 14 octubre 2004. AS 2006\940; de 26 noviembre 2004. AS 2006\933; de 27 enero 2005. AS 2005\268; de 27 abril 2006. JUR 2007\208829; de 23 junio 2006. JUR 2007\208438; de 20 octubre 2006. AS 2007\2129; de 17 noviembre 2006. JUR 2007\207251; de 22 diciembre 2006. JUR 2007\206483; núm. 855/2008 de 3 marzo. AS 2008\1125; núm. 1874/2008 de 3 junio. JUR 2008\186645; núm. 2164/2008 de 6 junio. AS 2008\1995; núm. 3002/2008 de 21 julio. AS 2008\2474; núm. 2967/2008 de 22 julio. AS 2008\2478; núm. 3426/2008 de 26 septiembre. AS 2008\2924; núm. 3729/2008 de 16 octubre. AS 2008\2660; núm. 4014/2008 de 24 octubre. AS 2009\378; núm. 3910/2008 de 27 octubre. JUR 2008\380931; núm. 4044/2008 de 4 noviembre. JUR 2009\105414; núm. 4479/2008 de 28 noviembre. AS 2009\974; núm. 5131/2008 de 19 diciembre. AS 2009\1976; núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 688/2009 de 9 febrero. JUR 2009\191500; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 2365/2009 de 8 mayo. JUR 2009\269643; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 5425/2009 de 3 diciembre. JUR 2010\34951; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 702/2010 de 15 febrero. AS 2010\1410; núm. 1188/2010 de 15 marzo. JUR 2010\164594; núm. 3640/2010 de 7 julio. JUR 2010\319087; núm. 4451/2010 de 4 octubre. AS 2010\2515; núm. 4401/2010 de 15 octubre. AS 2010\2565; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 455/2011 de 28 enero. JUR 2011\135006; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 3033/2011 de 14 junio. JUR 2011\256459; núm. 3579/2011 de 12 julio. JUR 2011\318591; núm. 3890/2011 de 27 julio. JUR 2011\322718; núm. 4478/2011 de 20 octubre. JUR 2011\387412; núm. 5197/2011 de 17 noviembre. JUR 2011\425925; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 5504/2011 de 28 noviembre. JUR 2012\6198; núm. 5815/2011 de 21 diciembre. AS 2012\75; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 1058/2012 de 24 febrero. JUR 2012\97507; núm. 2238/2012 de 13 abril. JUR 2012\153979; núm. 766/2013 de 4 febrero. JUR 2013\95701; núm. 2285/2013 de 19 abril. JUR 2013\207878; núm. 2284/2013 de 29 abril. JUR 2013\199283; núm. 3645/2013 de 11 julio. AS 2013\2041; núm. 4655/2013 de 21 octubre. AS 2013\2930; núm. 1897/2014 de 25 marzo. AS 2014\1684; núm. 4107/2014 de 22 julio. JUR 2014\219341; núm. 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282; núm. 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989; núm. 781/2015 de 6 febrero. AS 2015\825; núm. 1000/2015 de 24 febrero. JUR 2015\85359; núm. 2851/2015 de 15 mayo. JUR

2015\150646; núm. 5786/2015 de 23 octubre. JUR 2015\267214; núm. 1782/2016 de 28 marzo. JUR 2016\87831; núm. 2682/2016 de 6 mayo. JUR 2016\139501; núm. 3151/2016 de 31 mayo. JUR 2016\170282; núm. 5289/2016 de 16 septiembre. JUR 2016\222995; núm. 6661/2016 de 30 noviembre. JUR 2017\9132; núm. 2609/2017 de 9 mayo. JUR 2017\160565; de 28 julio 2017. AS 2017\1621; núm. 4232/2017 de 8 septiembre. JUR 2017\243573; de 9 noviembre 2017. JUR 2017\310424; de 12 diciembre 2017. JUR 2018\15130; de 22 marzo 2018. JUR 2018\141790; de 15 junio 2018. JUR 2018\240566; de 19 octubre 2018. AS 2019\267; de 7 diciembre 2018. JUR 2019\33114; de 7 mayo 2019. AS 2019\1666; de 24 septiembre 2019. JUR 2019\291523; de 30 septiembre 2019. JUR 2019\291605; núm. 4685/2019 de 25 noviembre. AS 2020\779. STSJ de Islas Canarias (Sala de lo Social): núm. 205/2005 de 14 marzo. AS 2005\693; núm. 712/2005 de 26 julio. AS 2005\2211; núm. 1086/2005 de 28 diciembre. JUR 2006\64135; núm. 308/2007 de 11 abril. JUR 2007\171606; núm. 798/2007 de 18 octubre. JUR 2008\47337; núm. 876/2007 de 12 noviembre. JUR 2008\66780; núm. 714/2008 de 19 noviembre. JUR 2009\118540; núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 635/2010 de 30 junio. JUR 2011\7930; núm. 718/2010 de 21 julio. JUR 2011\6938; núm. 430/2013 de 17 junio. JUR 2013\364425; núm. 583/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\361826; núm. 508/2016 de 14 junio. JUR 2017\169437; núm. 641/2016 de 21 julio. AS 2017\1859; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; núm. 549/2017 de 12 junio. JUR 2017\223558; núm. 614/2018 de 8 junio. JUR 2018\312117; núm. 1108/2018 de 8 noviembre. JUR 2019\160734; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326; núm. 366/2020 de 10 marzo. JUR 2020\282367; STSJ de La Rioja (Sala de lo Social): núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104; núm. 188/2005 de 6 octubre. AS 2006\1104; núm. 191/2005 de 6 octubre. AS 2005\3399; STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 193/2005 de 7 marzo. JUR 2005\93526; núm. 312/2007 de 30 abril. JUR 2008\129066; núm. 467/2007 de 25 junio. AS 2008\818; núm. 488/2007 de 17 julio. AS 2007\3056; núm. 691/2007 de 30 octubre. JUR 2008\20994; núm. 57/2008 de 29 enero. AS 2008\1163; núm. 59/2008 de 29 enero. AS 2008\1165; núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118; núm. 244/2008 de 25 marzo. JUR 2008\151659; núm. 320/2008 de 15 abril. JUR 2008\188416; núm. 534/2008 de 17 junio. AS 2008\1773; núm. 852/2009 de 23 diciembre. JUR 2010\92663; núm. 105/2010 de 9 febrero. AS 2010\1006; núm. 102/2010 de 9 febrero. JUR 2010\134740; núm. 198/2010 de 15 marzo. JUR 2010\207617; núm. 664/2010 de 5 octubre. JUR 2011\24021; núm. 924/2010 de 25

noviembre. AS 2011\657; núm. 191/2011 de 9 marzo. JUR 2011\141728; núm. 488/2011 de 4 julio. JUR 2011\309823; núm. 506/2011 de 11 julio. JUR 2011\331109; núm. 536/2011 de 28 julio. JUR 2011\315791; núm. 613/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\387995; núm. 634/2011 de 11 octubre. JUR 2011\388013; núm. 743/2011 de 8 noviembre. JUR 2012\35306; núm. 943/2011 de 10 noviembre. JUR 2011\440795; núm. 429/2012 de 30 mayo. JUR 2012\202244; núm. 446/2012 de 6 junio. JUR 2012\230508; núm. 568/2012 de 26 julio. JUR 2012\285959; núm. 708/2012 de 10 octubre. JUR 2012\359737; núm. 560/2014 de 23 julio. AS 2014\2257; núm. 651/2014 de 8 octubre. JUR 2014\285726; núm. 798/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\17313; núm. 265/2015 de 15 abril. JUR 2015\155818; núm. 393/2015 de 27 mayo. JUR 2015\160342; núm. 792/2015 de 14 octubre. JUR 2015\253855; núm. 103/2016 de 3 febrero. JUR 2016\54985; núm. 88/2017 de 25 enero. JUR 2017\64009; núm. 145/2017 de 8 febrero. JUR 2017\74890; núm. 612/2017 de 7 junio. JUR 2017\188710; núm. 725/2017 de 5 julio. JUR 2017\226693; núm. 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645; núm. 603/2018 de 17 septiembre. JUR 2018\329506; núm. 672/2019 de 13 septiembre. JUR 2019\300294; núm. 883/2019 de 2 octubre. JUR 2019\311220; núm. 916/2019 de 19 noviembre. AS 2020\1152; núm. 162/2020 de 10 marzo. JUR 2020\209206; núm. 199/2020 de 14 abril. JUR 2020\234474; núm. 409/2020 de 11 mayo. JUR 2020\209048; núm. 539/2020 de 3 junio. JUR 2020\231430; núm. 410/2020 de 16 junio. JUR 2020\247406; núm. 406/2020 de 16 junio. JUR 2020\247263; núm. 606/2020 de 30 junio. JUR 2020\258998. STSJ de Murcia (Sala de lo Social): núm. 240/2014 de 24 marzo. JUR 2014\109686; núm. 535/2017 de 17 mayo. AS 2017\1098; núm. 543/2017 de 17 mayo. AS 2017\1096; núm. 774/2017 de 14 septiembre. JUR 2017\249527; núm. 1062/2017 de 29 noviembre. JUR 2018\35357; núm. 446/2018 de 9 mayo. JUR 2018\183350. STSJ de Navarra (Sala de lo Social): núm. 156/2015 de 31 marzo. JUR 2015\198392. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 531/2002 de 26 febrero. AS 2002\2932; de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; de 25 enero 2005. JUR 2005\77335; de 21 marzo 2006. JUR 2006\179805; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869; de 2 noviembre 2010. JUR 2011\132755; de 9 diciembre 2010. AS 2011\729; núm. 505/2011 de 22 febrero. JUR 2011\304220; núm. 2377/2011 de 4 octubre. AS 2012\1687; de 8 mayo 2012. JUR 2014\144961; núm. 1103/2013 de 11 junio. JUR 2014\136460; núm. 1979/2013 de 12 noviembre. JUR 2014\24426; núm. 605/2015 de 31 marzo. JUR 2015\116424; núm. 1187/2015 de 23 junio. JUR 2015\210206; núm. 1670/2017 de 5 septiembre. JUR 2017\293852; núm. 1748/2018 de 25 septiembre. JUR

2019\81262; núm. 1759/2018 de 25 septiembre. JUR 2019\73405; núm. 732/2019 de 9 abril. JUR 2019\224495; núm. 949/2019 de 14 mayo. JUR 2019\228443; núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998; núm. 1865/2019 de 22 octubre. JUR 2020\57361; núm. 2158/2019 de 26 noviembre. AS 2020\909.

ANEXO 7

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233. STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; núm. 44/2006 de 24 enero. AS 2006\1082; núm. 205/2006 de 28 febrero. AS 2006\1618; núm. 928/2006 de 11 octubre. AS 2007\957; núm. 1094/2006 de 22 noviembre. JUR 2007\223709; núm. 838/2008 de 3 noviembre. AS 2009\518; núm. 521/2010 de 7 julio. AS 2011\430; núm. 317/2012 de 13 junio. AS 2012\1925; núm. 443/2012 de 18 julio. AS 2012\2849; núm. 583/2013 de 27 noviembre. AS 2014\182. STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 29 diciembre 2003. AS 2004\32. STSJ de La Rioja (Sala de lo Social): núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104; núm. 188/2005 de 6 octubre. AS 2006\1104; núm. 191/2005 de 6 octubre. AS 2005\3399. STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 2256/2003 de 2 octubre. AS 2003\3828; de 9 diciembre 2010. AS 2011\729; núm. 505/2011 de 22 febrero. JUR 2011\304220; núm. 949/2019 de 14 mayo. JUR 2019\228443; núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998.

ANEXO 8

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 1011/2005 de 21 abril. AS 2005\1241; núm. 265/2007 de 31 enero. AS 2007\3353; STSJ de Cataluña (Sala de lo Social): núm. 8240/2005 de 28 octubre. JUR 2006\77968; núm. 7649/2014 de 18 noviembre. JUR 2015\18912; núm. 2213/2015 de 25 marzo. JUR 2015\156958; núm. 3597/2016 de 7 junio. JUR 2016\186606; núm. 4946/2016 de 12 septiembre. JUR 2016\231232; núm. 6982/2016 de 25 noviembre. JUR 2017\34162; núm. 7657/2016 de 27 diciembre. JUR 2017\88271; núm. 2357/2017 de 7 abril. JUR 2017\142499; núm. 3687/2017 de 8 junio. JUR 2017\269739; núm. 4113/2017 de 23 junio. JUR 2017\266800; núm. 491/2018 de 26 enero. JUR 2018\140468; núm. 392/2019 de 25 enero. JUR 2019\63791; núm.

681/2019 de 8 febrero. JUR 2019\95751; núm. 2543/2019 de 20 mayo. JUR 2019\197279; núm. 3751/2020 de 2 septiembre. JUR 2020\324280. STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 1 julio 2004. JUR 2004\257646. STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 484/2005 de 14 junio. JUR 2005\176418; núm. 485/2005 de 14 junio. JUR 2005\176379; núm. 855/2019 de 17 octubre. AS 2020\685. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; de 21 marzo 2006. JUR 2006\179805; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869.

ANEXO 9

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 3746/2005 de 9 noviembre. JUR 2007\73019; núm. 1261/2007 de 11 abril. JUR 2007\360438; núm. 1655/2007 de 15 mayo. JUR 2007\366962; núm. 1130/2008 de 1 abril. AS 2009\1024; núm. 1952/2008 de 2 junio. JUR 2009\148868; núm. 1442/2010 de 13 mayo. JUR 2010\252402; núm. 2498/2010 de 21 septiembre. AS 2010\2938; núm. 2892/2010 de 26 octubre. JUR 2011\35248; núm. 1970/2011 de 5 julio. JUR 2011\374325; núm. 2615/2011 de 5 octubre. JUR 2011\416090 ; núm. 2963/2011 de 3 noviembre. JUR 2011\439705; núm. 468/2016 de 18 febrero. JUR 2016\103372; núm. 753/2016 de 14 marzo. JUR 2016\108520; núm. 3506/2016 de 15 diciembre. JUR 2017\178868; núm. 88/2017 de 18 enero. JUR 2017\189261; núm. 676/2017 de 8 marzo. JUR 2017\175193; núm. 1603/2017 de 31 mayo. JUR 2017\178429; núm. 2297/2017 de 19 julio. JUR 2017\243244; núm. 2656/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\265364; núm. 570/2020 de 13 febrero. JUR 2020\172755; núm. 648/2020 de 19 febrero. JUR 2020\177588; núm. 2598/2020 de 24 julio. JUR 2020\298653. STSJ de Comunidad Valenciana (Sala de lo Social): núm. 2466/2003 de 11 junio. AS 2004\964; núm. 780/2004 de 10 marzo. AS 2004\3148; núm. 3438/2004 de 18 noviembre. JUR 2005\46399. STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social): núm. 2006/2009 de 22 diciembre. AS 2010\209; núm. 1438/2010 de 27 octubre. AS 2010\2624. STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 278/2004 de 30 marzo. AS 2004\2929; núm. 634/2004 de 22 junio. AS 2004\2480; núm. 717/2004 de 13 julio. JUR 2004\234899; núm. 791/2004 de 14 septiembre. AS 2004\2755; núm. 835/2004 de 21 septiembre. JUR 2004\271139; núm. 887/2004 de 5 octubre. JUR 2004\300143; núm. 1142/2004 de 28 diciembre. JUR 2005\42979; núm. 324/2005 de 10 mayo. JUR 2005\159733; núm. 604/2005 de 12 julio. JUR 2005\201786; núm. 664/2005

de 28 julio. JUR 2005\218526; núm. 45/2006 de 17 enero. AS 2006\560; núm. 936/2007 de 21 noviembre. JUR 2008\44779.

