

Júlia Mateos Baixauli

**ANÁLISIS LEGAL, PROCESAL Y
JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO MORAL
EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
ESPAÑOL**

TRABAJO FIN DE GRADO

dirigido por la Sra. Anna Mañé García

Grado en Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona
2021



Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de (marcar la opción que corresponda y completar):

- Trabajo de Recerca
- Simulación de juicio
- Dictamen/Informe
- APS
- TFG vinculado a prácticas



RESUMEN / RESUM / ABSTRACT

El acoso laboral o *mobbing* es una realidad muy importante y cada vez más frecuente en nuestra sociedad, cuya aparición deriva del entorno laboral. Por tanto, el presente trabajo tiene como fin estudiar dicho tema desde una perspectiva jurídica, legal y procesal, resolviendo cuestiones relacionadas a favor de la protección de los trabajadores víctimas del acoso, tanto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales como en el Sistema de la Seguridad Social, y delimitando la tutela jurídica frente al acoso.

L'assetjament laboral o *mobbing* és un realitat molt important i cada cop més freqüent en la nostra societat, l'aparició del qual deriva de l'entorn laboral. Per tant, el present treball té com a fi estudiar aquest tema des d'una perspectiva jurídica, legal i processal, resolent qüestions relacionades a favor de la protecció dels treballadors víctimes de l'assetjament, tant en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals com el Sistema de la Seguretat Social i, delimitant la tutela jurídica davant de l'assetjament.

The workplace harassment or *mobbing* is an important reality which is being more frequent in our society as a result of the work environment. That is why, the work exposed in this document has the finality to study this topic from a juridical, legal and procedural perspective, solving questions related in favour of the protection of the affected workers due to harassment, both in the environment of prevention of occupational risks as in the System of Social Security and restricting the juridical tutelage in front of harassment.

PALABRAS CLAVE

Acoso laboral – *Mobbing* – Accidente laboral – Depresión – Proceso sobre tutela de derechos fundamentales – Extinción – Contrato de trabajo – Despido.



ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN	8
2. ENUNCIADO DEL CASO PRÁCTICO	12
3. CUESTIONES A RESOLVER.....	15
<i>3.1. ¿Cuáles son los mecanismos de tutela preventiva frente al acoso moral en el trabajo?.....</i>	15
3.1.1. Obligación empresarial de prevención y protección frente al acoso.....	15
3.1.2. Medidas preventivas del acoso laboral	18
3.1.3. Responsabilidad penal.....	19
3.1.4. Responsabilidad civil	20
3.1.5. Responsabilidad administrativa. Consecuencias que procederán tras la actuación de la Inspección de Trabajo	20
<i>3.2. ¿Se consideraría accidente laboral la depresión provocada por el acoso moral en el trabajo?.....</i>	23
3.2.1. Consideración del acoso moral como contingencia profesional	23
3.2.2. Recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad en el trabajo.....	26
<i>3.3. Al tratarse el acoso moral en el trabajo de una conducta pluriofensiva, se abren diversas posibilidades de actuación judicial en función del bien jurídico afectado. Identifica las acciones laborales que puede ejercitar la trabajadora afectada por mobbing, en concreto, el proceso sobre tutela de derechos fundamentales y la extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador</i>	28
3.3.1. Procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas	28
3.3.1.1. Objeto del proceso.....	28
3.3.1.2. Legitimación activa y pasiva.....	29
3.3.1.3. Tramitación	30
3.3.1.3.1. Interposición de la demanda.....	30
3.3.1.4. Conciliación y juicio	31
3.3.1.5. Sentencia	32
3.3.2. Extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador	33
3.3.2.1. Acoso moral como incumplimiento grave y culpable.....	33



3.3.2.2. La indemnización del art. 50.2 E.T. y compatibilidad con otras indemnizaciones por daños y perjuicios.....	34
3.3.3. Cuestiones comunes en ambos procedimientos	35
3.3.3.1. Medidas cautelares. La obligación de permanencia en el puesto de trabajo durante la tramitación del proceso	35
3.3.3.2. Inversión de la carga de la prueba.....	38
3.4. Finalmente, el día 18-10-2020, Andrea recibe un burofax de la empresa por el que se le comunicaba su despido disciplinario, con efectos de esa misma fecha, por la comisión de una infracción muy grave tipificada en el art. 54.2 e) ET. En concreto, la empresa alega como causa la disminución continuada en el rendimiento del trabajo, sin embargo, no acredita que concurren las notas de gravedad y voluntariedad que exige la norma, así como la existencia del parámetro comparativo que sirva de referencia para sostener que se ha producido la falta de rendimiento que se imputa. La trabajadora acude a tu despacho porque quiere impugnar el despido. ¿Qué argumentos jurídicos utilizarías para impugnar el despido? ¿Cuáles son las fases del proceso de despido? ¿Cuál consideras que será el fallo de la Sentencia si finalmente se celebra el juicio por despido?	39
3.4.1. Argumentos para impugnar el despido	40
3.4.1.1. Causas de despido	40
3.4.1.2. Garantía de indemnidad	41
3.4.2. El proceso de despido	42
3.4.2.1. Carta de despido	43
3.4.2.2. Plazo para reclamar	43
3.4.2.3. Conciliación administrativa previa.....	43
3.4.2.4. Demanda.....	44
3.4.2.5. Acto del juicio	45
3.4.2.6. Pruebas de las que podría hacerse valer la trabajadora para defender su pretensión.....	46
3.4.2.7. Sentencia y calificación del despido	47
4. CONCLUSIONES	50
5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	52
5.1. Webgrafía	52
5.2. Bibliografía	55



5.3. Jurisprudència	55
5.4. Legislació	59



RELACIÓN DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo

CE: Constitución Española

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

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LEC: Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social

LO: Ley Orgánica

LOI: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LOLS: Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

LOSITSS: Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

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

STC: Sentencia Tribunal Constitucional

STSJ: Sentencia Tribunal Superior de Justicia

TC: Tribunal Constitucional

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

UE: Unión Europea



1. INTRODUCCIÓN

El presente dictamen jurídico tiene como objeto el estudio y resolución de un supuesto de hecho relativo al acoso moral en el lugar de trabajo, popularmente conocido con el término *mobbing*, mediante un supuesto inspirado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra nº 258/2018, de 13 de septiembre del 2018, Rec. 239/2018¹. El caso práctico, así como las preguntas a resolver, servirán como hilo conductor para conocer esta problemática frecuente en el trabajo, su vinculación con la prevención de riesgos laborales, su protección por parte del sistema de la Seguridad Social y la tutela jurídica frente al acoso moral por parte de los tribunales.