ANEXO 10

STSJ Navarra (Sala de lo Social): núm. 143/2001, de 30 de abril. AS/2001/1878; núm. 161/2001 de 18 de mayo. AS/2001/1824; núm. 394/2002, de 18 de mayo. AS/2003/679; núm. 399/2002, de 24 de diciembre. AS/2003/681; núm. 258/2018 de 13 septiembre. AS 2018\2351; STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social): núm. 4879/2002 de 19 diciembre. AS 2003\3216; núm. 3084/2003 de 9 octubre. AS 2004\1375; núm. 3188/2003 de 17 octubre. AS 2004\1379; núm. 1298/2004 de 19 abril. AS 2004\2057; núm. 1299/2004 de 19 abril. AS 2004\2051; núm. 2554/2008 de 17 julio. AS 2009\1898; núm. 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684; STSJ de Asturias (Sala de lo Social): núm. 3370/2007 de 20 julio. AS 2007\2687; núm. 4445/2007 de 9 noviembre. AS 2008\309; STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social): núm. 1628/2005 de 24 mayo. AS 2005\2459; núm. 1784/2016 de 7 septiembre. JUR 2016\267609; STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social): núm. 994/2006 de 2 noviembre. JUR 2006\277641; núm. 182/2010 de 17 marzo. JUR 2010\358214; núm. 370/2017 de 11 mayo. AS 2017\645; núm. 782/2018 de 20 noviembre. JUR 2018\327776; núm. 275/2020 de 4 mayo. JUR 2020\228679; STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social): núm. 530/2008 de 16 octubre. JUR 2008\367016; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social): núm. 7879/2002 de 10 diciembre. AS 2003\480; núm. 2378/2004 de 22 marzo. JUR 2004\128095; núm. 3555/2004 de 5 mayo. JUR 2004\194278; núm. 8605/2004 de 30 noviembre. AS 2006\3226; núm. 3997/2005 de 3 mayo. AS 2005\1876; núm. 5254/2005 de 8 junio. JUR 2005\181617; núm. 5779/2005 de 4 julio. AS 2006\2137; núm. 8148/2005 de 25 octubre. AS 2006\763; núm. 1505/2006 de 16 febrero. AS 2006\1098; núm. 5727/2006 de 27 julio. JUR 2007\107554; núm. 4119/2007 de 5 junio. JUR 2007\302321; núm. 2068/2008 de 6 marzo. JUR 2008\152978; núm. 3812/2008 de 8 mayo. JUR 2008\196069; núm. 5002/2008 de 13 junio. JUR 2008\309635; núm. 4783/2009 de 12 junio. JUR 2009\391185; núm. 5986/2009 de 24 julio. AS 2009\2452; núm. 7764/2010 de 26 noviembre. AS 2011\1089; núm. 64/2011 de 11 enero. AS 2011\1005; núm. 7641/2011 de 24 noviembre. AS 2012\40; núm. 525/2015 de 27 enero. JUR 2015\115306; núm. 172/2016 de 18 enero. AS 2016\601; núm. 3597/2016 de 7 junio. JUR 2016\186606; núm. 7229/2016 de 7 diciembre. JUR 2017\39985; núm. 7657/2016 de 27 diciembre. JUR

2017\88271; núm. 2540/2017 de 19 abril. AS 2017\669; núm. 3687/2017 de 8 junio. JUR 2017\269739; núm. 4046/2017 de 22 junio. AS 2017\1779; núm. 4113/2017 de 23 junio. JUR 2017\266800; núm. 7407/2017 de 1 diciembre. AS 2018\585; núm. 7686/2017 de 15 diciembre. AS 2018\649; núm. 1301/2018 de 26 febrero. JUR 2018\143326; núm. 6767/2018 de 20 diciembre. AS 2019\968; núm. 5072/2019 de 22 octubre. JUR 2020\11502; núm. 2662/2020 de 18 junio. JUR 2020\265394; STSJ de Galicia, (Sala de lo Social): núm. 1925/2010 de 23 abril. JUR 2010\193404; núm. 3346/2010 de 30 junio. JUR 2010\320144; STSJ Madrid (Sala de lo Social): núm. 160/2003 de 20 marzo. AS 2003\3030; núm. 128/2006 de 20 febrero. JUR 2006\127750; núm. 265/2007 de 16 abril. AS 2007\3398; núm. 549/2007 de 10 septiembre. JUR 2007\346409; núm. 534/2008 de 21 julio. AS 2008\2947; núm. 877/2010 de 21 diciembre. JUR 2011\106752; núm. 242/2016 de 4 abril. AS 2016\904; núm. 850/2016 de 13 octubre. JUR 2016\255654; STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): de 25 enero 2005. JUR 2005\77335.

ANEXO 11

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª): de 23 junio 2006. JUR 2007\208438; de 17 noviembre 2006. JUR 2007\207251; núm. 1874/2008 de 3 junio. JUR 2008\186645; núm. 2967/2008 de 22 julio. AS 2008\2478; núm. 3426/2008 de 26 septiembre. AS 2008\2924; núm. 3729/2008 de 16 octubre. AS 2008\2660; núm. 3910/2008 de 27 octubre. JUR 2008\380931; núm. 4044/2008 de 4 noviembre. JUR 2009\105414; núm. 688/2009 de 9 febrero. JUR 2009\191500; núm. 5425/2009 de 3 diciembre. JUR 2010\34951; núm. 702/2010 de 15 febrero. AS 2010\1410; núm. 3640/2010 de 7 julio. JUR 2010\319087; núm. 4401/2010 de 15 octubre. AS 2010\2565; núm. 455/2011 de 28 enero. JUR 2011\135006; núm. 3033/2011 de 14 junio. JUR 2011\256459; núm. 3579/2011 de 12 julio. JUR 2011\318591; núm. 4478/2011 de 20 octubre. JUR 2011\387412; núm. 5197/2011 de 17 noviembre. JUR 2011\425925; núm. 1058/2012 de 24 febrero. JUR 2012\97507; núm. 2238/2012 de 13 abril. JUR 2012\153979; núm. 766/2013 de 4 febrero. JUR 2013\95701; núm. 2285/2013 de 19 abril. JUR 2013\207878; núm. 2284/2013 de 29 abril. JUR 2013\199283; núm. 3645/2013 de 11 julio. AS 2013\2041; núm. 4655/2013 de 21 octubre. AS 2013\2930; núm. 1897/2014 de 25 marzo. AS 2014\1684; núm. 4107/2014 de 22 julio. JUR 2014\219341; núm. 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282; núm. 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989; núm. 781/2015 de 6 febrero. AS 2015\825; núm. 1000/2015 de 24 febrero. JUR 2015\85359; núm.

5786/2015 de 23 octubre. JUR 2015\267214; núm. 2682/2016 de 6 mayo. JUR 2016\139501; núm. 3151/2016 de 31 mayo. JUR 2016\170282; núm. 5289/2016 de 16 septiembre. JUR 2016\222995; núm. 6661/2016 de 30 noviembre. JUR 2017\9132; núm. 2609/2017 de 9 mayo. JUR 2017\160565; de 28 julio 2017. AS 2017\1621; de 12 diciembre 2017. JUR 2018\15130; de 22 marzo 2018. JUR 2018\141790; de 19 octubre 2018. AS 2019\267; de 7 diciembre 2018. JUR 2019\33114; de 7 mayo 2019. AS 2019\1666; de 24 septiembre 2019. JUR 2019\291523; de 30 septiembre 2019. JUR 2019\291605; núm. 4685/2019 de 25 noviembre. AS 2020\779.

ANEXO 12

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 201/2008 de 4 marzo. JUR 2008\153269; núm. 164/2013 de 4 marzo. AS 2013\2297; núm. 75/2014 de 10 febrero. JUR 2014\60836; núm. 985/2014 de 24 noviembre. JUR 2015\14898; núm. 104/2015 de 23 febrero. JUR 2015\93610; núm. 274/2015 de 20 abril. JUR 2015\162100; núm. 565/2015 de 23 julio. JUR 2015\203113; núm. 33/2016 de 25 enero. JUR 2016\41451; núm. 485/2017 de 24 julio. JUR 2017\235878; núm. 877/2017 de 16 octubre. JUR 2017\301572; núm. 304/2019 de 18 marzo. JUR 2019\139450; núm. 637/2019 de 26 junio. JUR 2019\307598; núm. 915/2019 de 4 noviembre. JUR 2020\31706; núm. 603/2020 de 10 junio. JUR 2020\248442. TSJ de Andalucía Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª): núm. 1159/2009 de 11 junio. JUR 2013\238525; núm. 1458/2009 de 16 julio. AS 2013\2129; núm. 960/2013 de 23 mayo. JUR 2013\249464; núm. 1972/2015 de 17 diciembre. JUR 2016\29331; núm. 658/2019 de 10 abril. JUR 2019\202414; Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 401/2011 de 16 febrero. AS 2011\954; Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 445/2011 de 23 febrero. AS 2012\2517; núm. 1322/2012 de 23 mayo. JUR 2012\250383; núm. 2851/2012 de 19 diciembre. AS 2013\1267; núm. 632/2013 de 20 marzo. JUR 2013\233091; núm. 954/2013 de 8 mayo. AS 2013\2394; núm. 1408/2013 de 17 julio. JUR 2013\297000; núm. 1953/2013 de 6 noviembre. JUR 2014\31345; núm. 1230/2015 de 27 mayo. AS 2015\1515; núm. 2222/2016 de 13 octubre. AS 2016\1922; núm. 1711/2017 de 6 julio. JUR 2017\310473; núm. 2774/2017 de 14 diciembre. AS 2018\889; núm. 171/2018 de 25 enero. AS 2018\1513; núm. 710/2019 de 14 marzo. JUR 2019\136702; núm. 712/2019 de 14 marzo. JUR 2019\137687; núm. 862/2019 de 28 marzo. JUR 2019\137543; núm. 2961/2019 de 12 diciembre. JUR 2020\66269; núm. 1073/2020 de 30 abril. JUR 2020\223214. TSJ de Cataluña (Sala de

lo Social, Sección1ª): núm. 7880/2009 de 2 noviembre. JUR 2010\51673; núm. 8020/2012 de 27 noviembre. AS 2014\321. TSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección1ª): núm. 394/2008 de 31 julio. AS 2010\280. TSJ de Islas Canarias Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª): núm. 854/2014 de 21 noviembre. AS 2015\876; núm. 674/2016 de 20 septiembre. JUR 2017\223002; núm. 437/2018 de 25 abril. JUR 2018\267128; núm. 829/2018 de 31 julio. JUR 2018\310665; núm. 1090/2018 de 31 octubre. JUR 2019\129947; núm. 581/2019 de 28 mayo. JUR 2019\232817; núm. 497/2020 de 9 junio. JUR 2020\261988.

ANEXO 13

TSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; núm. 442/2017 de 21 febrero. AS 2017\864. STSJ de Castilla y León, Burgos, (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125; núm. 321/2006 de 23 febrero. AS 2006\1305; núm. 335/2006 de 28 febrero. JUR 2006\133409; núm. 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898; núm. 777/2008 de 15 mayo. JUR 2008\355967; núm. 1532/2008 de 15 octubre. AS 2008\2657.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) en sus sentencias: núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491. STSJ de islas Canarias (Sala de lo Social): núm. 876/2007 de 12 noviembre. JUR 2008\66780; núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326;

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª): núm. 852/2009 de 23 diciembre. JUR 2010\92663; núm. 105/2010 de 9 febrero. AS 2010\1006; núm. 102/2010 de 9 febrero. JUR 2010\134740; núm. 191/2011 de 9 marzo. JUR 2011\141728; núm. 536/2011 de 28 julio. JUR 2011\315791; núm. 613/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\387995; núm. 618/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\370846; núm. 743/2011 de 8 noviembre. JUR

2012\35306; núm. 943/2011 de 10 noviembre. JUR 2011\440795; núm. 429/2012 de 30 mayo. JUR 2012\202244; núm. 446/2012 de 6 junio. JUR 2012\230508; núm. 568/2012 de 26 julio. JUR 2012\285959; núm. 708/2012 de 10 octubre. JUR 2012\359737; núm. 560/2014 de 23 julio. AS 2014\2257; núm. 651/2014 de 8 octubre. JUR 2014\285726; núm. 798/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\17313; núm. 265/2015 de 15 abril. JUR 2015\155818; núm. 393/2015 de 27 mayo. JUR 2015\160342; núm. 792/2015 de 14 octubre. JUR 2015\253855; núm. 103/2016 de 3 febrero. JUR 2016\54985; núm. 88/2017 de 25 enero. JUR 2017\64009; núm. 145/2017 de 8 febrero. JUR 2017\74890; núm. 612/2017 de 7 junio. JUR 2017\188710; núm. 725/2017 de 5 julio. JUR 2017\226693; núm. 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645; núm. 883/2019 de 2 octubre. JUR 2019\311220; núm. 606/2020 de 30 junio. JUR 2020\258998. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª): de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869.

ANEXO 14

TSJ **de** Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª): de 12 septiembre 2002. AS 2002\2603; de 18 julio 2003. AS 2004\1735; de 5 abril 2004. AS 2004\1803; de 12 noviembre 2004. JUR 2006\77303; de 26 abril 2005. JUR 2006\130539; de 29 abril 2005. JUR 2005\157366; de 29 septiembre 2005. AS 2006\815; de 9 diciembre 2005. JUR 2006\79887; de 27 septiembre 2006. JUR 2007\208020; de 12 abril 2007. JUR 2007\202103; núm. 2166/2008 de 6 junio. AS 2008\2062; núm. 3426/2008 de 26 septiembre. AS 2008\2924; núm. 4933/2008 de 12 diciembre. JUR 2009\227248; núm. 34/2009 de 12 enero. JUR 2009\263604; núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 2933/2009 de 5 junio. JUR 2009\311565; núm. 4506/2009 de 22 octubre. AS 2009\2542; núm. 5337/2009 de 11 noviembre. JUR 2010\27181; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 5295/2009 de 1 diciembre. JUR 2010\25370; núm. 5235/2009 de 1 diciembre. AS 2010\463; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 1027/2010 de 10 marzo. AS 2010\1046; núm. 3790/2010 de 15 julio. AS 2010\2205; núm. 4451/2010 de 4 octubre. AS 2010\2515; núm. 4401/2010 de 15 octubre. AS 2010\2565; núm. 4454/2010 de 18 octubre. AS 2010\3013; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 2805/2011 de 2 junio. JUR 2011\223936; núm. 2815/2011 de 2 junio. JUR 2011\223955;

núm. 3152/2011 de 22 junio. JUR 2011\278499; núm. 3579/2011 de 12 julio. JUR 2011\318591; núm. 3679/2011 de 14 julio. JUR 2011\323817; núm. 4810/2011 de 4 noviembre. JUR 2011\403052; núm. 5197/2011 de 17 noviembre. JUR 2011\425925; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 1031/2012 de 22 febrero. JUR 2012\98420; núm. 4371/2012 de 26 julio. JUR 2012\297643; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491; núm. 5908/2012 de 29 noviembre. JUR 2013\27541; núm. 209/2013 de 26 diciembre. AS 2013\681; núm. 573/2013 de 25 enero. JUR 2013\55978; núm. 2285/2013 de 19 abril. JUR 2013\207878; núm. 3145/2013 de 18 junio. JUR 2013\249136; núm. 3346/2013 de 20 junio. JUR 2013\264854; núm. 3645/2013 de 11 julio. AS 2013\2041; núm. 4470/2013 de 11 octubre. AS 2013\3010;; núm. 562/2014 de 21 enero. AS 2014\645; núm. 2796/2014 de 22 mayo. JUR 2014\207705; núm. 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989; núm. 5089/2014, de 20 de octubre. AS 2015\282; núm. 222/2014 de 18 diciembre. JUR 2014\28535; núm. 2742/2015 de 7 mayo. JUR 2015\145353; núm. 2168/2016 de 7 abril. JUR 2016\116806; núm. 3542/2016 de 31 mayo. JUR 2016\190197; núm. 3665/2016 de 9 junio. JUR 2016\189297; núm. 6074/2016 de 21 octubre. JUR 2016\250249; núm. 6200/2016 de 4 noviembre. AS 2016\1682; núm. 796/2017 de 8 febrero. JUR 2017\65824; de 11 octubre 2017. JUR 2017\278782; de 12 diciembre 2017. JUR 2018\15130; de 20 febrero 2018. JUR 2018\123945; de 22 marzo 2018. JUR 2018\141790; de 20 abril 2018. JUR 2018\183095; de 7 noviembre 2018. JUR 2019\21749; núm. 4129/2018 de 8 noviembre. JUR 2019\31874; de 7 diciembre 2018. JUR 2019\33114; de 20 diciembre 2018. JUR 2019\35758; de 12 abril 2019. JUR 2019\159989; de 7 mayo 2019. AS 2019\1666; de 9 julio 2019. JUR 2019\244620; de 24 septiembre 2019. JUR 2019\291523; núm. 4685/2019 de 25 noviembre. AS 2020\779; de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845; núm. 2517/2020 de 26 junio. JUR 2020\222098.

ANEXO 15

STSJ de Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección Única) 635/2003 de 28 de abril (AS/2003/3894); (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1689/2010 de 13 diciembre. JUR 2011\252114; núm. 1127/2014 de 30 junio. JUR 2015\246026; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 9196/2004 de 22 diciembre. AS 2005\354; núm. 4305/2006 de 2 junio. AS 2007\197; STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección7ª) de 25 enero 2005. JUR 2005\77335; de 25 abril 2006. JUR 2006\18856; núm. 2845/2006 de 5

diciembre. AS 2007\1243; núm. 2017/2008 de 29 julio. JUR 2009\4741; núm. 89/2010 de 19 enero. AS 2010\921; núm. 1386/2010 de 18 mayo. AS 2010\2542; de 21 diciembre 2010. AS 2011\1697; de 28 febrero 2012. AS 2014\1206; núm. 786/2012 de 20 marzo. AS 2012\1817; de 27 marzo 2012. JUR 2014\154642; núm. 1228/2014 de 17 junio. JUR 2014\232751; núm. 98/2015 de 13 enero. JUR 2015\96937; núm. 1441/2015 de 21 julio. AS 2015\1672; núm. 1933/2015 de 20 octubre. JUR 2015\301165; núm. 1093/2016 de 31 mayo. AS 2016\1339; núm. 173/2017 de 24 enero. JUR 2017\68202; núm. 332/2017 de 7 febrero. JUR 2017\114926; núm. 1111/2018 de 29 mayo. JUR 2018\213420; núm. 1748/2018 de 25 septiembre. JUR 2019\81262; STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1043/2005 de 19 septiembre. JUR 2006\69999; STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 679/2006 de 3 julio. AS 2006\2275; núm. 223/2014 de 21 marzo. JUR 2014\118623; STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 918/2006 de 28 noviembre. AS 2007\523; núm. 331/2010 de 4 mayo. JUR 2010\231261; STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1269/2007 de 27 marzo. JUR 2007\236216; núm. 1423/2012 de 22 mayo. JUR 2012\296855; STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2058/2014 de 30 septiembre. JUR 2014\272082; núm. 2871/2014 de 30 diciembre. JUR 2015\27519; núm. 1002/2018 de 24 abril. AS 2018\1335; STSJ de Navarra, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 122/2016 de 14 marzo. JUR 2016\132526; STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 65/2018 de 7 febrero. AS 2018\895; núm. 710/2018 de 8 noviembre. JUR 2019\1570.