Son múltiples los casos reales similares al planteado a continuación y, es por eso, que se debe dar especial relevancia, ya que con el tiempo el acoso moral puede producir efectos y/o problemas tanto físicos como mentales hacia la persona que lo sufre.

El concepto de acoso moral en el trabajo o *mobbing*, se entiende como el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona ejercido de forma frecuente, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o varios trabajadores producido en el puesto de trabajo o por consecuencia del mismo.

El acoso laboral viene siendo objeto de una interpretación restrictiva por parte de la doctrina y la jurisprudencia. Así, la STSJ Madrid, 23-7-2015, Rec. 431/2015, determina que “el acoso laboral precisa de una efectiva y seria presión psicológica”, así como una “intencionalidad y sistemática reiteración de la presión”². La STSJ País Vasco, 20-2-2007, Rec. 2742/2006³, considera que, tanto el acoso moral como el estrés laboral, son riesgos laborales que deben de ser tratados por el empresario conforme a las normas generales de la LPRL. Asimismo, la STSJ Navarra, 30-4-2001, Rec. 148/2001⁴ y, en igual

¹ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 312/2018, de 13 de septiembre, Rec. 258/2018.

² Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6). Sentencia núm. 565/2015, de 23 de julio, Rec. 431/2015.

³ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 517/2007, de 20 de febrero, Rec. 2742/2006.

⁴ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo social, Sección 1). Sentencia núm. 143/2001, de 30 de abril, Rec. 148/2001.



sentido, la sentencia de la misma sala de 18-5-2001, Rec. 134/2001⁵ reconocen las enfermedades derivadas del acoso moral como accidente de trabajo.

A su vez, en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁶, Heinz Leymann proporcionó una definición de *mobbing* o acoso moral que podemos encontrar en la NTP 476 del INSHT, la cual establece lo siguiente (y, cito textualmente): “situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre la persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, extinguir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”⁷.

Existen varios tipos de acoso moral tales como el acoso moral horizontal (se produce cuando el acosador y acosado se encuentran en el mismo nivel jerárquico dentro de la empresa), el acoso moral vertical ascendente (tiene lugar cuando el trabajador acosado se encuentra en una posición jerárquica superior al acosador) y, finalmente, el acoso vertical descendente (hace referencia cuando el trabajador acosado se encuentra en una posición inferior al acosador).

Para apreciar la existencia de acoso moral en el trabajo deben concurrir, de forma conjunta, una serie de elementos constitutivos para afirmar que, efectivamente, se produce un daño moral hacia dicha persona. Estos, son los siguientes: menosprecio de la dignidad de una persona y la posibilidad de vulnerar otros derechos (integridad física y moral, al honor, propia imagen, entre otros); reiteración de las conductas lesivas durante un plazo normalmente de 6 meses para considerarse que se produce acoso hacia una persona; los hechos tienen que producirse en el lugar o con ocasión del trabajo y, finalmente las conductas lesivas no deseadas sean susceptibles de causar un daño.

⁵ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 161/2001, de 18 de mayo, Rec. 134/2001.

⁶ Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

⁷ Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en la materia de acoso y violencia en el trabajo* (p. 2).

En relación a las conductas lesivas no deseadas susceptibles a causar un daño, a lo largo de los años los Tribunales han venido agrupándolas en cinco bloques diferenciados. Estos bloques son: obstruir la comunicación adecuada de la víctima en su entorno laboral con conductas como el aislamiento del trabajador del resto de la plantilla (TSJ País Vasco 6-7-04, Rec. 1232/2004⁸); impedir o dificultar a la víctima el establecimiento de contactos sociales mediante actuaciones tales como no hablar con el acosado, marginarle en los lugares comunes de la empresa, no invitarles a eventos sociales organizados por la propia empresa (TSJ Cataluña 5-5-04, Rec. 532/2004⁹); desacreditar la reputación personal de esta a través de circulación de rumores falsos sobre su vida privada, atribuirle enfermedades o problemas psicológicos, imitar sus gestos, etc. (TSJ Canarias 19-5-04, Rec. 2070/2003¹⁰); denigrar la reputación profesional de la víctima mediante la asignación de trabajos escasos o descalificándole el trabajo que hace (TSJ Murcia 27-10-03, Rec. 1076/2003¹¹) y, finalmente, encontramos las conductas que producen efectos nocivos sobre la salud física o psíquica de la víctima mediante amenazas, ataques verbales, agresiones sexuales, entre otros (TSJ Comunidad Valenciana 25-7-02, Rec. 1077/2002¹²).

Una vez delimitado el concepto moral del trabajo, se debe distinguir el mismo entre otras conductas afines, como serían, por ejemplo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, finalmente, el síndrome de *burnout*. El acoso sexual, se define como el comportamiento, verbal o físico, que tiene como finalidad atentar contra la dignidad de una persona mediante comentarios y/o acciones intimidatorias, degradantes y ofensivas hacia dicha persona. En relación con el acoso por razón de sexo, este se enfoca al comportamiento que tiene una persona contra el sexo de otra persona, a la vez que atenta contra su dignidad. Finalmente, el síndrome de *burnout* (trabajador quemado) que consiste en un estado de agotamiento ya sea físico, mental y emocional ocasionado por el

⁸ Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 5). Sentencia núm. 1419/2004, de 6 de junio, Rec. 1232/2004.

⁹ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 3555/2004, de 5 de mayo, Rec. 532/2004.

¹⁰ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Las Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 457/2004, de 19 de mayo, Rec. 2070/2003.

¹¹ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1182/2003, de 27 de octubre, Rec. 1076/2003.

¹² Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Valencia (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 4607/2002, de 25 de julio, Rec. 1077/2002.



cansancio psíquico o estrés que puede surgir en determinados trabajadores por su difícil relación laboral.

Por lo que respecta al marco normativo de dicho concepto, hay que destacar que su legislación y protección hacia los trabajadores es muy amplia. En primer lugar, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹³ (en adelante, E.T.) en su artículo 4.2 punto e) y d) hace referencia a que todo empleado tiene derecho “a su integridad física” y “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”¹⁴.

Por lo que respecta a la Constitución Española¹⁵ (en adelante, CE), en sus artículos 10, 14, 15 y 18.1 hace referencia a las víctimas del *mobbing* o acoso laboral haciendo hincapié a la dignidad de la persona; los españoles son igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna; todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, a la vez que garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Para concluir, si nos fijamos en la normativa internacional respecto al tema de acoso laboral podemos encontrar la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 1, 3, 5 y 12)¹⁶, la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 111¹⁷ y, finalmente se hizo una propuesta de Resolución por parte del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2339/2001(INI))¹⁸.

¹³ España. 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. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

¹⁴ Artículo 4.2.e) y d) del 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.

¹⁵ Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

¹⁶ ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948, 217 A (III).

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111).

¹⁸ Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)).



2. ENUNCIADO DEL CASO PRÁCTICO

La trabajadora Andrea García ocupaba el puesto de Directora de la Oficina de Tarragona de la empresa AGENCIA DE SEGUROS S.A.U., una empresa dedicada a la mediación de seguros. En esta oficina prestaban servicios ella, como Directora, los asesores comerciales, Herminio y Asunción y la administrativa, Beatriz.

En el mes de abril de 2020, los asesores comerciales, Herminio y Asunción, comenzaron a proferir críticas hacia Andrea, relativas a su comportamiento y a la manera de desarrollar su trabajo. En el mes de mayo de 2020, las críticas, emitidas inicialmente en un entorno particular, fueron trasladadas a los responsables de la empresa, manifestándoles que no les gustaba el estilo de dirección de Andrea; que era una persona irascible y que era difícil contactar con ella. Lo cierto es que el ambiente en la oficina no era favorable, sino que estaba más bien deteriorado.

Fruto de las anteriores quejas, el superior jerárquico de Andrea, Víctor, Director Territorial de la zona sud, la llamó y le puso en conocimiento las manifestaciones y críticas efectuadas por los asesores comerciales, lo que desembocó en dos reuniones, una en Tarragona el día 17-5-2020 y otra en Barcelona al día siguiente.

En la reunión de Tarragona, la actora se reunió con Víctor y con el Director Comercial, el Sr. Ángel Pérez. En la reunión de Barcelona se reunieron, además de los anteriores, los asesores comerciales, quienes expusieron sus quejas respecto Andrea, siendo especialmente críticos con ella. Especialmente prevenida, Andrea decidió grabar con su teléfono móvil ambas reuniones.

Los días previos a las reuniones, Herminio refirió a Asunción que “había estado mirando por Internet posibles causas para que la empresa despidiera a Andrea”, y a este respecto “le informó de que una de ellas era acudir drogada a trabajar y que si le hicieran una prueba un lunes por la mañana podría dar positivo y ello motivar su despido”. Pese a que tales comentarios no se reprodujeron en las reuniones mantenidas con el superior jerárquico, Andrea sí pudo escucharlo.

Tras la última reunión, el día 18-5-2020, Andrea presentó un escrito por el que renunciaba al puesto de Directora en la oficina de Tarragona. Ese mismo día, Andrea suscribió con la empresa un documento con las nuevas condiciones laborales.



Después de la renuncia, la relación de los asesores con Andrea no mejoró, sino que se volvió más tensa. En especial, Herminio y Ascensión dejaron de dirigirle la palabra durante la jornada de trabajo, siendo habitual que fuera al trabajo llorando y saliera de él también llorando, e incluso cuando Andrea intentaba dar respuesta a una cuestión en el trabajo, Herminio la respondía de forma despectiva, con expresiones tales como “cállate, que contigo no estoy hablando”. Andrea intentaba recomponer la relación con Herminio y Ascensión, pero ellos no respondían a estos intentos, tratándola con frialdad. De hecho, la administrativa, Beatriz, le propuso que intentara relacionarse lo menos posible y contestara sólo a lo que le preguntaran.

El 24-09-2020, Víctor ofreció a Andrea ocupar el puesto de trabajo de gerente de seguros de la zona norte, cargo que Andrea no aceptó debido a la necesidad de realizar muchos viajes y por razones de planificación familiar.

El 2-10-2020, Herminio fue propuesto para ocupar el puesto de Director de la oficina de Tarragona al que renunció Andrea, cargo que fue por él aceptado. A partir de entonces, la situación se vuelve insostenible, ya que Herminio mantiene hacia ella comportamiento dirigido a atacarla, insultarla y ningunearla.

Como consecuencia de esta situación, Andrea ha sufrido lesiones de carácter psicológico. En fecha 5-10-2020, acude al médico de atención primaria, refiriendo que estaba atravesando un mal momento en el trabajo porque “había un compañero que la estaba machacando”. Se expidió parte de baja con el diagnóstico “estado de depresión”, así como ciertos problemas fisiológicos derivados de esta situación (indigestión, trastorno del sueño, etc.). En noviembre fue derivada al Centro de Salud Mental, puesto que su estado había empeorado de forma significativa, con una marcada ansiedad somatizada, intrapsíquica e insomnio pertinaz.

Ante este escenario, la trabajadora decidió denunciar su caso ante la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS), en fecha 8-10-2020, siguiendo el procedimiento establecido para ello. La ITSS acude al centro de trabajo y, tras la correspondiente actuación inspectora (interrogatorio, testimonios, escucha de grabaciones...), levanta acta de infracción.