ANEXO 16

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2422/2003 de 9 junio. JUR 2004\115794; núm. 129/2005 de 20 enero. AS 2005\396; núm. 3177/2005 de 11 octubre. AS 2006\1498; núm. 2707/2006 de 14 septiembre. JUR 2007\100211; núm. 2808/2006 de 21 septiembre. JUR 2007\85729; núm. 1860/2007 de 21 mayo. AS 2007\2257; núm. 2785/2008 de 16 septiembre. JUR 2009\28858; núm. 3143/2010 de 16 noviembre. AS 2011\282; núm. 3244/2010 de 24 noviembre. JUR 2011\79412; núm. 1023/2011 de 5 abril. JUR 2011\227560; núm. 1565/2011 de 24 mayo. JUR 2011\293334; núm. 2460/2012 de 16 octubre. AS 2013\427; núm. 2580/2012 de 23 octubre. JUR 2013\27350; núm. 401/2018 de 6 febrero. JUR 2018\147326; núm. 1367/2019 de 7 mayo. JUR 2019\274880; núm. 2681/2019 de 18 noviembre. JUR 2020\201907; núm. 2797/2020 de

14 julio. JUR 2020\314083; STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 18 julio 2003. AS 2004\1735; de 29 septiembre 2005. AS 2006\815; de 9 diciembre 2005. JUR 2006\79887; de 27 septiembre 2006. JUR 2007\208020; núm. 2166/2008 de 6 junio. AS 2008\2062; núm. 34/2009 de 12 enero. JUR 2009\263604; núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 4506/2009 de 22 octubre. AS 2009\2542; núm. 5337/2009 de 11 noviembre. JUR 2010\27181; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 1027/2010 de 10 marzo. AS 2010\1046; núm. 3790/2010 de 15 julio. AS 2010\2205; núm. 4454/2010 de 18 octubre. AS 2010\3013; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 97/2012 de 23 diciembre. JUR 2012\24467; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 4371/2012 de 26 julio. JUR 2012\297643; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491; núm. 3346/2013 de 20 junio. JUR 2013\264854; núm. 4304/2013 de 26 septiembre. AS 2013\2948; núm. 222/2014 de 18 diciembre. JUR 2014\28535; núm. 562/2014 de 21 enero. AS 2014\645; núm. 2796/2014 de 22 mayo. JUR 2014\207705; núm. 4682/2014 de 30 septiembre. AS 2014\2610; núm. 6307/2015 de 16 noviembre. JUR 2015\297691; núm. 3542/2016 de 31 mayo. JUR 2016\190197; de 20 febrero 2018. JUR 2018\123945; de 20 marzo 2018. JUR 2018\135277; de 9 julio 2019. JUR 2019\244620; núm. 1145/2020 de 27 abril. JUR 2020\164446; núm. 1463/2020 de 15 mayo. AS 2020\2137; de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 7962/2007 de 14 noviembre. JUR 2008\30611; núm. 4958/2008 de 12 junio. JUR 2008\260215; núm. 6990/2015 de 25 noviembre. AS 2015\2585; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 2317/2012 de 18 diciembre. AS 2013\1264; núm. 1524/2013 de 17 octubre. JUR 2014\5089; núm. 1127/2014 de 30 junio. JUR 2015\246026; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; núm. 776/2019 de 12 julio. AS 2020\330; STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 528/2011 de 31 marzo. AS 2013\2191; núm. 1972/2015 de 17 diciembre. JUR 2016\29331; núm. 1290/2017 de 12 julio. JUR 2017\307813; núm. 658/2019 de 10 abril. JUR 2019\202414; Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1929/2012 de 12 septiembre. JUR 2013\96747; STSJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 51/2013 de 6 febrero. JUR 2013\115768; núm. 297/2013 de 19 junio. JUR 2013\246517; núm. 280/2015 de 6 mayo. JUR 2015\138803; núm.

787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376; núm. 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506; núm. 85/2019 de 13 febrero. JUR 2019\143079; núm. 62/2020 de 5 febrero. JUR 2020\104112; STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 829/2013 de 12 abril. AS 2013\1938; núm. 2759/2014 de 19 diciembre. AS 2015\602; núm. 2062/2018 de 25 julio. JUR 2018\264473; núm. 2853/2018 de 11 diciembre. JUR 2019\36022; núm. 1815/2020 de 20 octubre. JUR 2020\336920; STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección4ª) núm. 179/2015 de 17 marzo. JUR 2015\109295; núm. 242/2016 de 4 abril. AS 2016\904; núm. 359/2020 de 14 mayo. JUR 2020\246492; STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 90/2016 de 28 enero. JUR 2016\37121; núm. 326/2018 de 2 marzo. AS 2018\1499; núm. 388/2018 de 19 marzo. JUR 2018\139092; núm. 622/2019 de 25 abril. JUR 2019\161359; STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719.

ANEXO 17

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2466/2003 de 11 junio. AS 2004\964: núm. 780/2004 de 10 marzo. AS 2004\3148; núm. 2808/2004 de 29 septiembre. AS 2004\3607; STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1261/2007 de 11 abril. JUR 2007\360438; núm. 1655/2007 de 15 mayo. JUR 2007\366962; núm. 1442/2010 de 13 mayo. JUR 2010\252402; núm. 2260/2010 de 19 julio. JUR 2010\345041; núm. 401/2011 de 16 febrero. AS 2011\954; núm. 2615/2011 de 5 octubre. JUR 2011\416090; núm. 2963/2011 de 3 noviembre. JUR 2011\439705; núm. 2241/2012 de 10 julio. JUR 2013\36409; núm. 3162/2012 de 7 noviembre. JUR 2013\126031; núm. 960/2013 de 20 marzo. JUR 2013\184206; núm. 1904/2016 de 29 junio. JUR 2016\205213; núm. 3506/2016 de 15 diciembre. JUR 2017\178868; núm. 30/2017 de 11 enero. JUR 2017\181642; núm. 1462/2017 de 17 mayo. JUR 2017\178442; núm. 1831/2017 de 14 junio. AS 2017\1580; núm. 2844/2019 de 20 noviembre. JUR 2020\50925.

ANEXO 18

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 837/2003, de 21 de octubre, AS/2004/453; núm. 278/2004, de 30 de marzo AS/2004/2929; núm. 634/2004, de 22 de junio AS/2004/2480; núm. 791/2004, de 14 de septiembre AS/2004/2755; núm.

835/2004, de 21 de septiembre JUR/2004/271139; núm. 324/2005, de 10 de mayo JUR/2005/159733; núm. 604/2005, de 12 de julio JUR/2005/201786; núm. 664/2005, de 28 de julio JUR/2005/218526; núm. 5/2006, de 4 de enero JUR/2006/93490; núm. 45/2006, de 17 de enero AS/2006/560; núm. 979/2006, de 12 de diciembre AS/2007/825; núm. 314/2007 de 11 de abril JUR/2007/230862; núm. 931/2007, de 21 de noviembre AS/2008/380; núm. 936/2007, de 21 de noviembre JUR/2008/44779; núm. 1077/2007, de 27 de diciembre JUR/2008/89379; núm. 1109/2007, de 27 de diciembre JUR/2008/100587; núm. 292/2010, de 20 de abril JUR/2010/233251.

ANEXO 19

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social) núm. 488/2011 de 4 julio. JUR 2011\309823; núm. 506/2011 de 11 julio. JUR 2011\331109; núm. 855/2019 de 17 octubre. AS 2020\685; SSTSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 7649/2014 de 18 noviembre. JUR 2015\18912; núm. 2213/2015 de 25 marzo. JUR 2015\156958; núm. 5016/2015 de 23 julio. AS 2015\2659; núm. 172/2016 de 18 enero. AS 2016\601; núm. 3597/2016 de 7 junio. JUR 2016\186606; núm. 4946/2016 de 12 septiembre. JUR 2016\231232; núm. 2357/2017 de 7 abril. JUR 2017\142499; núm. 3687/2017 de 8 junio. JUR 2017\269739; núm. 4113/2017 de 23 junio. JUR 2017\266800; núm. 7657/2016 de 27 diciembre. JUR 2017\88271; núm. 491/2018 de 26 enero. JUR 2018\140468; núm. 524/2019 de 1 febrero. AS 2019\1317; núm. 681/2019 de 8 febrero. JUR 2019\95751; núm. 2543/2019 de 20 mayo. JUR 2019\197279; núm. 3751/2020 de 2 septiembre. JUR 2020\324280; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 457/2004 de 19 mayo. AS 2004\2079; SSTSJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; núm. 280/2015 de 6 mayo. JUR 2015\138803; núm. 787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376; núm. 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506; núm. 85/2019 de 13 febrero. JUR 2019\143079; núm. 62/2020 de 5 febrero. JUR 2020\104112; SSTJS de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2555/2006 de 24 octubre. AS 2007\1000; de 3 marzo 2009. JUR 2009\322757; núm. 922/2018 de 24 abril. JUR 2018\198249; núm. 626/2011 de 1 marzo. JUR 2011\303952.

ANEXO 20

STSJ de Madrid (Sala Social), núm. 233/2006 de 21 marzo. AS 2006\1676; núm. 287/2006 de 31 marzo. AS 2006\1694; núm. 336/2006 de 24 abril. AS 2006\2280; núm. 382/2006 de 16 mayo. AS 2006\2028; núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308; núm. 413/2007 de 11 junio. JUR 2007\252690; núm. 555/2007 de 10 septiembre. AS 2008\925; núm. 810/2007 de 3 diciembre.; AS 2008\636; núm. 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735; núm. 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947; núm. 140/2008 de 18 febrero. JUR 2008\122284; núm. 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398; núm. 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273; núm. 616/2008 de 21 julio. AS 2008\2475; (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 341/2010 de 28 septiembre. JUR 2010\397677; STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 477/2008 de 14 marzo. JUR 2008\198394; núm. 302/2009 de 6 febrero. JUR 2009\198428; núm. 2491/2011 de 2 noviembre. RJCA 2011\931; núm. 2299/2014 de 14 noviembre. RJCA 2014\1034; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 280/2010 de 10 diciembre. JUR 2011\283525; STSJ Castilla-La Mancha, (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 39/2011 de 7 febrero. JUR 2011\116299; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Contencioso-Administrativo) núm. 442/2018 de 29 junio. JUR 2018\240332.

ANEXO 21

SSTSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 467/2005 de 23 mayo. AS 2005\1353; núm. 614/2005 de 11 julio. JUR 2005\185759; núm. 265/2006 de 7 marzo. JUR 2006\156668; núm. 233/2006 de 21 marzo. AS 2006\1676; núm. 287/2006 de 31 marzo. AS 2006\1694; núm. 336/2006 de 24 abril. AS 2006\2280; núm. 382/2006 de 16 mayo. AS 2006\2028; núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 841/2006 de 7 noviembre. AS 2007\35; núm. 839/2006 de 7 noviembre. AS 2007\169; núm. 886/2006 de 21 noviembre. JUR 2007\67934; núm. 948/2006 de 5 diciembre. AS 2007\708; núm. 61/2007 de 23 enero. AS 2007\1963; núm. 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308; núm. 460/2007 de 16 mayo. AS 2007\1986; núm. 413/2007 de 11 junio. JUR 2007\252690; núm. 604/2007 de 27 junio. AS 2007\3012; núm. 614/2007 de 27 junio. AS 2007\3011; núm. 555/2007 de 10 septiembre. AS

2008\925; núm. 810/2007 de 3 diciembre. AS 2008\636; núm. 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735; núm. 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947; núm. 140/2008 de 18 febrero. JUR 2008\122284; núm. 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398; núm. 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273; núm. 616/2008 de 21 julio. AS 2008\2475; núm. 869/2008 de 24 noviembre. AS 2009\205; núm. 121/2009 de 25 febrero. JUR 2009\262157; núm. 389/2009 de 14 mayo. JUR 2009\292505; núm. 517/2009 de 26 junio. JUR 2009\342983; núm. 681/2009 de 21 julio. JUR 2009\479566; núm. 748/2009 de 16 octubre. AS 2010\609; núm. 257/2011 de 4 abril. JUR 2011\187558; núm. 829/2012 de 28 noviembre. JUR 2013\18787; núm. 177/2018 de 20 marzo. JUR 2018\157408; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 586/2008 de 29 abril. JUR 2008\196631; STSJ de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) de 15 octubre 2013. AS 2013\2850.

ANEXO 22

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 18 julio 2003. AS 2004\1735; de 29 septiembre 2005. AS 2006\815; de 9 diciembre 2005. JUR 2006\79887; de 27 septiembre 2006. JUR 2007\208020; núm. 2166/2008 de 6 junio. AS 2008\2062; núm. 34/2009 de 12 enero. JUR 2009\263604; núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 4506/2009 de 22 octubre. AS 2009\2542; núm. 5337/2009 de 11 noviembre. JUR 2010\27181; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 1027/2010 de 10 marzo. AS 2010\1046; núm. 3790/2010 de 15 julio. AS 2010\2205; núm. 4454/2010 de 18 octubre. AS 2010\3013; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 97/2012 de 23 diciembre. JUR 2012\24467; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 4371/2012 de 26 julio. JUR 2012\297643; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491; núm. 3346/2013 de 20 junio. JUR 2013\264854; núm. 4304/2013 de 26 septiembre. AS 2013\2948; núm. 222/2014 de 18 diciembre. JUR 2014\28535; núm. 562/2014 de 21 enero. AS 2014\645; núm. 2796/2014 de 22 mayo. JUR 2014\207705; núm. 4682/2014 de 30 septiembre. AS 2014\2610; núm. 6307/2015 de 16 noviembre. JUR 2015\297691; núm. 3542/2016 de 31 mayo. JUR 2016\190197; de 20 febrero 2018. JUR 2018\123945; de 20 marzo 2018. JUR 2018\135277; de 9 julio 2019. JUR 2019\244620; núm. 1145/2020 de 27 abril. JUR

2020\164446; núm. 1463/2020 de 15 mayo. AS 2020\2137; de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845.

ANEXO 23

SSTSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2130/2007 de 21 junio. JUR 2008\25295; núm. 995/2008 de 14 marzo. JUR 2009\149802; núm. 2025/2008 de 5 junio. JUR 2009\148836; núm. 3077/2008 de 30 septiembre. AS 2009\755; núm. 2060/2009 de 28 mayo. JUR 2009\312078; núm. 2848/2009 de 16 julio. JUR 2009\438819; núm. 401/2011 de 16 febrero. AS 2011\954; núm. 868/2011 de 29 marzo. JUR 2011\177401; núm. 1881/2011 de 30 junio. JUR 2011\325099; núm. 3628/2011 de 22 diciembre. JUR 2012\56821; núm. 933/2012 de 15 marzo. JUR 2012\157229; núm. 2279/2012 de 12 julio. JUR 2012\327287; núm. 381/2015 de 5 febrero. JUR 2015\93969; núm. 88/2017 de 18 enero. JUR 2017\189261; núm. 2297/2017 de 19 julio. JUR 2017\243244; núm. 2428/2017 de 7 septiembre. JUR 2017\263554; núm. 2656/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\265364; núm. 1953/2018 de 21 junio. JUR 2018\256432; núm. 2510/2019 de 17 octubre. JUR 2019\334761; núm. 2958/2019 de 28 noviembre. JUR 2020\49848; núm. 362/2020 de 30 enero. JUR 2020\94714; núm. 1427/2020 de 9 junio. JUR 2020\270403; Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 960/2013 de 23 mayo. JUR 2013\249464; núm. 651/2014 de 24 abril. JUR 2014\196567; núm. 1420/2015 de 30 septiembre. AS 2015\2682; núm. 1972/2015 de 17 diciembre. JUR 2016\29331; núm. 44/2016 de 14 enero. JUR 2016\64902; núm. 1653/2016 de 31 octubre. AS 2016\1859; núm. 136/2017 de 25 enero. JUR 2017\95961; núm. 658/2019 de 10 abril. JUR 2019\202414; núm. 1570/2020 de 30 septiembre. JUR 2020\364002; Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2463/2016 de 3 noviembre. JUR 2017\50881; núm. 1711/2017 de 6 julio. JUR 2017\310473; núm. 712/2019 de 14 marzo. JUR 2019\137687; núm. 862/2019 de 28 marzo. JUR 2019\137543; núm. 2961/2019 de 12 diciembre. JUR 2020\66269; núm. 1073/2020 de 30 abril. JUR 2020\223214; núm. 1846/2020 de 23 julio. JUR 2020\334163.

SSTJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 51/2013 de 6 febrero. JUR 2013\115768; núm. 297/2013 de 19 junio. JUR 2013\246517; núm. 280/2015 de 6 mayo. JUR 2015\138803; núm. 787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376; núm. 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506; núm. 85/2019 de 13 febrero. JUR 2019\143079; núm. 62/2020 de 5 febrero. JUR 2020\104112.

SSTJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 892/2005 de 23 junio. AS 2005\2137; núm. 90/2016 de 28 enero. JUR 2016\37121; núm. 326/2018 de 2 marzo. AS 2018\1499; núm. 388/2018 de 19 marzo. JUR 2018\139092; núm. 622/2019 de 25 abril. JUR 2019\161359; núm. 1700/2020 de 16 noviembre. JUR 2021\11631;

STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) de 21 septiembre 2011. JUR 2011\351139; de 1 febrero 2012. JUR 2012\68095; de 20 junio 2012. JUR 2012\235412; de 3 octubre 2016. JUR 2016\234754; Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; SSTSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 7880/2009 de 2 noviembre. JUR 2010\51673; núm. 8020/2012 de 27 noviembre. AS 2014\321; núm. 323/2013 de 16 enero. AS 2013\225; núm. 4230/2013 de 14 junio. JUR 2013\261801; núm. 3915/2014 de 29 mayo. JUR 2014\222432; núm. 3987/2014 de 3 junio. JUR 2014\222672; núm. 632/2015 de 30 enero. JUR 2015\114983; núm. 3517/2015 de 2 junio. JUR 2015\187505; núm. 6990/2015 de 25 noviembre. AS 2015\2585; núm. 5499/2016 de 30 septiembre. JUR 2017\28492; núm. 3728/2018 de 22 junio. JUR 2018\295248; núm. 4878/2018 de 21 septiembre. JUR 2018\315168; núm. 6208/2018 de 23 noviembre. JUR 2019\13018; núm. 6763/2018 de 20 diciembre. JUR 2019\63759; núm. 5566/2019 de 19 noviembre. JUR 2020\39810;

SSTSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2785/2008 de 16 septiembre. JUR 2009\28858; núm. 3244/2010 de 24 noviembre. JUR 2011\79412; núm. 393/2017 de 14 febrero. AS 2017\663; núm. 1210/2017 de 9 mayo. JUR 2017\221348; núm. 1435/2018 de 3 mayo. JUR 2018\226980; núm. 2693/2019 de 19 noviembre. JUR 2020\201714; núm. 2797/2020 de 14 julio. JUR 2020\314083.

SSTJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 394/2008 de 31 julio. AS 2010\280; núm. 512/2013 de 13 noviembre. JUR 2013\371931;

SSTSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 29 septiembre 2005. AS 2006\815; de 9 diciembre 2005. JUR 2006\79887; de 27 septiembre 2006. JUR 2007\208020; núm. 2166/2008 de 6 junio. AS 2008\2062; núm. 34/2009 de 12 enero. JUR 2009\263604; núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 4506/2009 de 22 octubre. AS 2009\2542; núm. 5337/2009 de 11 noviembre. JUR 2010\27181; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 1027/2010 de 10 marzo. AS 2010\1046; núm. 3790/2010 de 15 julio. AS 2010\2205; núm. 4454/2010 de 18 octubre. AS 2010\3013; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS

2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 3152/2011 de 22 junio. JUR 2011\278499; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 97/2012 de 23 diciembre. JUR 2012\24467; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 4371/2012 de 26 julio. JUR 2012\297643; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491; núm. 3346/2013 de 20 junio. JUR 2013\264854; núm. 4304/2013 de 26 septiembre. AS 2013\2948, núm. 222/2014 de 18 diciembre. JUR 2014\28535; núm. 562/2014 de 21 enero. AS 2014\645; núm. 2796/2014 de 22 mayo. JUR 2014\207705; núm. 4682/2014 de 30 septiembre. AS 2014\2610; núm. 6307/2015 de 16 noviembre. JUR 2015\297691; núm. 1782/2016 de 28 marzo. JUR 2016\87831; núm. 3542/2016 de 31 mayo. JUR 2016\190197; núm. 3665/2016 de 9 junio. JUR 2016\189297; de 20 febrero 2018. JUR 2018\123945; de 20 marzo 2018. JUR 2018\135277; de 9 julio 2019. JUR 2019\244620; núm. 1145/2020 de 27 abril. JUR 2020\164446; núm. 1463/2020 de 15 mayo. AS 2020\2137; de 20 mayo 2020. JUR 2020\270845. SSTSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 2317/2012 de 18 diciembre. AS 2013\1264; núm. 1524/2013 de 17 octubre. JUR 2014\5089; núm. 1127/2014 de 30 junio. JUR 2015\246026; núm. 1335/2014 de 23 julio. AS 2014\3082; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; de 10 junio 2016. AS 2016\1508; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 854/2014 de 21 noviembre. AS 2015\876; núm. 353/2016 de 4 mayo. JUR 2016\206790; núm. 674/2016 de 20 septiembre. JUR 2017\223002; núm. 437/2018 de 25 abril. JUR 2018\267128; núm. 829/2018 de 31 julio. JUR 2018\310665; núm. 1090/2018 de 31 octubre. JUR 2019\129947; núm. 581/2019 de 28 mayo. JUR 2019\232817; núm. 497/2020 de 9 junio. JUR 2020\261988; núm. 728/2020 de 30 septiembre. JUR 2020\348979;

SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección5ª) núm. 201/2008 de 4 marzo. JUR 2008\153269; núm. 1006/2008 de 9 diciembre. AS 2009\261; núm. 89/2009 de 3 febrero. AS 2009\317; núm. 505/2009 de 9 junio. JUR 2010\300528; núm. 252/2010 de 8 abril. JUR 2010\233960; núm. 75/2014 de 10 febrero. JUR 2014\60836; (Sala de lo Social, Sección6ª) núm. 529/2010 de 19 julio. AS 2010\2218; núm. 469/2011 de 4 julio. JUR 2011\331535; núm. 506/2011 de 11 julio. JUR 2011\331109; núm. 164/2013 de 4 marzo. AS 2013\2297; núm. 392/2013 de 27 mayo. JUR 2013\293201; núm. 985/2014 de 24 noviembre. JUR 2015\14898; núm. 274/2015 de 20 abril. JUR 2015\162100; núm. 565/2015 de 23 julio. JUR 2015\203113; núm. 242/2016 de 4 abril. AS 2016\904; núm. 877/2017 de 16 octubre. JUR 2017\301572; núm. 304/2019 de 18 marzo. JUR

2019\139450; núm. 915/2019 de 4 noviembre. JUR 2020\31706; (Sección4ª) núm. 104/2015 de 23 febrero. JUR 2015\93610; núm. 179/2015 de 17 marzo. JUR 2015\109295; núm. 351/2019 de 29 abril. JUR 2019\329811; (Sección2ª) núm. 637/2019 de 26 junio. JUR 2019\307598; (Sección3ª) núm. 359/2020 de 14 mayo. JUR 2020\246492; (Sección1ª) núm. 603/2020 de 10 junio. JUR 2020\248442;

ANEXO 24

SSTSJ de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 525/2020 de 27 febrero. AS 2020\2085; SSTSJ de Justicia de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376; núm. 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506; núm. 85/2019 de 13 febrero. JUR 2019\143079; núm. 62/2020 de 5 febrero. JUR 2020\104112; SSTSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 7649/2014 de 18 noviembre. JUR 2015\18912; núm. 2213/2015 de 25 marzo. JUR 2015\156958; núm. 5016/2015 de 23 julio. AS 2015\2659; núm. 172/2016 de 18 enero. AS 2016\601; núm. 3597/2016 de 7 junio. JUR 2016\186606; núm. 4946/2016 de 12 septiembre. JUR 2016\231232; núm. 7657/2016 de 27 diciembre. JUR 2017\88271; núm. 2357/2017 de 7 abril. JUR 2017\142499; núm. 3687/2017 de 8 junio. JUR 2017\269739; núm. 4113/2017 de 23 junio. JUR 2017\266800; núm. 491/2018 de 26 enero. JUR 2018\140468; núm. 524/2019 de 1 febrero. AS 2019\1317; núm. 681/2019 de 8 febrero. JUR 2019\95751; núm. 2543/2019 de 20 mayo. JUR 2019\197279; núm. 3751/2020 de 2 septiembre. JUR 2020\324280; SSTSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2070/2006 de 13 junio. AS 2006\3355; núm. 773/2007 de 15 febrero. JUR 2007\115921; núm. 1860/2007 de 21 mayo. AS 2007\2257; núm. 474/2008 de 15 febrero. JUR 2008\154945; núm. 256/2009 de 27 enero. AS 2009\1371; núm. 1928/2009 de 9 junio. JUR 2009\344079; núm. 378/2011 de 9 febrero. JUR 2011\161230; núm. 836/2011 de 15 marzo. JUR 2011\228717; núm. 3206/2011 de 22 noviembre. AS 2012\1429; núm. 442/2017 de 21 febrero. AS 2017\864; núm. 1821/2017 de 4 julio. JUR 2017\296211; núm. 1673/2015 de 31 julio. AS 2015\2212; núm. 2109/2017 de 12 septiembre. JUR 2017\302561; núm. 2483/2017 de 19 octubre. JUR 2018\49869; núm. 2709/2017 de 7 noviembre. JUR 2018\117421; núm. 3681/2018 de 11 diciembre. JUR 2019\6422; núm. 95/2019 de 15 enero. JUR 2019\75131; núm. 416/2019 de 12 febrero. JUR 2019\111030.

ANEXO 25

SSTSJ de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2444/2016 de 3 noviembre. JUR 2017\48952; núm. 2222/2016 de 13 octubre. AS 2016\1922; núm. 21/2016 de 13 enero. AS 2016\550; núm. 1609/2017 de 28 junio. JUR 2017\241521; núm. 1484/2017 de 8 junio. JUR 2017\239093; núm. 171/2018 de 25 enero. AS 2018\1513; Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1653/2016 de 31 octubre. AS 2016\1859; núm. 136/2017 de 25 enero. JUR 2017\95961; Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 44/2016 de 14 enero. JUR 2016\64902; núm. 1603/2017 de 31 mayo. JUR 2017\178429; núm. 1623/2017 de 31 mayo. JUR 2017\179292; núm. 1094/2017 de 5 abril. AS 2017\1059. SSTJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª); núm. 357/2016 de 20 mayo. JUR 2016\179244; núm. 787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376; núm. 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506; STJS de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 975/2016 de 17 mayo. JUR 2016\180420.

ANEXO 26

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233. STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; núm. 44/2006 de 24 enero. AS 2006\1082; núm. 205/2006 de 28 febrero. AS 2006\1618; núm. 928/2006 de 11 octubre. AS 2007\957; núm. 1094/2006 de 22 noviembre. JUR 2007\223709; núm. 838/2008 de 3 noviembre. AS 2009\518; núm. 521/2010 de 7 julio. AS 2011\430; núm. 317/2012 de 13 junio. AS 2012\1925; núm. 443/2012 de 18 julio. AS 2012\2849; núm. 583/2013 de 27 noviembre. AS 2014\182. STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 29 diciembre 2003. AS 2004\32. STSJ de La Rioja (Sala de lo Social): núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104; núm. 188/2005 de 6 octubre. AS 2006\1104; núm. 191/2005 de 6 octubre. AS 2005\3399. STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 2256/2003 de 2 octubre. AS 2003\3828; de 9 diciembre 2010. AS 2011\729; núm. 505/2011 de 22 febrero. JUR 2011\304220; núm. 949/2019 de 14 mayo. JUR 2019\228443; núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998.

ANEXO 27

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233. STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; núm. 44/2006 de 24 enero. AS 2006\1082; núm. 205/2006 de 28 febrero. AS 2006\1618; núm. 928/2006 de 11 octubre. AS 2007\957; núm. 1094/2006 de 22 noviembre. JUR 2007\223709; núm. 838/2008 de 3 noviembre. AS 2009\518; núm. 521/2010 de 7 julio. AS 2011\430; núm. 317/2012 de 13 junio. AS 2012\1925; núm. 443/2012 de 18 julio. AS 2012\2849; núm. 583/2013 de 27 noviembre. AS 2014\182; núm. 17/2016 de 25 enero. JUR 2016\68645; núm. 357/2016 de 20 mayo. JUR 2016\179244; STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 29 diciembre 2003. AS 2004\32. STSJ de La Rioja (Sala de lo Social): núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104; núm. 188/2005 de 6 octubre. AS 2006\1104; núm. 191/2005 de 6 octubre. AS 2005\3399. STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 2256/2003 de 2 octubre. AS 2003\3828; de 9 diciembre 2010. AS 2011\729; núm. 505/2011 de 22 febrero. JUR 2011\304220; núm. 949/2019 de 14 mayo. JUR 2019\228443; núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998.

ANEXO 28

En esta misma línea se pronuncian diferentes TSJ. STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; núm. 442/2017 de 21 febrero. AS 2017\864. STSJ de Castilla y León, Burgos, (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125; núm. 321/2006 de 23 febrero. AS 2006\1305; núm. 335/2006 de 28 febrero. JUR 2006\133409; núm. 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898; núm. 777/2008 de 15 mayo. JUR 2008\355967; núm. 1532/2008 de 15 octubre. AS 2008\2657.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) en sus sentencias: núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 5318/2011 de 25

noviembre. AS 2011\2604; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491. STSJ de islas Canarias (Sala de lo Social): núm. 876/2007 de 12 noviembre. JUR 2008\66780; núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326;

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª): núm. 852/2009 de 23 diciembre. JUR 2010\92663; núm. 105/2010 de 9 febrero. AS 2010\1006; núm. 102/2010 de 9 febrero. JUR 2010\134740; núm. 191/2011 de 9 marzo. JUR 2011\141728; núm. 536/2011 de 28 julio. JUR 2011\315791; núm. 613/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\387995; núm. 618/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\370846; núm. 743/2011 de 8 noviembre. JUR 2012\35306; núm. 943/2011 de 10 noviembre. JUR 2011\440795; núm. 429/2012 de 30 mayo. JUR 2012\202244; núm. 446/2012 de 6 junio. JUR 2012\230508; núm. 568/2012 de 26 julio. JUR 2012\285959; núm. 708/2012 de 10 octubre. JUR 2012\359737; núm. 560/2014 de 23 julio. AS 2014\2257; núm. 651/2014 de 8 octubre. JUR 2014\285726; núm. 798/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\17313; núm. 265/2015 de 15 abril. JUR 2015\155818; núm. 393/2015 de 27 mayo. JUR 2015\160342; núm. 792/2015 de 14 octubre. JUR 2015\253855; núm. 103/2016 de 3 febrero. JUR 2016\54985; núm. 88/2017 de 25 enero. JUR 2017\64009; núm. 145/2017 de 8 febrero. JUR 2017\74890; núm. 612/2017 de 7 junio. JUR 2017\188710; núm. 725/2017 de 5 julio. JUR 2017\226693; núm. 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645; núm. 883/2019 de 2 octubre. JUR 2019\311220; núm. 606/2020 de 30 junio. JUR 2020\258998. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª): de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869.

ANEXO 29

SSTSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308; núm. 413/2007 de 11 junio. JUR 2007\252690; núm. 555/2007 de 10 septiembre. AS 2008\925; núm. 810/2007 de 3 diciembre. AS 2008\636; núm. 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735; núm. 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947; núm. 140/2008 de 18 febrero. JUR 2008\122284; núm. 182/2008 de 29 febrero. AS 2008\1123; núm. 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398; núm. 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273; núm. 616/2008 de 21

julio. AS 2008\2475; núm. 78/2009 de 6 febrero. AS 2009\319; núm. 182/2009 de 6 marzo. JUR 2009\265508; núm. 775/2009 de 30 octubre. JUR 2010\27623; núm. 36/2010 de 15 enero. AS 2010\977; núm. 324/2010 de 9 abril. AS 2010\1602; núm. 551/2010 de 29 junio. AS 2010\1721; núm. 177/2011 de 18 febrero. JUR 2011\144450; núm. 284/2011 de 18 marzo. AS 2011\1826; núm. 312/2011 de 14 abril. AS 2011\2171; núm. 722/2011 de 8 septiembre. JUR 2011\337285; núm. 874/2011 de 21 octubre. AS 2012\120; núm. 1045/2011 de 7 diciembre. JUR 2012\167673; núm. 281/2012 de 26 marzo. AS 2012\1031; núm. 291/2012 de 30 marzo. JUR 2012\165093; núm. 432/2012 de 11 mayo. JUR 2012\344246; núm. 936/2012 de 8 noviembre. AS 2013\540; núm. 205/2013 de 8 marzo. JUR 2013\156034; núm. 795/2013 de 18 octubre. AS 2013\2870; núm. 27/2014 de 10 enero. JUR 2014\38359; núm. 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236; núm. 462/2014 de 23 mayo. JUR 2014\232965; núm. 277/2015 de 27 enero. AS 2015\898; núm. 920/2018 de 26 octubre. AS 2019\1143; núm. 1135/2019 de 22 noviembre. JUR 2020\7235.