La trabajadora acude al despacho de la graduada social solicitando servicios profesionales para conocer qué opciones tiene ante esta situación.



Te cuenta que en la intranet de la empresa está publicado un protocolo contra el acoso laboral, sin embargo, este nunca fue activado.



3. CUESTIONES A RESOLVER

3.1. ¿Cuáles son los mecanismos de tutela preventiva frente al acoso moral en el trabajo?

En el supuesto planteado, la trabajadora, Andrea García, ha venido soportado varias conductas denigrantes, tales como críticas por parte de sus compañeros relativas a su comportamiento y forma de desarrollar su trabajo. Asimismo, también la atacaron, insultaron y ningunearon. La trabajadora no se sentía cómoda en su puesto de trabajo, ya que le hacían la vida imposible, hablándole de forma despectiva y tratándola con frialdad. Por tanto, según se ha mencionado en el apartado introductorio, estamos delante de un acoso laboral horizontal, es decir, es el acoso cometido por compañeros del trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico. Más tarde, cuando Herminio aceptó el cargo de director (que previamente Andrea rechazó) pasó a convertirse en acoso laboral vertical, ya que, en este caso, el *mobbing* es desarrollado por los superiores frente al empleado. Delante de esta situación, la empresa tiene publicado un protocolo de acoso, pero este nunca fue activado.

En esta primera cuestión a resolver, se expondrá que es fundamental activar el protocolo de acoso laboral ya que este dará una respuesta delante la problemática que está sufriendo la trabajadora con sus compañeros, a la vez que se puede actuar de forma preventiva. Por tanto, el objetivo principal del protocolo será evitar y prevenir el acoso en el lugar de trabajo y, en los casos de que la empresa no tenga o no active el protocolo, puede significar que dicha conducta persista en la empresa e implique la derivación de algún tipo de responsabilidad empresarial.

3.1.1. Obligación empresarial de prevención y protección frente al acoso

La empresa tiene una serie de obligaciones preventivas en relación con los riesgos psicosociales que se puedan producir en el lugar de trabajo, ya que es de vital importancia para, así, evitar que se produzca acoso laboral o *mobbing*. No fue hasta la entrada de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales¹⁹ (en adelante,

¹⁹ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, núm. 269.



LPRL) que cambió el panorama normativo por lo que respecta a la prevención y protección frente al acoso en la empresa.

La LPRL define el concepto de prevención como “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”²⁰.

El art. 14 LPRL establece que el empresario debe proporcionar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo²¹, entre los que se incluye el acoso laboral. Asimismo, según el art. 15 LPRL, el empresario aplicará unos principios de acción preventiva para eliminar y combatir los riesgos que pudiesen derivarse que resultasen perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores²². El art. 16 LPRL, por su parte, establece la necesidad de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales obligando al empresario a hacer una evaluación de riesgos para después, 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 (art. 15.1.g) LPRL)²³.”

Por tanto, podemos ver que las obligaciones del empresario frente al acoso pueden derivarse en una doble vertiente: por una parte, este tiene el deber de evaluar los riesgos psicosociales a través de la identificación de aspectos organizativos, personales, sociales que pueden desencadenar conductas de acoso; y, por otro lado, una vez localizado el riesgo, el empresario tiene la obligación de poner en práctica las medidas adecuadas para eliminar el peligro.

De los anteriores artículos de la LPRL se desprende que el empresario será responsable no sólo cuando ejerza el acoso en primera persona como sujeto activo, sino que también tiene que responder en las situaciones en las que se produzca acoso por parte de varios trabajadores hacia un trabajador. Si es consciente de que se están produciendo situaciones de acoso y no adopta las medidas necesarias, se estará produciendo una responsabilidad por omisión por parte del empresario.

²⁰ Artículo 4.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

²¹ Artículo 14.2. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

²² Artículo 15.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

²³ Artículo 15.1.g de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En los casos de que el acoso laboral se produzca mediante un compañero de trabajo del mismo nivel jerárquico o de alguien que se encuentre en una posición inferior, la víctima puede solicitar al empresario una protección mediante los artículos 54.2.c) del E.T., artículo que comprende las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos²⁴; y a través del artículo 54.2.g) E.T., que recoge el acoso por razón de origen racial o étnico, religión, acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa²⁵. Por tanto, el empresario tiene capacidad o base jurídica suficiente para extinguir el contrato de trabajo de aquella persona que realice acoso o *mobbing* a determinada persona.

Una vez establecidas las medidas que pueden producirse en estas circunstancias cabe destacar las siguientes normativas europeas que también resaltan el concepto de acoso. Por un lado, encontramos la Ley 51/2003, de igualdad de trato por lo que respecta a las personas con discapacidad²⁶ y por otro, la Ley 62/2003, de igualdad por motivos religiosos, sexuales, raciales y orientación sexual²⁷.

Por último, encontramos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁸ (en adelante, LOI) donde se regula planes de igualdad en aspectos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 48 LOI) a la vez, que obliga a las empresas a tener un protocolo o procedimientos específicos para prevenir el acoso que previamente se deberán negociar con los representantes de los trabajadores²⁹. Aunque es cierto que la LOI solo engloba el acoso sexual y el acoso por razón de género, nada impide que el mismo protocolo contenga pautas para el acoso moral o laboral.

²⁴ Artículo 54.2.c) del 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.

²⁵ Artículo 54.2.g) del 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.

²⁶ España. Ley Orgánica 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2003, núm.289.

²⁷ España. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 2003, núm. 313.

²⁸ España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71.

²⁹ Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



3.1.2. Medidas preventivas del acoso laboral

Después de explicar la distinta normativa que presenta el acoso laboral, las cuales recogen la obligación empresarial de prevención, algunas de las medidas preventivas para disminuir el riesgo de acoso laboral en el puesto de trabajo son las siguientes³⁰:

En primer lugar, es importante identificar los riesgos psicosociales de la empresa con la finalidad de disminuir situaciones de riesgo. Por tal de conocer dichos riesgos, es interesante recurrir a indicadores para detectar si hay cambios en las conductas de los trabajadores tales como el aumento de absentismo, bajas laborales, discusiones y/o conflictos entre compañeros, etc. Por tanto, el resultado de estos indicadores nos puede dar suficiente información para adoptar medidas contra el acoso antes de que empiece, como tal, el acoso hacia una persona.