ANEXO 30

SSTSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 828/2003 de 11 marzo. JUR 2003\136591; núm. 3249/2005 de 7 diciembre. JUR 2007\189642; núm. 1772/2006 de 7 junio. JUR 2007\186838; núm. 2128/2006 de 19 julio. JUR 2007\185419; núm. 980/2011 de 13 abril. JUR 2011\226957; núm. 1602/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\376293; núm. 119/2016 de 21 enero. JUR 2016\81579; núm. 1092/2019 de 30 abril. JUR 2019\197405; núm. 2572/2019 de 7 noviembre. JUR 2020\61926; Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 515/2005 de 24 febrero. AS 2005\1204; Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2554/2008 de 17 julio. AS 2009\1898; núm. 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684; SSTSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 591/2007 de 9 febrero. JUR 2007\218204; núm. 3504/2008 de 7 noviembre. AS 2009\410; núm. 2288/2011 de 16 septiembre. JUR 2011\356459; núm. 2759/2014 de 19 diciembre. AS 2015\602; SSTJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 454/2009 de 6 mayo. JUR 2009\270454; de 22 marzo 2016. JUR 2016\89657; Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 59/2016 de 29 enero. JUR 2016\35549; núm. 389/2016 de 5 julio. JUR 2016\195390; núm. 403/2016 de 14 julio. JUR 2016\260095; núm. 691/2016 de 22 diciembre. JUR 2017\6765; núm. 522/2018 de 24 julio. JUR 2018\265705; SSTSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1125/2004 de 11

febrero. AS 2004\1788; núm. 2057/2004 de 10 marzo. JUR 2005\178358; STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 184/2003 de 20 marzo. AS 2003\2810; SSTSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección1ª) de 30 octubre 2003. JUR 2004\56870; de 4 noviembre 2003. AS 2004\657; de 12 abril 2004. JUR 2004\174721; de 7 mayo 2004. JUR 2004\241643; de 7 mayo 2004. JUR 2004\237051; de 14 octubre 2004. AS 2006\940; de 26 octubre 2004. JUR 2006\88024; de 26 noviembre 2004. AS 2006\933; de 27 enero 2005. AS 2005\268; de 27 abril 2006. JUR 2007\208829; de 20 octubre 2006. AS 2007\2129; núm. 855/2008 de 3 marzo. AS 2008\1125; núm. 2164/2008 de 6 junio. AS 2008\1995; núm. 3002/2008 de 21 julio. AS 2008\2474; núm. 4014/2008 de 24 octubre. AS 2009\378; núm. 4479/2008 de 28 noviembre. AS 2009\974; núm. 2365/2009 de 8 mayo. JUR 2009\269643; núm. 5815/2011 de 21 diciembre. AS 2012\75; de 8 mayo 2012. JUR 2014\144961; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491; núm. 766/2013 de 4 febrero. JUR 2013\95701; núm. 2284/2013 de 29 abril. JUR 2013\199283; núm. 4470/2013 de 11 octubre. AS 2013\3010; núm. 4655/2013 de 21 octubre. AS 2013\2930; núm. 1897/2014 de 25 marzo. AS 2014\1684; núm. 4107/2014 de 22 julio. JUR 2014\219341; núm. 4497/2014 de 17 septiembre. JUR 2014\259649; núm. 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282; núm. 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989; núm. 781/2015 de 6 febrero. AS 2015\825; núm. 1000/2015 de 24 febrero. JUR 2015\85359; núm. 2851/2015 de 15 mayo. JUR 2015\150646; núm. 1782/2016 de 28 marzo. JUR 2016\87831; núm. 2682/2016 de 6 mayo. JUR 2016\139501; núm. 4232/2017 de 8 septiembre. JUR 2017\243573; de 9 noviembre 2017. JUR 2017\310424; de 19 octubre 2018. AS 2019\267; SSTSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 205/2005 de 14 marzo. AS 2005\693; núm. 1086/2005 de 28 diciembre. JUR 2006\64135; núm. 308/2007 de 11 abril. JUR 2007\171606; núm. 798/2007 de 18 octubre. JUR 2008\47337; núm. 714/2008 de 19 noviembre. JUR 2009\118540; núm. 635/2010 de 30 junio. JUR 2011\7930; núm. 718/2010 de 21 julio. JUR 2011\6938; núm. 676/2011 de 25 julio. JUR 2011\381023; núm. 89/2012 de 15 febrero. AS 2013\108; núm. 356/2012 de 16 mayo. JUR 2012\330134; núm. 454/2012 de 8 junio. AS 2012\2686; núm. 430/2013 de 17 junio. JUR 2013\364425; núm. 614/2018 de 8 junio. JUR 2018\312117; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326; Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 508/2016 de 14 junio. JUR 2017\169437; núm. 366/2020 de 10 marzo. JUR 2020\282367;

SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección3ª) núm. 429/2003 de 20 marzo. AS 2003\3244; núm. 623/2004 de 17 mayo. AS 2004\2165; núm. 302/2005 de 14 marzo. AS 2005\1703; núm. 1327/2005 de 12 diciembre. AS 2006\3370; núm. 249/2006 de 31 marzo. AS 2007\455; núm. 864/2007 de 24 septiembre. JUR 2008\49909; núm. 788/2016 de 12 diciembre. JUR 2017\18088; STSJ de Murcia (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1387/2004 de 22 diciembre. AS 2004\3423; STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 448/2003 de 31 diciembre. JUR 2004\110377; núm. 156/2015 de 31 marzo. JUR 2015\198392; SSTSJ de País Vasco, (Sala de lo Social) núm. 531/2002 de 26 febrero. AS 2002\2932; núm. 2943/2003 de 23 diciembre. AS 2003\4176.

ANEXO 31

SSTSJ de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 752/2003 de 30 junio. AS 2003\2227; núm. 1005/2003 de 6 octubre. AS 2004\1731; núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; núm. 44/2006 de 24 enero. AS 2006\1082; núm. 205/2006 de 28 febrero. AS 2006\1618; núm. 213/2006 de 1 marzo. JUR 2006\241847; núm. 928/2006 de 11 octubre. AS 2007\957; núm. 1094/2006 de 22 noviembre. JUR 2007\223709; núm. 838/2008 de 3 noviembre. AS 2009\518; núm. 521/2010 de 7 julio. AS 2011\430; núm. 317/2012 de 13 junio. AS 2012\1925; núm. 443/2012 de 18 julio. AS 2012\2849; núm. 583/2013 de 27 noviembre. AS 2014\182; núm. 626/2013 de 16 diciembre. JUR 2014\16609; núm. 280/2015 de 6 mayo. JUR 2015\138803; núm. 357/2016 de 20 mayo. JUR 2016\179244; núm. 787/2016 de 30 noviembre. JUR 2016\273376; núm. 188/2018 de 28 marzo. JUR 2018\141506; núm. 551/2018 de 24 octubre. JUR 2019\114503; núm. 85/2019 de 13 febrero. JUR 2019\143079; núm. 62/2020 de 5 febrero. JUR 2020\104112; núm. 604/2020 de 14 diciembre. JUR 2021\20840; SSTSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4522/2004 de 9 junio. JUR 2004\208682; núm. 6640/2004 de 1 octubre. AS 2004\3380; núm. 993/2005 de 9 febrero. JUR 2005\80702; núm. 5532/2005 de 20 junio. AS 2005\1606; núm. 6998/2005 de 19 septiembre. AS 2005\3816; núm. 7880/2009 de 2 noviembre. JUR 2010\51673; núm. 5991/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\357562; núm. 7649/2014 de 18 noviembre. JUR 2015\18912; núm. 2213/2015 de 25 marzo. JUR 2015\156958; núm. 172/2016 de 18 enero. AS 2016\601; núm. 3597/2016 de 7 junio. JUR 2016\186606; núm. 4946/2016 de 12 septiembre. JUR 2016\231232; núm. 7657/2016 de 27 diciembre. JUR 2017\88271; núm. 3687/2017 de 8 junio. JUR 2017\269739; núm. 4113/2017 de 23 junio. JUR 2017\266800; núm. 524/2019 de 1

febrero. AS 2019\1317; núm. 681/2019 de 8 febrero. JUR 2019\95751; núm. 2543/2019 de 20 mayo. JUR 2019\197279; núm. 3751/2020 de 2 septiembre. JUR 2020\324280; SSTSJ La Rioja, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104; núm. 188/2005 de 6 octubre. AS 2006\1104; SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 811/2004 de 27 septiembre. AS 2004\2977; núm. 872/2004 de 21 octubre. AS 2004\3172; núm. 41/2007 de 14 febrero. JUR 2007\153237; núm. 231/2007 de 9 mayo. JUR 2007\247401; núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118; núm. 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645; núm. 855/2019 de 17 octubre. AS 2020\685; SSTSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 756/2005 de 30 diciembre. AS 2006\1280; SSTSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1617/2007 de 20 abril. JUR 2007\211586; núm. 2392/2008 de 25 julio. AS 2008\2600; núm. 77/2012 de 13 enero. JUR 2012\26185; núm. 3164/2012 de 14 diciembre. JUR 2013\3469; núm. 163/2013 de 25 enero. AS 2013\732; núm. 1056/2014 de 16 mayo. JUR 2014\169116; SSTSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) de 9 diciembre 2010. AS 2011\729; núm. 505/2011 de 22 febrero. JUR 2011\304220; núm. 949/2019 de 14 mayo. JUR 2019\228443; núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998; SSTSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 1920/2017 de 14 septiembre. JUR 2017\310459; núm. 1163/2018 de 10 mayo. AS 2019\110; núm. 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233; SSTSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326 STSJ de Navarra, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 204/2020 de 24 septiembre. JUR 2021\46436.

ANEXO 32

SSTSJ de País Vasco, (Sala de lo Social) núm. 531/2002 de 26 febrero. AS 2002\2932; núm. 2943/2003 de 23 diciembre. AS 2003\4176; SSTSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 828/2003 de 11 marzo. JUR 2003\136591; núm. 3249/2005 de 7 diciembre. JUR 2007\189642; núm. 1772/2006 de 7 junio. JUR 2007\186838; núm. 2128/2006 de 19 julio. JUR 2007\185419; núm. 980/2011 de 13 abril. JUR 2011\226957; núm. 1602/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\376293; núm. 119/2016 de 21 enero. JUR 2016\81579; núm. 1092/2019 de 30 abril. JUR 2019\197405; núm. 2572/2019 de 7 noviembre. JUR 2020\61926; Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 515/2005 de 24 febrero. AS 2005\1204; Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2554/2008 de 17

julio. AS 2009\1898; núm. 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684; SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección3ª) núm. 429/2003 de 20 marzo. AS 2003\3244; núm. 623/2004 de 17 mayo. AS 2004\2165; núm. 302/2005 de 14 marzo. AS 2005\1703; núm. 1327/2005 de 12 diciembre. AS 2006\3370; núm. 249/2006 de 31 marzo. AS 2007\455; núm. 864/2007 de 24 septiembre. JUR 2008\49909; núm. 788/2016 de 12 diciembre. JUR 2017\18088; STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 184/2003 de 20 marzo. AS 2003\2810; SSTSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección1ª) de 30 octubre 2003. JUR 2004\56870; de 4 noviembre 2003. AS 2004\657; de 12 abril 2004. JUR 2004\174721; de 7 mayo 2004. JUR 2004\241643; de 7 mayo 2004. JUR 2004\237051; de 14 octubre 2004. AS 2006\940; de 26 octubre 2004. JUR 2006\88024; de 26 noviembre 2004. AS 2006\933; de 27 enero 2005. AS 2005\268; de 27 abril 2006. JUR 2007\208829; de 20 octubre 2006. AS 2007\2129; núm. 855/2008 de 3 marzo. AS 2008\1125; núm. 2164/2008 de 6 junio. AS 2008\1995; núm. 3002/2008 de 21 julio. AS 2008\2474; núm. 4014/2008 de 24 octubre. AS 2009\378; núm. 4479/2008 de 28 noviembre. AS 2009\974; núm. 2365/2009 de 8 mayo. JUR 2009\269643; núm. 5815/2011 de 21 diciembre. AS 2012\75; de 8 mayo 2012. JUR 2014\144961; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491; núm. 766/2013 de 4 febrero. JUR 2013\95701; núm. 2284/2013 de 29 abril. JUR 2013\199283; núm. 4470/2013 de 11 octubre. AS 2013\3010; núm. 4655/2013 de 21 octubre. AS 2013\2930; núm. 1897/2014 de 25 marzo. AS 2014\1684; núm. 4107/2014 de 22 julio. JUR 2014\219341; núm. 4497/2014 de 17 septiembre. JUR 2014\259649; núm. 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282; núm. 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989; núm. 781/2015 de 6 febrero. AS 2015\825; núm. 1000/2015 de 24 febrero. JUR 2015\85359; núm. 2851/2015 de 15 mayo. JUR 2015\150646; núm. 1782/2016 de 28 marzo. JUR 2016\87831; núm. 2682/2016 de 6 mayo. JUR 2016\139501; núm. 4232/2017 de 8 septiembre. JUR 2017\243573; de 9 noviembre 2017. JUR 2017\310424; de 19 octubre 2018. AS 2019\267;

STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 448/2003 de 31 diciembre. JUR 2004\110377; núm. 156/2015 de 31 marzo. JUR 2015\198392; SSTSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1125/2004 de 11 febrero. AS 2004\1788; núm. 2057/2004 de 10 marzo. JUR 2005\178358; STSJ de Murcia (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1387/2004 de 22 diciembre. AS 2004\3423; SSTSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 205/2005 de 14 marzo. AS 2005\693; núm. 1086/2005 de 28 diciembre. JUR 2006\64135; núm. 308/2007 de 11 abril. JUR 2007\171606; núm. 798/2007 de 18 octubre. JUR 2008\47337; núm. 714/2008 de 19

noviembre. JUR 2009\118540; núm. 635/2010 de 30 junio. JUR 2011\7930; núm. 718/2010 de 21 julio. JUR 2011\6938; núm. 676/2011 de 25 julio. JUR 2011\381023; núm. 89/2012 de 15 febrero. AS 2013\108; núm. 356/2012 de 16 mayo. JUR 2012\330134; núm. 454/2012 de 8 junio. AS 2012\2686; núm. 430/2013 de 17 junio. JUR 2013\364425; núm. 614/2018 de 8 junio. JUR 2018\312117; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326; Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 508/2016 de 14 junio. JUR 2017\169437; núm. 366/2020 de 10 marzo. JUR 2020\282367; SSTSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 591/2007 de 9 febrero. JUR 2007\218204; núm. 3504/2008 de 7 noviembre. AS 2009\410; núm. 2288/2011 de 16 septiembre. JUR 2011\356459; núm. 2759/2014 de 19 diciembre. AS 2015\602; SSTJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 454/2009 de 6 mayo. JUR 2009\270454; de 22 marzo 2016. JUR 2016\89657; Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 59/2016 de 29 enero. JUR 2016\35549; núm. 389/2016 de 5 julio. JUR 2016\195390; núm. 403/2016 de 14 julio. JUR 2016\260095; núm. 691/2016 de 22 diciembre. JUR 2017\6765; núm. 522/2018 de 24 julio. JUR 2018\265705.

ANEXO 33

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3746/2005 de 9 noviembre. JUR 2007\73019; núm. 1577/2007 de 8 mayo. AS 2007\3634; núm. 11/2008 de 3 enero. AS 2009\1180; núm. 811/2008 de 4 marzo. JUR 2009\149971; núm. 1130/2008 de 1 abril. AS 2009\1024; núm. 2143/2008 de 16 junio. JUR 2009\148662; núm. 3077/2008 de 30 septiembre. AS 2009\755; núm. 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684; núm. 455/2009 de 3 febrero. JUR 2009\211007; núm. 3033/2009 de 15 septiembre. AS 2009\2467; núm. 2498/2010 de 21 septiembre. AS 2010\2938; núm. 2748/2010 de 13 octubre. JUR 2011\23434; núm. 2892/2010 de 26 octubre. JUR 2011\35248; núm. 604/2011 de 8 marzo. AS 2011\1514; núm. 1970/2011 de 5 julio. JUR 2011\374325; núm. 1492/2012 de 10 mayo. AS 2012\2229; núm. 468/2016 de 18 febrero. JUR 2016\103372; núm. 753/2016 de 14 marzo. JUR 2016\108520; núm. 88/2017 de 18 enero. JUR 2017\189261; núm. 676/2017 de 8 marzo. JUR 2017\175193; núm. 1006/2017 de 30 marzo. AS 2017\1103; núm. 1603/2017 de 31 mayo. JUR 2017\178429; núm. 2297/2017 de 19 julio. JUR 2017\243244; núm. 2656/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\265364; núm. 3339/2017 de 16 noviembre. AS 2018\18; núm. 570/2020 de 13

febrero. JUR 2020\172755; núm. 648/2020 de 19 febrero. JUR 2020\177588; núm. 2598/2020 de 24 julio. JUR 2020\298653; núm. 3799/2020 de 10 diciembre. JUR 2021\90754; Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 712/2019 de 14 marzo. JUR 2019\137687; núm. 862/2019 de 28 marzo. JUR 2019\137543; núm. 2926/2019 de 27 noviembre. AS 2020\790; núm. 2961/2019 de 12 diciembre. JUR 2020\66269; núm. 1073/2020 de 30 abril. JUR 2020\223214; núm. 1846/2020 de 23 julio. JUR 2020\334163; núm. 2422/2020 de 29 octubre. JUR 2021\54606.

ANEXO 34

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 6984/2016 de 25 noviembre. AS 2016\1871; núm. 2521/2018 de 26 abril. JUR 2018\205946; núm. 2999/2018 de 17 mayo. AS 2018\2046; núm. 3052/2018 de 18 mayo. AS 2018\1871; núm. 5525/2018 de 22 octubre. AS 2019\690; núm. 2267/2019 de 6 mayo. JUR 2019\208695; núm. 4609/2019 de 3 octubre. JUR 2019\331311; núm. 146/2020 de 14 enero. JUR 2020\98746; núm. 820/2020 de 10 febrero. JUR 2020\126095; núm. 1598/2020 de 21 mayo. JUR 2020\255195.

ANEXO 35

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 3942/2009 de 14 mayo. AS 2009\1867; STSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 839/2006 de 7 noviembre. AS 2007\169; núm. 948/2006 de 5 diciembre. AS 2007\708; núm. 61/2007 de 23 enero. AS 2007\1963; núm. 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308; núm. 460/2007 de 16 mayo. AS 2007\1986; núm. 614/2007 de 27 junio. AS 2007\3011; núm. 555/2007 de 10 septiembre. AS 2008\925; núm. 643/2007 de 16 octubre. AS 2008\477; núm. 810/2007 de 3 diciembre. AS 2008\636; núm. 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947; núm. 182/2008 de 29 febrero. AS 2008\1123; núm. 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398; núm. 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273; núm. 1006/2008 de 9 diciembre. AS 2009\261; núm. 89/2009 de 3 febrero. AS 2009\317; núm. 36/2010 de 15 enero. AS 2010\977; núm. 284/2011 de 18 marzo. AS 2011\1826; núm. 312/2011 de 14 abril. AS 2011\2171; Sentencia núm. 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236.

ANEXO 36

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social) núm. 275/2009 de 20 abril. JUR 2009\345959; núm. 877/2010 de 21 diciembre. JUR 2011\106752; núm. 141/2011 de 28 febrero. JUR 2011\142825; núm. 570/2011 de 12 septiembre. JUR 2011\366206; núm. 78/2012 de 6 febrero. AS 2012\260; núm. 472/2012 de 25 junio. JUR 2012\272580; núm. 626/2012 de 24 septiembre. JUR 2012\361714; núm. 683/2012 de 15 octubre. AS 2013\424; núm. 899/2012 de 20 diciembre. JUR 2013\45104; núm. 164/2013 de 4 marzo. AS 2013\2297; núm. 363/2013 de 13 mayo. JUR 2013\293925; núm. 392/2013 de 27 mayo. JUR 2013\293201; núm. 95/2014 de 10 febrero. JUR 2014\60009; núm. 299/2015 de 27 abril. JUR 2015\150248; núm. 565/2015 de 23 julio. JUR 2015\203113; núm. 877/2017 de 16 octubre. JUR 2017\301572; núm. 17/2018 de 15 enero. JUR 2018\78132; núm. 42/2018 de 22 enero. JUR 2018\78514; núm. 297/2018 de 21 mayo. JUR 2018\216469; núm. 435/2018 de 16 julio. AS 2019\79; núm. 304/2019 de 18 marzo. JUR 2019\139450; núm. 610/2019 de 19 junio. JUR 2019\308691; núm. 637/2019 de 26 junio. JUR 2019\307598; núm. 915/2019 de 4 noviembre. JUR 2020\31706; núm. 1076/2019 de 19 diciembre. JUR 2020\99156; núm. 603/2020 de 10 junio. JUR 2020\248442; núm. 626/2020 de 21 septiembre. JUR 2021\13596; núm. 1076/2020 de 9 diciembre. JUR 2021\68187.

ANEXO 37

SSTSJ de Extremadura (Sala de lo Social) núm. 711/1993 de 29 noviembre. AS 1993\4826; núm. 711/1995 de 18 noviembre. AS 1995\4146; núm. 385/2000 de 3 julio. JUR 2000\271081; núm. 49/2003 de 28 enero. JUR 2003\121759; núm. 779/2003 de 26 diciembre. JUR 2004\60447; núm. 352/2004 de 11 junio. JUR 2004\179592; núm. 570/2004 de 15 octubre. AS 2004\2954; SSTSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social) núm. 89/1995 de 17 enero. AS 1995\165; núm. 1556/2007 de 23 mayo. AS 2007\3569; núm. 121/2010 de 13 enero. AS 2011\2003; núm. 2260/2010 de 6 octubre. JUR 2011\132321; núm. 1705/2011 de 29 junio. JUR 2011\331797; núm. 2151/2011 de 22 septiembre. AS 2011\2858; núm. 2497/2011 de 27 octubre. JUR 2011\431459; núm. 712/2012 de 15 marzo. AS 2012\2077; núm. 1521/2012 de 14 junio. JUR 2012\309805; núm. 1685/2012 de 28 junio. JUR 2012\310258; núm. 1841/2012 de 12 julio. JUR 2012\330754; núm. 2822/2012 de 13 diciembre. AS 2013\1254; núm. 861/2013 de 18

abril. JUR 2013\232268; núm. 1791/2013 de 10 octubre. JUR 2013\377724; núm. 2350/2013 de 12 diciembre. JUR 2014\34457; núm. 137/2014 de 23 enero. JUR 2014\100561; núm. 336/2014 de 13 febrero. AS 2014\935; núm. 1894/2014 de 15 octubre. AS 2015\281; núm. 116/2015 de 22 enero. JUR 2015\96994; núm. 199/2015 de 29 enero. JUR 2015\96655; núm. 1151/2015 de 14 mayo. JUR 2015\170257; núm. 1611/2015 de 15 julio. AS 2015\2013; núm. 1610/2015 de 15 julio. JUR 2015\221988; núm. 1791/2015 de 17 septiembre. JUR 2015\295928; núm. 594/2016 de 9 marzo. JUR 2017\47807; núm. 1256/2016 de 19 mayo. JUR 2017\43812; núm. 497/2017 de 23 febrero. AS 2017\934; núm. 2372/2018 de 18 octubre. JUR 2019\29206; núm. 2440/2018 de 25 octubre. JUR 2019\28673; Sevilla (Sala de lo Social) núm. 1868/2008 de 26 mayo. JUR 2009\148927; núm. 3020/2009 de 15 septiembre. AS 2009\2824; SSTSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 554/2007 de 10 septiembre. AS 2008\20; núm. 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735; núm. 266/2008 de 7 abril. AS 2008\1678; núm. 425/2009 de 29 mayo. JUR 2009\312031; núm. 853/2009 de 13 octubre. JUR 2010\29008; núm. 349/2010 de 16 abril. JUR 2010\259481; núm. 194/2011 de 25 febrero. AS 2011\1462; núm. 261/2011 de 4 abril. JUR 2011\187549; núm. 468/2011 de 13 mayo. JUR 2011\239152; núm. 1004/2014 de 24 noviembre. JUR 2015\15114; núm. 1217/2019 de 13 diciembre. JUR 2020\96714; STSJ de Cantabria (Sala de lo Social) núm. 943/2007 de 14 noviembre. JUR 2008\56663; SSTSJ de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 164/2008 de 3 abril. JUR 2008\180799; núm. 203/2008 de 8 mayo. JUR 2008\295156; SSTSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 236/2011 de 15 abril. JUR 2011\215413; núm. 373/2011 de 1 junio. JUR 2011\280018; núm. 611/2011 de 12 julio. AS 2012\111; núm. 616/2011 de 13 julio. JUR 2011\380964; núm. 637/2011 de 18 julio. JUR 2011\380985; núm. 371/2012 de 18 mayo. JUR 2012\327205; núm. 512/2012 de 15 junio. JUR 2012\366442; núm. 818/2012 de 22 octubre. JUR 2013\22601; núm. 81/2013 de 5 febrero. JUR 2013\163402; núm. 244/2013 de 19 abril. JUR 2013\267184; núm. 252/2013 de 24 abril. JUR 2013\253952; núm. 296/2016 de 18 abril. JUR 2016\222324; núm. 354/2016 de 4 mayo. JUR 2016\208292; núm. 874/2016 de 23 noviembre. JUR 2017\222485; núm. 87/2018 de 5 febrero. JUR 2018\201618; núm. 647/2018 de 15 junio. JUR 2018\313122; Las Palmas (Sala de lo Social) núm. 100/2016 de 29 enero. JUR 2016\150516; núm. 685/2016 de 21 julio. JUR 2017\169450; núm. 1207/2016 de 30 diciembre. JUR 2018\209133; núm. 232/2017 de 27 febrero. AS 2017\887; núm. 220/2018 de 28 febrero. JUR 2019\129040; núm. 335/2018 de 23 marzo. JUR 2019\247; núm. 979/2018 de 26

septiembre. JUR 2019\127458; núm. 1157/2018 de 29 octubre. JUR 2019\130034; núm. 1011/2019 de 30 septiembre. JUR 2020\84315; núm. 1226/2019 de 21 noviembre. JUR 2020\136733; núm. 1255/2019 de 27 noviembre. JUR 2020\136709; núm. 393/2020 de 18 mayo. JUR 2020\281101; núm. 863/2020 de 30 junio. JUR 2020\289653; STSJ de Asturias (Sala de lo Social) núm. 1250/2016 de 7 junio. JUR 2016\174893; STSJ de País Vasco (Sala de lo Social) núm. 2169/2019 de 26 noviembre. JUR 2020\72775.

ANEXO 38

STSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 841/2006 de 7 noviembre. AS 2007\35; núm. 839/2006 de 7 noviembre. AS 2007\169; núm. 886/2006 de 21 noviembre. JUR 2007\67934; núm. 948/2006 de 5 diciembre. AS 2007\708; núm. 61/2007 de 23 enero. AS 2007\1963; núm. 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308; núm. 460/2007 de 16 mayo. AS 2007\1986; núm. 614/2007 de 27 junio. AS 2007\3011; núm. 555/2007 de 10 septiembre. AS 2008\925; núm. 529/2007 de 18 septiembre. AS 2007\2943; núm. 810/2007 de 3 diciembre. AS 2008\636; núm. 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735; núm. 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947; núm. 140/2008 de 18 febrero. JUR 2008\122284; núm. 182/2008 de 29 febrero. AS 2008\1123; núm. 201/2008 de 4 marzo. JUR 2008\153269; núm. 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398; núm. 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273; núm. 616/2008 de 21 julio. AS 2008\2475; núm. 869/2008 de 24 noviembre. AS 2009\205; núm. 78/2009 de 6 febrero. AS 2009\319; núm. 182/2009 de 6 marzo. JUR 2009\265508; núm. 389/2009 de 14 mayo. JUR 2009\292505; núm. 411/2009 de 8 junio. JUR 2009\311521; núm. 517/2009 de 26 junio. JUR 2009\342983; núm. 748/2009 de 16 octubre. AS 2010\609; núm. 775/2009 de 30 octubre. JUR 2010\27623; núm. 36/2010 de 15 enero. AS 2010\977; núm. 324/2010 de 9 abril. AS 2010\1602; núm. 436/2010 de 27 mayo. JUR 2010\258509; núm. 551/2010 de 29 junio. AS 2010\1721; núm. 529/2010 de 19 julio. AS 2010\2218; núm. 603/2010 de 27 septiembre. JUR 2010\368192; núm. 177/2011 de 18 febrero. JUR 2011\144450; núm. 102/2011 de 21 febrero. JUR 2011\158947; núm. 176/2011 de 14 marzo. AS 2011\2122; núm. 284/2011 de 18 marzo. AS 2011\1826; núm. 203/2011 de 28 marzo. JUR 2011\188946; núm. 312/2011 de 14 abril. AS 2011\2171; núm. 469/2011 de 4 julio. JUR 2011\331535; núm. 506/2011 de 11 julio. JUR 2011\331109; núm. 722/2011 de 8 septiembre. JUR 2011\337285; núm. 570/2011 de 12 septiembre. JUR 2011\366206;

núm. 874/2011 de 21 octubre. AS 2012\120; núm. 705/2011 de 31 octubre. JUR 2011\412413; núm. 750/2011 de 14 noviembre. JUR 2012\12682; núm. 1045/2011 de 7 diciembre. JUR 2012\167673; núm. 78/2012 de 6 febrero. AS 2012\260; núm. 281/2012 de 26 marzo. AS 2012\1031; núm. 291/2012 de 30 marzo. JUR 2012\165093; núm. 432/2012 de 11 mayo. JUR 2012\344246; núm. 472/2012 de 25 junio. JUR 2012\272580; núm. 626/2012 de 24 septiembre. JUR 2012\361714; núm. 914/2012 de 15 octubre. AS 2013\141; núm. 947/2012 de 18 octubre. AS 2013\434; núm. 936/2012 de 8 noviembre. AS 2013\540; núm. 899/2012 de 20 diciembre. JUR 2013\45104; núm. 8/2013 de 14 enero. JUR 2013\72198; núm. 164/2013 de 4 marzo. AS 2013\2297; núm. 205/2013 de 8 marzo. JUR 2013\156034; núm. 363/2013 de 13 mayo. JUR 2013\293925; núm. 392/2013 de 27 mayo. JUR 2013\293201; núm. 718/2013 de 29 julio. AS 2013\2104; núm. 795/2013 de 18 octubre. AS 2013\2870; núm. 27/2014 de 10 enero. JUR 2014\38359; núm. 95/2014 de 10 febrero. JUR 2014\60009; núm. 75/2014 de 10 febrero. JUR 2014\60836; núm. 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236; núm. 311/2014 de 8 abril. JUR 2014\134105; núm. 462/2014 de 23 mayo. JUR 2014\232965; núm. 806/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\16013; núm. 985/2014 de 24 noviembre. JUR 2015\14898; núm. 994/2014 de 12 diciembre. JUR 2015\43630; núm. 277/2015 de 27 enero. AS 2015\898; núm. 109/2015 de 5 febrero. JUR 2015\87578; núm. 104/2015 de 23 febrero. JUR 2015\93610; núm. 193/2015 de 9 marzo. JUR 2015\115568; núm. 274/2015 de 20 abril. JUR 2015\162100; núm. 565/2015 de 23 julio. JUR 2015\203113; núm. 681/2015 de 21 septiembre. JUR 2015\241847; núm. 33/2016 de 25 enero. JUR 2016\41451; núm. 339/2016 de 22 abril. JUR 2016\131807; núm. 489/2016 de 11 julio. JUR 2016\208072; núm. 1099/2016 de 23 diciembre. JUR 2017\17958; núm. 198/2017 de 3 marzo. JUR 2017\101514; núm. 485/2017 de 24 julio. JUR 2017\235878; núm. 877/2017 de 16 octubre. JUR 2017\301572; núm. 17/2018 de 15 enero. JUR 2018\78132; núm. 42/2018 de 22 enero. JUR 2018\78514; núm. 247/2018 de 19 marzo. JUR 2018\152733; núm. 297/2018 de 21 mayo. JUR 2018\216469; núm. 435/2018 de 16 julio. AS 2019\79; núm. 873/2018 de 19 septiembre. JUR 2018\324654; núm. 920/2018 de 26 octubre. AS 2019\1143; núm. 304/2019 de 18 marzo. JUR 2019\139450; núm. 637/2019 de 26 junio. JUR 2019\307598; núm. 915/2019 de 4 noviembre. JUR 2020\31706; núm. 1135/2019 de 22 noviembre. JUR 2020\2578; núm. 1125/2019 de 27 noviembre. JUR 2020\80040; núm. 1138/2019 de 27 noviembre. JUR 2020\72364; núm. 1076/2019 de 19 diciembre. JUR 2020\99156; núm. 603/2020 de 10 junio. JUR 2020\248442; núm. 626/2020 de 21 septiembre. JUR 2021\13596; núm. 1076/2020 de 9 diciembre. JUR 2021\68187.