Una vez se haya identificado la existencia de este, hay que establecer mecanismos de corrección para tratar de eliminar o minimizar la situación de acoso detectado contra un trabajador a la vez de evaluar los riesgos.

Algunos hechos para disminuir el acoso laboral son: actuar sobre la organización, favoreciendo, así, un buen clima laboral; reducir el volumen de trabajos monótonos, dando la posibilidad al trabajador de decidir la forma de ejecutar; evitar, por parte de la empresa, formas de dirección autoritarias, ya que facilita la aparición de ambientes tensos y violentos. Por lo que respecta al último hecho, la cultura autoritaria se basa en el miedo que tienen los trabajadores hacia la realización de una tarea donde, además, se reduce la creatividad, capacidad de trabajo, aprendizaje y una adecuada incorporación en la empresa.

Otra medida puede ser impulsar la participación de los trabajadores junto a sus representantes en el plan de evaluación de riesgos y prevención del acoso. A su vez, es importante establecer por parte de la empresa códigos de conducta o protocolos contra el acoso laboral.

³⁰ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ed.). (2011). Acoso psicológicos en el trabajo. ERGA Formación Profesional, 75. <https://www.insst.es/documents/94886/160640/Número+75.+ACOSO+PSICOLÓGICO+EN+EL+TRABAJO>



3.1.3. Responsabilidad penal

El acoso laboral o *mobbing* se encuentra tipificado en el artículo 173 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, CP), el cual sanciona a los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otra persona de forma frecuente actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso contra la víctima³¹. Aunque existen distintas conductas que podrían considerarse actos hostiles o humillantes, en su momento, la Audiencia Provincial de Madrid en su auto núm. 628/2009 (Sección 6ª), de 22 de septiembre³², describió algunos comportamientos: 1) ataques hacia la víctima mediante actuaciones tales como juzgar de manera ofensiva su trabajo, cuestionar sus decisiones, entre otras; 2) ataque mediante aislamiento social; 3) ataques a la vida privada; 4) agresiones verbales (gritar, insultar o criticar a dicha persona); 5) creación de rumores, es decir, criticar y difundir rumores falsos de la persona.

Los que realicen actos dañinos de acuerdo con los anteriores requisitos a una persona en el puesto de trabajo serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años.

A su vez, el Código Penal hace una diferenciación entre el daño moral y daño psicológico fundado en el art. 177 del CP donde establece “si 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”³³. Por tanto, los daños morales procedentes de un trato degradante y/o acoso laboral no precisan de hechos probados como así lo confirma la STS 514/2009, 20-5-2009, Rec. 2278/2008³⁴.

Por lo que respecta a los daños psicológicos, en el procedimiento penal algunos instrumentos que sirven de ayuda para determinar y/o evaluar el grado de acoso laboral son el Informe LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) y la Escala

³¹ Artículo 173 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal.

³² Audiencia Provincial de Madrid (Sección 6). Auto núm. 628/2009, de 22 de septiembre, Rec. 395/2009.

³³ Artículo 177 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal.

³⁴ Sentencia Tribunal Superior (Sala de lo Penal, Sección 1). Sentencia núm. 514/2009, de 20 de mayo, Rec. 2278/2008.

Cisneros (Fidalgo & Piñuel, 2004) analizando así las respuestas del trabajador para que, posteriormente se obtenga un informe sobre la gravedad del daño producido.

3.1.4. Responsabilidad civil

Brevemente, por lo que respecta a la responsabilidad civil, todos aquellos trabajadores que hayan sufrido acoso moral tienen derecho a ser indemnizados por el daño causado, conforme el art. 1902 CC y el 1903 CC, los cuales establecen que “el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”³⁵.

3.1.5. Responsabilidad administrativa. Consecuencias que procederán tras la actuación de la Inspección de Trabajo

Ante el escenario por parte de la empresa de no activar el protocolo de acoso, la trabajadora decidió denunciar su caso ante la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS), en fecha 8-10-2020, siguiendo el procedimiento establecido para ello.

Delante de una situación de acoso, es importante tratarlo con la máxima antelación posible para así evitar daños mayores en la víctima. Por lo que respecta a las actuaciones que tiene que llevar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS), el Criterio Técnico 69/2009, de 19 de febrero de 2009, detalla el procedimiento a seguir delante de esta problemática.

De conformidad con el art. 20 Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social³⁶ (en adelante, LOSITSS), la ITSS actuará de oficio siempre, como consecuencia de la denuncia de los hechos, entre otras formas, como podría ser a través de una orden superior u orden de servicio. Es por ello que, previamente, hay que realizar una denuncia para así poder empezar la admisión a trámite.

La denuncia debe contener una serie de requisitos, enumerados en el art. 9 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

³⁵ Artículo 1902 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

³⁶ España. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 22 de julio de 2015, núm. 174, pp. 61661 a 61693.



los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. En este sentido, no se tramitarán denuncias anónimas, las que se refieran a materias cuya vigilancia no corresponde a la ITSS, las que manifiestamente carezcan de fundamento o resulten ininteligibles, ni las que coincidan con asuntos de que conozca un órgano jurisdiccional (art. 9.1.f) del Real Decreto 928/1998)³⁷.

Admitida la denuncia, se procederá a la investigación de los hechos y elementos probatorios bien mediante la visita al centro de trabajo de la AGENCIA DE SEGUROS S.A.U (se considera el medio más eficaz); bien mediante comparecencia ante la Inspección realizando así entrevistas a las personas implicadas en dicho procedimiento tales como la persona afectada, testimonios, compañeros, presunto acosador/a, representación por parte de la empresa, etc.; la comprobación de todo tipo de documentación de prevención de riesgos laborales, incluidos los informes médicos.

Finalizada la actividad comprobatoria inspectora (interrogatorio, testimonios, escucha de grabaciones...), los Inspectores de trabajo y Seguridad, valorando los resultados extraídos, podrán proceder de formas distintas, entre otras: archivando las actuaciones cuando no observen incumplimientos de la normativa, formulando advertencias, o bien pueden levantar un acta de infracción, que implica el inicio del procedimiento sancionador (art. 22.5 LOSITSS).

Si se optase por iniciar el proceso administrativo sancionador, el acta de infracción recogerá la infracción/es presuntamente cometidas, con expresión del precepto/s vulnerado/os y su calificación.

Sobre esta cuestión, el 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 (en adelante, LISOS) establece en su artículo 8.11 como infracción muy grave “los actos del empresario que fueran contrarios al respecto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”³⁸. Por su parte, el art. 8.13 bis LISOS recoge como infracción muy grave “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo,

³⁷ Artículo 9 del 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.

³⁸ Artículo 8.11 del 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.

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”³⁹. El art. 12.1.b) LISOS recoge como infracciones graves no llevar a cabo evaluaciones de riesgos, controles periódicos de las condiciones de trabajo, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones⁴⁰. Finalmente, el art. 13.10 LISOS considera infracción muy grave “no adoptar medidas preventivas sobre la prevención de riesgos laborales cuando se derive un riesgo grave e inminente en la seguridad y salud de los trabajadores”⁴¹.

Asimismo, el acta de infracción debe proponer una sanción, con su graduación y cuantificación. Atendiendo a la infracción cometida, el art. 40 LISOS establece la cuantía de las sanciones, las cuales se clasifican como leves, graves y muy graves, que, a su vez, pueden imponerse en tres grados diferenciados (grado mínimo, medio u máximo).

Según el art. 23 LOSITSS, dichas actas gozarán de presunción de certeza o veracidad respecto los hechos constatados y siempre que las mismas hubieran observado los requisitos legales, con las siguientes peculiaridades⁴²:

- Sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados (presunción “iuris tantum” de veracidad). Dicho de otro modo, la referida presunción de veracidad de las actas de inspección puede ser, según los Tribunales, destruida mediante prueba en contrario.
- Siempre que los hechos hayan sido constatados directa y personalmente por el funcionario actuante. En este sentido, reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo ha limitado el valor atribuible a las Actas de la Inspección, limitando la presunción de certeza únicamente a los hechos que, por su objetividad, son susceptibles de percepción directa por el Inspector, o a los inmediatamente

³⁹ Artículo 8.13 bis del 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.

⁴⁰ Artículo 12.2.b) del 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.

⁴¹ Artículo 12.10 del 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.

⁴² Artículo 23 del 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.

deducibles de aquellos o acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta como pueden ser documentos o declaraciones incorporadas a la misma.

3.2. ¿Se consideraría accidente laboral la depresión provocada por el acoso moral en el trabajo?

En nuestro supuesto, la trabajadora Andrea García, tras seis meses de malos tratos por sus compañeros, críticas por su forma de trabajar, aislamiento por parte de otros trabajadores, etc., decide acudir al médico de atención primaria dónde le diagnostican “estado de depresión”, así como ciertos problemas fisiológicos derivados de esta situación (indigestión, trastorno del sueño...). Posteriormente fue derivada a un centro de salud mental, pues su estado había empeorado, con una marcada ansiedad e insomnio.

3.2.1. Consideración del acoso moral como contingencia profesional

Uno de los temas más importantes y que haremos especial mención es el estudio del acoso laboral como causante de un accidente de trabajo. Siguiendo con la LPRL, el empresario tiene la obligación de prevenir las lesiones y trastornos psíquicos que sus trabajadores puedan sufrir en el puesto de trabajo. El art. 4.2 LPRL define “riesgo laboral” como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo⁴³ entendiendo como “daño derivado del trabajo” (art. 4.3 LPRL) las enfermedades, patologías o lesiones sufridas en el trabajo⁴⁴.

La LPRL establece en su disposición adicional primera que “sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo”⁴⁵. Es por ello que se debe acudir a las disposiciones que contiene

⁴³ Artículo 4.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

⁴⁴ Artículo 4.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

⁴⁵ Disposición adicional primera de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.



el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁴⁶ (en adelante, LGSS).

La Seguridad Social, hace una distinción de dos tipos de situaciones de riesgo en las que se pueden encuadrar los trabajadores. Por una parte, encontramos las contingencias comunes, que aluden a situaciones que no se originan en el puesto de trabajo (incapacidad laboral por accidente o enfermedad no laboral, jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia que engloba prestaciones de viudedad, orfandad, etc., protección a la familia, entre otras). Por otra parte (y, en la que nos centraremos) se encuentran las contingencias profesionales, que tienen como finalidad dar cobertura a las situaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En relación a estas últimas, sólo se admite la calificación de enfermedad profesional dentro de una calificación contenida en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, según dispone el art. 157 LGSS⁴⁷.

El art. 156.2.e) LGSS expone que se consideran accidentes de trabajo “las enfermedades, no incluidas en el art. 157 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”⁴⁸.

No obstante, para considerarse accidente de trabajo, es necesario que se acredite la relación causa/efecto entre la realización del trabajo y la enfermedad, por tanto, solo se consideran accidentes de trabajo los que se demuestren que verdaderamente han ocurrido o han derivado de los puestos de trabajo.

En este caso, la depresión provocada por acoso moral sí que se consideraría accidente de trabajo por lo establecido anteriormente, si bien esta cuestión ha suscitado un debate jurisprudencial. Cabe destacar que el art. 156 LGSS se interpreta de forma muy

⁴⁶ España. 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. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2019, núm. 261.

⁴⁷ Artículo 157 del 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.

⁴⁸ Artículo 156.2.e) del 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.



restrictiva y que son escasas las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia que se han pronunciado.