ANEXO 39

STSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 756/2005 de 30 diciembre. AS 2006\1280; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4716/2006 de 21 junio. AS 2007\40; núm. 5185/2019 de 28 octubre. JUR 2020\14779; STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 587/2006 de 24 julio. AS 2006\3407; núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308; núm. 413/2007 de 11 junio. JUR 2007\252690; núm. 555/2007 de 10 septiembre. AS 2008\925; núm. 810/2007 de 3 diciembre. AS 2008\636; núm. 830/2007 de 10 diciembre. AS 2008\735; núm. 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947; núm. 140/2008 de 18 febrero. JUR 2008\122284; núm. 182/2008 de 29 febrero. AS 2008\1123; núm. 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398; núm. 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273; núm. 616/2008 de 21 julio. AS 2008\2475; núm. 1006/2008 de 9 diciembre. AS 2009\261; núm. 89/2009 de 3 febrero. AS 2009\317; núm. 78/2009 de 6 febrero. AS 2009\319; núm. 182/2009 de 6 marzo. JUR 2009\265508; núm. 505/2009 de 9 junio. JUR 2010\300528; núm. 775/2009 de 30 octubre. JUR 2010\27623; núm. 36/2010 de 15 enero. AS 2010\977; núm. 324/2010 de 9 abril. AS 2010\1602; núm. 551/2010 de 29 junio. AS 2010\1721; núm. 177/2011 de 18 febrero. JUR 2011\144450; núm. 284/2011 de 18 marzo. AS 2011\1826; núm. 312/2011 de 14 abril. AS 2011\2171; núm. 722/2011 de 8 septiembre. JUR 2011\337285; núm. 1045/2011 de 7 diciembre. JUR 2012\167673; núm. 291/2012 de 30 marzo. JUR 2012\165093; núm. 432/2012 de 11 mayo. JUR 2012\344246; núm. 936/2012 de 8 noviembre. AS 2013\540; núm. 205/2013 de 8 marzo. JUR 2013\156034; núm. 584/2013 de 15 octubre. JUR 2013\35722; núm. 795/2013 de 18 octubre. AS 2013\2870; núm. 27/2014 de 10 enero. JUR 2014\38359; núm. 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236; núm. 462/2014 de 23 mayo. JUR 2014\232965; núm. 277/2015 de 27 enero. AS 2015\898; núm. 681/2015 de 21 septiembre. JUR 2015\241847; núm. 339/2016 de 22 abril. JUR 2016\131807; núm. 681/2016 de 15 julio. JUR 2016\209692; núm. 1099/2016 de 23 diciembre. JUR 2017\17958; núm. 198/2017 de 3 marzo. JUR 2017\101514; núm. 855/2019 de 17 octubre. AS 2020\685; núm. 1135/2019 de 22 noviembre. JUR 2020\2578; STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) de 15 octubre 2013. AS 2013\2850.

ANEXO 40

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social): núm. 828/2003 de 11 marzo. JUR 2003\136591; núm. 749/2005 de 16 marzo. JUR 2007\190799; núm. 1344/2005 de 17 mayo. JUR 2009\23635; núm. 1560/2005 de 15 junio. AS 2008\2842; núm. 2316/2005 de 21 septiembre. JUR 2007\190210; núm. 3249/2005 de 7 diciembre. JUR 2007\189642; núm. 53/2006 de 11 enero. AS 2007\1677; núm. 1626/2006 de 31 mayo. JUR 2007\186984; núm. 1772/2006 de 7 junio. JUR 2007\186838; núm. 2128/2006 de 19 julio. JUR 2007\185419; núm. 506/2007 de 21 febrero. AS 2007\3382; núm. 813/2007 de 21 marzo. AS 2007\3504; núm. 117/2008 de 17 enero. AS 2013\2106; núm. 1811/2008 de 11 junio. JUR 2009\32281; núm. 2554/2008 de 17 julio. AS 2009\1898; núm. 3365/2008 de 20 octubre. AS 2009\1684; núm. 980/2011 de 13 abril. JUR 2011\226957; núm. 1094/2011 de 27 abril. JUR 2011\226378; núm. 1599/2011 de 6 octubre. JUR 2013\244347; núm. 1602/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\376293; núm. 632/2015 de 12 marzo. JUR 2015\141224; núm. 859/2015 de 15 abril. JUR 2015\218110; núm. 119/2016 de 21 enero. JUR 2016\81579; núm. 845/2016 de 7 abril. AS 2016\1151; núm. 1759/2016 de 14 julio. JUR 2017\47593; núm. 2444/2016 de 3 noviembre. JUR 2017\48952; núm. 1920/2017 de 14 septiembre. JUR 2017\310459; núm. 1163/2018 de 10 mayo. AS 2019\110; núm. 1882/2018 de 26 julio. JUR 2018\289872; núm. 886/2019 de 4 abril. JUR 2019\196790; núm. 1463/2019 de 6 junio. JUR 2019\243525; núm. 1893/2019 de 18 julio. AS 2020\241; núm. 2179/2019 de 26 septiembre. AS 2020\244; núm. 844/2020 de 26 marzo. JUR 2020\221888; núm. 828/2020 de 26 marzo. JUR 2020\225051; núm. 1212/2020 de 14 mayo. JUR 2020\271233. STSJ de Aragón (Sala de lo Social): núm. 1146/2005 de 22 diciembre. AS 2006\629; núm. 44/2006 de 24 enero. AS 2006\1082; núm. 205/2006 de 28 febrero. AS 2006\1618; núm. 928/2006 de 11 octubre. AS 2007\957; núm. 838/2008 de 3 noviembre. AS 2009\518; núm. 521/2010 de 7 julio. AS 2011\430; núm. 317/2012 de 13 junio. AS 2012\1925; núm. 443/2012 de 18 julio. AS 2012\2849; núm. 583/2013 de 27 noviembre. AS 2014\182. STSJ de Asturias (Sala de lo Social): núm. 112/2010 de 15 enero. JUR 2010\106536; núm. 2058/2014 de 30 septiembre. JUR 2014\272082; núm. 1002/2018 de 24 abril. AS 2018\1335. STSJ de Comunidad Valenciana (Sala de lo Social): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; núm. 4311/2008 de 18 diciembre. AS 2009\1974; núm. 1962/2009 de 9 junio. JUR 2009\344027; núm. 2133/2009 de 25 junio. JUR 2009\376543; núm. 2807/2009 de 29 septiembre. JUR 2010\11308; núm. 146/2011 de 19 enero. JUR 2011\163174; núm. 2004/2012 de 10 julio. JUR

2012\360395; núm. 2456/2013 de 14 noviembre. JUR 2014\15112; núm. 1992/2015 de 13 octubre. JUR 2016\127679; núm. 393/2017 de 14 febrero. AS 2017\663; núm. 1435/2018 de 3 mayo. JUR 2018\226980; núm. 2051/2018 de 19 junio. JUR 2018\277597; núm. 2693/2019 de 19 noviembre. JUR 2020\201714. STSJ de Cantabria (Sala de lo Social): núm. 679/2006 de 3 julio. AS 2006\2275; núm. 994/2006 de 2 noviembre. JUR 2006\277641; núm. 1144/2007 de 29 diciembre. JUR 2008\80327; núm. 110/2010 de 22 febrero. AS 2010\1999; núm. 223/2014 de 21 marzo. JUR 2014\118623; núm. 592/2015 de 22 julio. AS 2015\2500; núm. 617/2015 de 29 julio. JUR 2016\32666; núm. 482/2016 de 17 mayo. JUR 2016\169841. STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social): núm. 332/2012 de 10 mayo. JUR 2012\205580; núm. 59/2016 de 29 enero. JUR 2016\35549; núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; núm. 389/2016 de 5 julio. JUR 2016\195390; núm. 403/2016 de 14 julio. JUR 2016\260095; núm. 691/2016 de 22 diciembre. JUR 2017\6765; núm. 65/2018 de 7 febrero. AS 2018\895; núm. 522/2018 de 24 julio. JUR 2018\265705. STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125; núm. 321/2006 de 23 febrero. AS 2006\1305; núm. 335/2006 de 28 febrero. JUR 2006\133409; núm. 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898; núm. 1289/2006 de 26 julio. AS 2006\2530; núm. 153/2008 de 30 enero. JUR 2008\235581; núm. 777/2008 de 15 mayo. JUR 2008\355967; núm. 1532/2008 de 15 octubre. AS 2008\2657; núm. 595/2014 de 13 mayo. JUR 2014\167356; núm. 1048/2015 de 7 octubre. JUR 2015\245938; núm. 1154/2017 de 27 septiembre. JUR 2017\260755; núm. 1334/2018 de 16 octubre. JUR 2018\315285; núm. 39/2019 de 15 enero. AS 2019\1353. STSJ de Cataluña (Sala de lo Social): núm. 6566/2004 de 30 septiembre. JUR 2004\314634; núm. 6663/2004 de 1 octubre. JUR 2004\314497; núm. 6938/2004 de 11 octubre. JUR 2004\314195; núm. 7111/2005 de 22 septiembre. AS 2006\124; núm. 8396/2005 de 7 noviembre. AS 2005\3698; núm. 2808/2006 de 5 abril. AS 2006\2709; núm. 2840/2006 de 6 abril. JUR 2006\254336; núm. 3236/2006 de 27 abril. AS 2006\2414; núm. 4404/2006 de 12 junio. AS 2006\3043; núm. 7444/2006 de 2 noviembre. JUR 2007\105404; núm. 609/2007 de 24 enero. AS 2007\2315; núm. 6876/2007 de 15 octubre. JUR 2008\12646; núm. 7846/2008 de 21 octubre. AS 2008\3080; núm. 5889/2009 de 22 julio. AS 2009\2782; núm. 6814/2009 de 29 septiembre. JUR 2009\491394; núm. 9015/2009 de 10 diciembre. AS 2010\823; núm. 2189/2010 de 18 marzo. JUR 2010\176079; núm. 2694/2010 de 15 abril. JUR 2010\268322; núm. 2734/2010 de 16 abril. JUR 2010\259484; núm. 7186/2010 de 8 noviembre. AS 2011\547; núm. 3821/2011 de 30 mayo. JUR 2011\292752; núm.

5727/2011 de 14 septiembre. JUR 2011\387263; núm. 1858/2012 de 8 marzo. JUR 2012\162682; núm. 5991/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\357562; núm. 2136/2015 de 23 marzo. JUR 2015\113966; núm. 7686/2017 de 15 diciembre. AS 2018\649; núm. 2662/2020 de 18 junio. JUR 2020\265394. STSJ de Extremadura (Sala de lo Social): núm. 184/2003 de 20 marzo. AS 2003\2810; núm. 177/2004 de 26 marzo. AS 2004\1419; núm. 156/2007 de 6 marzo. JUR 2007\215895; núm. 261/2008 de 19 mayo. AS 2008\2207; núm. 394/2008 de 31 julio. AS 2010\280; núm. 132/2011 de 24 marzo. JUR 2011\177969; núm. 156/2011 de 7 abril. JUR 2011\186656; núm. 181/2011 de 15 abril. JUR 2011\185265; núm. 654/2012 de 28 diciembre. AS 2013\868; núm. 193/2013 de 30 abril. JUR 2013\201343; núm. 232/2013 de 23 mayo. JUR 2013\214985; núm. 327/2016 de 7 julio. JUR 2016\244206; núm. 109/2017 de 23 febrero. JUR 2017\83371; núm. 521/2017 de 24 julio. JUR 2017\231032. STSJ de Galicia (Sala de lo Social): de 30 octubre 2003. JUR 2004\56870; de 4 noviembre 2003. AS 2004\657; de 12 abril 2004. JUR 2004\174721; de 7 mayo 2004. JUR 2004\241643; de 14 octubre 2004. AS 2006\940; de 26 noviembre 2004. AS 2006\933; de 27 enero 2005. AS 2005\268; de 27 abril 2006. JUR 2007\208829; de 23 junio 2006. JUR 2007\208438; de 20 octubre 2006. AS 2007\2129; de 17 noviembre 2006. JUR 2007\207251; de 22 diciembre 2006. JUR 2007\206483; núm. 855/2008 de 3 marzo. AS 2008\1125; núm. 1874/2008 de 3 junio. JUR 2008\186645; núm. 2164/2008 de 6 junio. AS 2008\1995; núm. 3002/2008 de 21 julio. AS 2008\2474; núm. 2967/2008 de 22 julio. AS 2008\2478; núm. 3426/2008 de 26 septiembre. AS 2008\2924; núm. 3729/2008 de 16 octubre. AS 2008\2660; núm. 4014/2008 de 24 octubre. AS 2009\378; núm. 3910/2008 de 27 octubre. JUR 2008\380931; núm. 4044/2008 de 4 noviembre. JUR 2009\105414; núm. 4479/2008 de 28 noviembre. AS 2009\974; núm. 5131/2008 de 19 diciembre. AS 2009\1976; núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 688/2009 de 9 febrero. JUR 2009\191500; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 2365/2009 de 8 mayo. JUR 2009\269643; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 5425/2009 de 3 diciembre. JUR 2010\34951; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 702/2010 de 15 febrero. AS 2010\1410; núm. 1188/2010 de 15 marzo. JUR 2010\164594; núm. 3640/2010 de 7 julio. JUR 2010\319087; núm. 4451/2010 de 4 octubre. AS 2010\2515; núm. 4401/2010 de 15 octubre. AS 2010\2565; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 455/2011 de 28 enero. JUR 2011\135006; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 3033/2011 de 14 junio. JUR 2011\256459; núm. 3579/2011 de 12 julio. JUR

2011\318591; núm. 3890/2011 de 27 julio. JUR 2011\322718; núm. 4478/2011 de 20 octubre. JUR 2011\387412; núm. 5197/2011 de 17 noviembre. JUR 2011\425925; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 5504/2011 de 28 noviembre. JUR 2012\6198; núm. 5815/2011 de 21 diciembre. AS 2012\75; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 1058/2012 de 24 febrero. JUR 2012\97507; núm. 2238/2012 de 13 abril. JUR 2012\153979; núm. 766/2013 de 4 febrero. JUR 2013\95701; núm. 2285/2013 de 19 abril. JUR 2013\207878; núm. 2284/2013 de 29 abril. JUR 2013\199283; núm. 3645/2013 de 11 julio. AS 2013\2041; núm. 4655/2013 de 21 octubre. AS 2013\2930; núm. 1897/2014 de 25 marzo. AS 2014\1684; núm. 4107/2014 de 22 julio. JUR 2014\219341; núm. 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282; núm. 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989; núm. 781/2015 de 6 febrero. AS 2015\825; núm. 1000/2015 de 24 febrero. JUR 2015\85359; núm. 2851/2015 de 15 mayo. JUR 2015\150646; núm. 5786/2015 de 23 octubre. JUR 2015\267214; núm. 1782/2016 de 28 marzo. JUR 2016\87831; núm. 2682/2016 de 6 mayo. JUR 2016\139501; núm. 3151/2016 de 31 mayo. JUR 2016\170282; núm. 5289/2016 de 16 septiembre. JUR 2016\222995; núm. 6661/2016 de 30 noviembre. JUR 2017\9132; núm. 2609/2017 de 9 mayo. JUR 2017\160565; de 28 julio 2017. AS 2017\1621; núm. 4232/2017 de 8 septiembre. JUR 2017\243573; de 9 noviembre 2017. JUR 2017\310424; de 12 diciembre 2017. JUR 2018\15130; de 22 marzo 2018. JUR 2018\141790; de 15 junio 2018. JUR 2018\240566; de 19 octubre 2018. AS 2019\267; de 7 diciembre 2018. JUR 2019\33114; de 7 mayo 2019. AS 2019\1666; de 24 septiembre 2019. JUR 2019\291523; de 30 septiembre 2019. JUR 2019\291605; núm. 4685/2019 de 25 noviembre. AS 2020\779. STSJ de Islas Canarias (Sala de lo Social): núm. 205/2005 de 14 marzo. AS 2005\693; núm. 712/2005 de 26 julio. AS 2005\2211; núm. 1086/2005 de 28 diciembre. JUR 2006\64135; núm. 308/2007 de 11 abril. JUR 2007\171606; núm. 798/2007 de 18 octubre. JUR 2008\47337; núm. 876/2007 de 12 noviembre. JUR 2008\66780; núm. 714/2008 de 19 noviembre. JUR 2009\118540; núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 635/2010 de 30 junio. JUR 2011\7930; núm. 718/2010 de 21 julio. JUR 2011\6938; núm. 430/2013 de 17 junio. JUR 2013\364425; núm. 583/2013 de 25 septiembre. JUR 2013\361826; núm. 508/2016 de 14 junio. JUR 2017\169437; núm. 641/2016 de 21 julio. AS 2017\1859; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; núm. 549/2017 de 12 junio. JUR 2017\223558; núm. 614/2018 de 8 junio. JUR 2018\312117; núm. 1108/2018 de 8 noviembre. JUR 2019\160734; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero.