Asimismo, sentencias tales como STSJ Andalucía, 1-6-2017, Rec. 1607/2016⁴⁹ o la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 8 de Bilbao, 12-2-2018, Rec. 621/2017⁵⁰ reconocen las enfermedades psíquicas (depresión, ansiedad, estrés...) como accidente de trabajo ya que su baja laboral es debida a una patología dada por las condiciones que la víctima puede sufrir en su puesto de trabajo junto al ambiente.

En el caso de la STSJ Andalucía, 1-6-2017, Rec. 1607/2016, la trabajadora padecía estrés como resultado del cansancio emocional (fatiga, desgaste, agotamiento, estrés) que le provocaba su trabajo como jefa de fábrica. Por ello, solicita que se reconozcan los dos períodos de baja médica por contingencias profesionales, así como la declaración de IPT, los cuales tuvieron por base un trastorno depresivo derivado de un estrés laboral. Finalmente, el tribunal andaluz da la razón a la trabajadora considerando accidente de trabajo el estrés que le produce dicho puesto de trabajo.

Por otra parte, encontramos la STSJ Bilbao, 12-2-2018, Rec. 621/2017 dónde se establece que la situación de incapacidad temporal en la que estuvo el trabajador debido a la ansiedad que sufría en el puesto de trabajo es considerado como accidente de trabajo.

En la sentencia, el actor pretende que se declare accidente de trabajo y como consecuencia el proceso psiquiátrico que sufrió por las condiciones de trabajo. Por tanto, se plantea que nos encontramos delante de un supuesto de “acoso”, lo cual le ha generado un estado de ansiedad. En el transcurso de la sentencia se detalla y explica lo que se entiende por acoso moral o *mobbing* destacado que este, tiene tres aspectos: “la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto”. No obstante, el tribunal considera que el conflicto que tiene el trabajador con la empresa no procede del acoso laboral sino, “más bien otra figura que viene emergiendo en la actualidad y que son los riesgos psicosociales, esto es el denominado estrés laboral, causado por un incómodo ambiente laboral, como consecuencia de la conflictividad

⁴⁹ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1683/2017, de 1 de junio, Rec. 1607/2016.

⁵⁰ Sentencia del Juzgado de Bilbao (Sala de lo Social, Sección 8). Sentencia núm. 62/2018, de 12 de febrero, Rec. 621/2017.



laboral originada por las reclamaciones salariales y de categoría de éste” derivándose así un estado de ansiedad.

Otro factor a tener en cuenta es determinar si tal proceso de incapacidad temporal deriva por contingencias comunes o profesionales. La sentencia estipula que para que la enfermedad sea considerada accidente de trabajo, es necesario que se den los siguientes requisitos: “a) que la enfermedad haya sido contraída con motivo del desempeño de la actividad laboral y b) que el trabajo sea la única o exclusiva causa de su aparición, extremos ambos cuya prueba incumbe a la persona trabajadora que pretende incardinar su padecimiento en la consideración de accidente de trabajo”. Por tanto, el tribunal finalmente estima la situación de IT derivada de un ambiente conflictivo como consecuencia de las reclamaciones salariales y categoría del demandante juntamente con los cambios de estructura organizativa concluyendo así que la ansiedad padecida por la parte actora sí procede de un accidente de trabajo.

3.2.2. Recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad en el trabajo.

La consideración de los daños sufridos por la trabajadora, derivados del acoso laboral como contingencia profesional, podría implicar la aplicación de un recargo de prestaciones por incumplir las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

El recargo de prestaciones derivadas de accidentes de trabajo viene establecido por el art. 164 LGSS, el cual contempla que “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 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 las condiciones del trabajador”⁵¹. La responsabilidad del pago del recargo recae directamente sobre el empresario infractor, además que la responsabilidad que regula es independiente y compatible con las de todo orden en que pudiesen derivar la infracción (art. 164.3 LGSS).

⁵¹ Artículo 164 del 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.

Por lo que respecta a los requisitos, tanto la jurisprudencia como el citado art. 164 LGSS establecen una serie de circunstancias que deben concurrir para la imposición del recargo de prestaciones. En primer lugar, tiene que producirse un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Asimismo, tiene que existir un incumplimiento de la normativa por parte del empresario en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, que “los centros de trabajo carezcan de 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” (art. 164.1 LGSS). En este sentido, la doctrina judicial estima que la omisión puede afectar ya sea a medidas generales como específicas, y, en este caso, la STSJ Extremadura, 6-4-2010, Rec. 76/2010⁵², entre muchas otras, exige la existencia de una falta de norma de seguridad concreta y no general.

Como tercer requisito encontramos la existencia de una relación causal, es decir, que haya una relación entre el comportamiento del empresario por la omisión de medidas de seguridad y el resultado lesivo sufrido por el trabajador. La STSJ de Catalunya, 21-10-2016, Rec. 4739/2016⁵³ siguiendo jurisprudencia anterior, señala que si “hubiera sido igual, aunque se hubiese adaptado la concreta medida de seguridad vulnerada” no se procederá a la imposición del recargo, ya que deja de darse el “imprescindible nexo causal”. Por tanto, no se puede aplicar dicho recargo por tener meras sospechas ya que la infracción tiene que quedar suficientemente probada y, en este sentido, se manifiesta la STS, 30-6-2003, Rec. 2403/2002 afirmando que los hechos probados “constituyen indicios razonables suficientes para estimar que este cúmulo de irregularidades fue el desencadenante de la explosión litigiosa” siendo “presumible, la situación de riesgo creada por la empresa la que contribuyó de modo decisivo a la explosión causante del accidente de trabajo”⁵⁴.

⁵² Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 184/2010, de 6 de abril, Rec. 76/2010.

⁵³ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 6088/2016, de 21 de octubre, Rec. 4739/2016.

⁵⁴ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. S/S, de 30 de junio de 2003, Rec. 2403/2002.