JUR 2020\97326; núm. 366/2020 de 10 marzo. JUR 2020\282367; STSJ de La Rioja (Sala de lo Social): núm. 312/2004 de 16 noviembre. AS 2004\3104; núm. 188/2005 de 6 octubre. AS 2006\1104; núm. 191/2005 de 6 octubre. AS 2005\3399; STSJ de Madrid (Sala de lo Social): núm. 193/2005 de 7 marzo. JUR 2005\93526; núm. 312/2007 de 30 abril. JUR 2008\129066; núm. 467/2007 de 25 junio. AS 2008\818; núm. 488/2007 de 17 julio. AS 2007\3056; núm. 691/2007 de 30 octubre. JUR 2008\20994; núm. 57/2008 de 29 enero. AS 2008\1163; núm. 59/2008 de 29 enero. AS 2008\1165; núm. 144/2008 de 25 febrero. AS 2008\1118; núm. 244/2008 de 25 marzo. JUR 2008\151659; núm. 320/2008 de 15 abril. JUR 2008\188416; núm. 534/2008 de 17 junio. AS 2008\1773; núm. 852/2009 de 23 diciembre. JUR 2010\92663; núm. 105/2010 de 9 febrero. AS 2010\1006; núm. 102/2010 de 9 febrero. JUR 2010\134740; núm. 198/2010 de 15 marzo. JUR 2010\207617; núm. 664/2010 de 5 octubre. JUR 2011\24021; núm. 924/2010 de 25 noviembre. AS 2011\657; núm. 191/2011 de 9 marzo. JUR 2011\141728; núm. 488/2011 de 4 julio. JUR 2011\309823; núm. 506/2011 de 11 julio. JUR 2011\331109; núm. 536/2011 de 28 julio. JUR 2011\315791; núm. 613/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\387995; núm. 634/2011 de 11 octubre. JUR 2011\388013; núm. 743/2011 de 8 noviembre. JUR 2012\35306; núm. 943/2011 de 10 noviembre. JUR 2011\440795; núm. 429/2012 de 30 mayo. JUR 2012\202244; núm. 446/2012 de 6 junio. JUR 2012\230508; núm. 568/2012 de 26 julio. JUR 2012\285959; núm. 708/2012 de 10 octubre. JUR 2012\359737; núm. 560/2014 de 23 julio. AS 2014\2257; núm. 651/2014 de 8 octubre. JUR 2014\285726; núm. 798/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\17313; núm. 265/2015 de 15 abril. JUR 2015\155818; núm. 393/2015 de 27 mayo. JUR 2015\160342; núm. 792/2015 de 14 octubre. JUR 2015\253855; núm. 103/2016 de 3 febrero. JUR 2016\54985; núm. 88/2017 de 25 enero. JUR 2017\64009; núm. 145/2017 de 8 febrero. JUR 2017\74890; núm. 612/2017 de 7 junio. JUR 2017\188710; núm. 725/2017 de 5 julio. JUR 2017\226693; núm. 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645; núm. 603/2018 de 17 septiembre. JUR 2018\329506; núm. 672/2019 de 13 septiembre. JUR 2019\300294; núm. 883/2019 de 2 octubre. JUR 2019\311220; núm. 916/2019 de 19 noviembre. AS 2020\1152; núm. 162/2020 de 10 marzo. JUR 2020\209206; núm. 199/2020 de 14 abril. JUR 2020\234474; núm. 409/2020 de 11 mayo. JUR 2020\209048; núm. 539/2020 de 3 junio. JUR 2020\231430; núm. 410/2020 de 16 junio. JUR 2020\247406; núm. 406/2020 de 16 junio. JUR 2020\247263; núm. 606/2020 de 30 junio. JUR 2020\258998. STSJ de Murcia (Sala de lo Social): núm. 240/2014 de 24 marzo. JUR 2014\109686; núm. 535/2017 de 17 mayo. AS 2017\1098; núm. 543/2017 de 17 mayo.

AS 2017\1096; núm. 774/2017 de 14 septiembre. JUR 2017\249527; núm. 1062/2017 de 29 noviembre. JUR 2018\35357; núm. 446/2018 de 9 mayo. JUR 2018\183350. STSJ de Navarra (Sala de lo Social): núm. 156/2015 de 31 marzo. JUR 2015\198392. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social): núm. 531/2002 de 26 febrero. AS 2002\2932; de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; de 25 enero 2005. JUR 2005\77335; de 21 marzo 2006. JUR 2006\179805; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869; de 2 noviembre 2010. JUR 2011\132755; de 9 diciembre 2010. AS 2011\729; núm. 505/2011 de 22 febrero. JUR 2011\304220; núm. 2377/2011 de 4 octubre. AS 2012\1687; de 8 mayo 2012. JUR 2014\144961; núm. 1103/2013 de 11 junio. JUR 2014\136460; núm. 1979/2013 de 12 noviembre. JUR 2014\24426; núm. 605/2015 de 31 marzo. JUR 2015\116424; núm. 1187/2015 de 23 junio. JUR 2015\210206; núm. 1670/2017 de 5 septiembre. JUR 2017\293852; núm. 1748/2018 de 25 septiembre. JUR 2019\81262; núm. 1759/2018 de 25 septiembre. JUR 2019\73405; núm. 732/2019 de 9 abril. JUR 2019\224495; núm. 949/2019 de 14 mayo. JUR 2019\228443; núm. 1317/2019 de 2 julio. JUR 2019\263998; núm. 1865/2019 de 22 octubre. JUR 2020\57361; núm. 2158/2019 de 26 noviembre. AS 2020\909.

ANEXO 41

STC núm. 137/1990 de 19 julio. RTC 1990\137; núm. 215/1994 de 14 julio. RTC 1994\215; núm. 207/1996 de 16 diciembre. RTC 1996\207; núm. 119/2001 de 29 mayo. RTC 2001\119; núm. 220/2005 de 12 septiembre. RTC 2005\220; núm. 62/2007 de 27 marzo. RTC 2007\62; núm. 160/2007 de 2 julio. RTC 2007\160; núm. 37/2011 de 28 marzo. RTC 2011\37; núm. 150/2011 de 29 septiembre. RTC 2011\150; núm. 118/2019 de 16 octubre. RTC 2019\118.

ANEXO 42

STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 177/2004 de 26 marzo. AS 2004\1419; STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1614/2005 de 24 febrero. JUR 2005\117817; STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 4559/2010 de 20 octubre. AS 2010\2458.

ANEXO 43

STC 180/1999 de 11 octubre. RTC 1999\180; núm. 112/2000 de 5 mayo. RTC 2000\112; núm. 297/2000 de 11 diciembre. RTC 2000\297; núm. 49/2001 de 26 febrero. RTC 2001\49; núm. 99/2002 de 6 mayo. RTC 2002\99; núm. 14/2003 de 28 enero. RTC 2003\14; núm. 216/2006 de 3 julio. RTC 2006\216

ANEXO 44

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social) núm. 787/2006 de 6 noviembre. AS 2007\723; núm. 839/2006 de 7 noviembre. AS 2007\169; núm. 948/2006 de 5 diciembre. AS 2007\708; núm. 61/2007 de 23 enero. AS 2007\1963;núm. 356/2007 de 14 mayo. AS 2007\2308; núm. 460/2007 de 16 mayo. AS 2007\1986; núm. 614/2007 de 27 junio. AS 2007\3011; núm. 555/2007 de 10 septiembre. AS 2008\925; núm. 643/2007 de 16 octubre. AS 2008\477; núm. 810/2007 de 3 diciembre. AS 2008\636; núm. 41/2008 de 21 enero. AS 2008\947; núm. 182/2008 de 29 febrero. AS 2008\1123; núm. 265/2008 de 7 abril. AS 2008\1398; núm. 354/2008 de 5 mayo. AS 2008\1273; núm. 1006/2008 de 9 diciembre. AS 2009\261; núm. 89/2009 de 3 febrero. AS 2009\317; núm. 36/2010 de 15 enero. AS 2010\977; núm. 284/2011 de 18 marzo. AS 2011\1826; núm. 312/2011 de 14 abril. AS 2011\2171; núm. 313/2014 de 4 abril. AS 2014\1236; núm. 626/2020 de 21 septiembre. JUR 2021\13596.

ANEXO 45

STC núm. 170/1994 de 7 junio. RTC 1994\170; núm. 297/1994 de 14 noviembre. RTC 1994\297; núm. 78/1995 de 22 mayo. RTC 1995\78; núm. 76/1995 de 22 mayo. RTC 1995\76; núm. 176/1995 de 11 diciembre. RTC 1995\176; núm. 200/1998 de 14 octubre. RTC 1998\200; núm. 187/1999 de 25 octubre. RTC 1999\187; núm. 148/2001 de 27 junio. RTC 2001\148; núm. 204/2001 de 15 octubre. RTC 2001\204; núm. 39/2005 de 28 febrero. RTC 2005\39; núm. 177/2005 de 4 julio. RTC 2005\177; núm. 29/2009 de 26 enero. RTC 2009\29; núm. 79/2014 de 28 mayo. RTC 2014\79.

ANEXO 46

STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 2262/2006 de 27 junio. JUR 2007\41149; núm. 442/2017 de 21 febrero. AS 2017\864. STSJ de Castilla y León, Burgos, (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 184/2016 de 16 marzo. AS 2016\719; STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª): núm. 1285/2005 de 13 octubre. AS 2005\3125; núm. 321/2006 de 23 febrero. AS 2006\1305; núm. 335/2006 de 28 febrero. JUR 2006\133409; núm. 423/2006 de 9 marzo. AS 2006\898; núm. 777/2008 de 15 mayo. JUR 2008\355967; núm. 1532/2008 de 15 octubre. AS 2008\2657.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) en sus sentencias: núm. 433/2009 de 4 febrero. JUR 2009\251827; núm. 1838/2009 de 13 abril. JUR 2009\220044; núm. 5330/2009 de 26 noviembre. AS 2009\2648; núm. 386/2010 de 25 enero. AS 2010\892; núm. 5657/2010 de 7 diciembre. AS 2011\148; núm. 5859/2010 de 17 diciembre. AS 2011\97; núm. 1537/2011 de 25 marzo. AS 2011\1570; núm. 5318/2011 de 25 noviembre. AS 2011\2604; núm. 135/2012 de 23 diciembre. AS 2012\85; núm. 4737/2012 de 1 octubre. JUR 2012\366491. STSJ de islas Canarias (Sala de lo Social): núm. 876/2007 de 12 noviembre. JUR 2008\66780; núm. 726/2010 de 27 mayo. AS 2010\2644; núm. 722/2016 de 29 julio. JUR 2017\168304; núm. 578/2017 de 8 mayo. JUR 2017\233985; núm. 777/2019 de 12 julio. JUR 2019\258719; núm. 7/2020 de 14 enero. JUR 2020\97326;

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª): núm. 852/2009 de 23 diciembre. JUR 2010\92663; núm. 105/2010 de 9 febrero. AS 2010\1006; núm. 102/2010 de 9 febrero. JUR 2010\134740; núm. 191/2011 de 9 marzo. JUR 2011\141728; núm. 536/2011 de 28 julio. JUR 2011\315791; núm. 613/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\387995; núm. 618/2011 de 28 septiembre. JUR 2011\370846; núm. 743/2011 de 8 noviembre. JUR 2012\35306; núm. 943/2011 de 10 noviembre. JUR 2011\440795; núm. 429/2012 de 30 mayo. JUR 2012\202244; núm. 446/2012 de 6 junio. JUR 2012\230508; núm. 568/2012 de 26 julio. JUR 2012\285959; núm. 708/2012 de 10 octubre. JUR 2012\359737; núm. 560/2014 de 23 julio. AS 2014\2257; núm. 651/2014 de 8 octubre. JUR 2014\285726; núm. 798/2014 de 19 noviembre. JUR 2015\17313; núm. 265/2015 de 15 abril. JUR 2015\155818; núm. 393/2015 de 27 mayo. JUR 2015\160342; núm. 792/2015 de 14 octubre. JUR 2015\253855; núm. 103/2016 de 3 febrero. JUR 2016\54985; núm. 88/2017 de 25 enero. JUR 2017\64009; núm. 145/2017 de 8 febrero. JUR 2017\74890; núm. 612/2017 de 7 junio. JUR 2017\188710; núm. 725/2017 de 5 julio. JUR 2017\226693;

núm. 854/2017 de 28 diciembre. JUR 2018\135645; núm. 883/2019 de 2 octubre. JUR 2019\311220; núm. 606/2020 de 30 junio. JUR 2020\258998. STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª): de 28 noviembre 2003. AS 2004\669; núm. 2782/2006 de 28 noviembre. AS 2007\934; núm. 1727/2008 de 30 junio. AS 2008\2869.

ANEXO 47

STC (Sala Primera) núm. 54/1995 de 24 febrero. RTC 1995\54; núm. 197/1998 de 13 octubre. RTC 1998\197; núm. 101/2000 de 10 abril. RTC 2000\101; núm. 196/2000 de 24 julio. RTC 2000\196; núm. 199/2000 de 24 julio. RTC 2000\199; núm. 198/2001 de 4 octubre. RTC 2001\198; núm. 5/2003 de 20 enero. RTC 2003\5; núm. 55/2004 de 19 abril. RTC 2004\55; núm. 87/2004 de 10 mayo. RTC 2004\87; núm. 38/2005 de 28 febrero. RTC 2005\38; núm. 144/2005 de 6 junio. RTC 2005\144; núm. 171/2005 de 20 junio. RTC 2005\171; núm. 3/2006 de 16 enero. RTC 2006\3; núm. 16/2006 de 19 enero. RTC 2006\16; núm. 44/2006 de 13 febrero. RTC 2006\44; núm. 65/2006 de 27 febrero. RTC 2006\65; núm. 120/2006 de 24 abril. RTC 2006\120; núm. 138/2006 de 8 mayo. RTC 2006\138; núm. 125/2008 de 20 octubre. RTC 2008\125; núm. 92/2009 de 20 abril. RTC 2009\92; núm. 62/2010 de 18 octubre. RTC 2010\62; núm. 76/2010 de 19 octubre. RTC 2010\76; núm. 75/2010 de 19 octubre. RTC 2010\75; núm. 6/2011 de 14 febrero. RTC 2011\6; núm. 10/2011 de 28 febrero. RTC 2011\10; núm. 183/2015 de 10 septiembre. RTC 2015\183.

ANEXO 48

STC núm. 197/1998 de 13 octubre. RTC 1998\197; núm. 140/1999 de 22 julio. RTC 1999\140; núm. 198/2001 de 4 octubre. RTC 2001\198; núm. 5/2003 de 20 enero. RTC 2003\5; núm. 186/2003 de 27 octubre. RTC 2003\186; núm. 55/2004 de 19 abril. RTC 2004\55; núm. 87/2004 de 10 mayo. RTC 2004\87; núm. 38/2005 de 28 febrero. RTC 2005\38; núm. 144/2005 de 6 junio. RTC 2005\144; núm. 171/2005 de 20 junio. RTC 2005\171; núm. 298/2005 de 21 noviembre. RTC 2005\298; núm. 3/2006 de 16 enero. RTC 2006\3; núm. 138/2006 de 8 mayo. RTC 2006\138; núm. 125/2008 de 20 octubre. RTC 2008\125; núm. 92/2009 de 20 abril. RTC 2009\92; núm. 6/2011 de 14 febrero. RTC 2011\6; núm. 183/2015 de 10 septiembre. RTC 2015\183.

ANEXO 49

STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 2759/2014 de 19 diciembre. AS 2015\602; SSTSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 59/2016 de 29 enero. JUR 2016\35549; núm. 389/2016 de 5 julio. JUR 2016\195390; núm. 403/2016 de 14 julio. JUR 2016\260095; núm. 691/2016 de 22 diciembre. JUR 2017\6765; núm. 522/2018 de 24 julio. JUR 2018\265705; SSTSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 5089/2014 de 20 octubre. AS 2015\282; núm. 5131/2008 de 19 diciembre. AS 2009\1976; núm. 4451/2010 de 4 octubre. AS 2010\2515; núm. 5815/2011 de 21 diciembre. AS 2012\75; núm. 5777/2012 de 23 noviembre. JUR 2013\3333; núm. 766/2013 de 4 febrero. JUR 2013\95701; núm. 2284/2013 de 29 abril. JUR 2013\199283; núm. 4655/2013 de 21 octubre. AS 2013\2930; núm. 1897/2014 de 25 marzo. AS 2014\1684; núm. 4107/2014 de 22 julio. JUR 2014\219341; núm. 4497/2014 de 17 septiembre. JUR 2014\259649; núm. 5087/2014 de 20 octubre. AS 2014\2989; núm. 905/2014 de 18 diciembre. JUR 2015\28011; núm. 781/2015 de 6 febrero. AS 2015\825; núm. 2851/2015 de 15 mayo. JUR 2015\150646; núm. 2682/2016 de 6 mayo. JUR 2016\139501; núm. 4232/2017 de 8 septiembre. JUR 2017\243573; de 9 noviembre 2017. JUR 2017\310424; de 19 octubre 2018. AS 2019\267; STSJ de Navarra, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 156/2015 de 31 marzo. JUR 2015\198392.