3.3. Al tratarse el acoso moral en el trabajo de una conducta pluriofensiva, se abren diversas posibilidades de actuación judicial en función del bien jurídico afectado. Identifica las acciones laborales que puede ejercitar la trabajadora afectada por mobbing, en concreto, el proceso sobre tutela de derechos fundamentales y la extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador

Son varias las posibilidades o mecanismos que se pueden adoptar para dar respuesta a una situación de acoso o *mobbing*, tales como el inicio del procedimiento sobre la tutela de derechos fundamentales y/o la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador mediante una compensación indemnizatoria por daños y perjuicios que se hayan podido ocasionar en la persona afectada. Aunque, si bien es cierto que la casuística es muy amplia y se deberán alegar los argumentos jurídicos que más convengan al caso concreto, las acciones judiciales más utilizadas en la práctica jurídica de las que dispone la víctima de acoso laboral son las que se procederá a relatar a continuación.

3.3.1. Procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas

3.3.1.1. Objeto del proceso

El primero de los procedimientos por los que podría haber optado la trabajadora es el de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas⁵⁵. Como se ha relatado en los apartados precedentes, el acoso moral en el trabajo implica una vulneración de derechos fundamentales, tales como el derecho a la no discriminación, a la intimidad y honor, libertad, etc., establecido en la distinta normativa española.

Tras la reforma de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social⁵⁶ (en adelante, LRJS) el art. 177 LRJS regula la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas teniendo como objeto otorgar una protección rápida y eficaz frente a las lesiones de los derechos fundamentales y libertades públicas, como serían la vulneración de los derechos de libertad sindical (art. 2.f) LRJS), huelga (art. 28.2 CE) u

⁵⁵ MARTÍNEZ ABASCAL, V. A Y HERRERO MARTÍN, J. B (2016). *Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Sistema de Derecho del Trabajo*. (pp. 1021-1022). 3ªed. Tarragona: Publicacions URV, 2016.

⁵⁶ España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 2011, núm. 245.

otros derechos fundamentales y libertades públicas relativas al derecho al honor, intimidad, propia imagen, libertad de expresión, etc.

Asimismo, el art. 2 LRJS, más concretamente la letra f), acota que todas las cuestiones nombradas previamente serán litigiosas por los órganos jurisdiccionales del orden social. Por ello, la viabilidad del proceso de tutela de derechos fundamentales en supuestos de acoso moral implica aceptar la competencia del orden jurisdiccional social, incluso cuando el demandado es otro trabajador.

Siguiendo con el art. 178 LRJS, establece que se trata de un proceso de cognición limitada, es decir, son aquellos que se limitan de forma exclusiva al análisis de una parte concreta del objeto del proceso. El objeto del proceso se limita al conocimiento de la lesión de derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumular acciones de la misma naturaleza o distinta del citado derecho o libertad. Por lo contrario, el apartado segundo afirma que cuando la tutela del derecho se refiere a las modalidades procesales del art. 184 LRJS sí que se podrán aplicar cuantas pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas haya.

3.3.1.2. Legitimación activa y pasiva

Por lo que respecta a la legitimación⁵⁷ activa, quedan legitimados para incoar este procedimiento “cualquier trabajador o sindicato que, invocado un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, derechos fundamentales y libertades públicas”⁵⁸ (art. 177.1 y ss LRJS y 13 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical⁵⁹, en adelante LOLS). En consecuencia, cualquier trabajador y sindicato, bien directamente o bien como coadyuvante del empleado (art. 14 LOLS), tiene legitimación para obtener la tutela a través de esta vía privilegiada y sumaria. Se entiende por coadyuvantes los sujetos que se incorporan a un proceso para colaborar con el demandante principal adhiriéndose a sus pretensiones, pero no podrán personarse,

⁵⁷ MARTÍNEZ ABASCAL, V. A Y HERRERO MARTÍN, J. B (2016). *Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Sistema de Derecho del Trabajo*. (p. 1022). 3ªed. Tarragona: Publicacions URV, 2016.

⁵⁸ Artículo 177 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁵⁹ España. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985, núm. 189.



recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado⁶⁰ (art. 177.2 LRJS).

Por interés legítimo se entiende ser poseedor de un interés cualificado y específico, que debe concretarse con relación al derecho fundamental supuestamente vulnerado.

Asimismo, el propio art. 177.4 LRJS establece que también tendrán legitimación activa la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas donde podrá “dirigir pretensiones, ya sea contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable”⁶¹. En estos casos, la normativa establece que la víctima será la única persona legitimada en este proceso, excluyendo la intervención de los sindicatos. Hay que destacar, que recaerá sobre ella elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la Ley. La LOI establece en su art. 12.3 que en materia de acoso sexual y por razón de sexo se reconoce únicamente la legitimación a la persona acosada.

Por lo contrario, la legitimación pasiva en este proceso corresponde según lo establecido en el art. 182.1.b) LRJS al empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona ya sea entidad pública o corporación pública o privada. Además, la propia normativa en lo dispuesto en el art. 177.1 LRJS también ha incluido a los “terceros vinculados al empresario por cualquier título cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios”⁶².

Finalmente, el Ministerio Fiscal tiene la capacidad de formar parte de todos los procesos en defensa de los derechos fundamentales y libertades pública a la vez de velar por la integridad de las víctimas adoptando las medidas necesarias para eliminar la lesión (art. 177.3 LRJS).

3.3.1.3. Tramitación

3.3.1.3.1. Interposición de la demanda

La tramitación en los procesos sobre la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas tendrá carácter urgente y será preferente a todos los que se sigan en el

⁶⁰ Artículo 177.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁶¹ Artículo 177.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁶² Artículo 177.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

juzgado o tribunal⁶³ (art. 179.1 LRJS), computándose como días hábiles todo el mes de agosto tal y como establece el art. 43.4 LRJS. Por tanto, en estos casos, el procedimiento de tutela de las libertades y derechos se tramitará conforme los principios de preferencia y sumariedad (art. 53.2 CE).

La demanda, tendrá que interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previstas para las conductas sobre los que se concrete la lesión de la libertad o derecho vulnerado⁶⁴ (art. 179.2 LRJS). Asimismo, es importante destacar que los procesos de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas se excluyen de conciliación, mediación o agotamiento de la vía administrativa (art. 64.1 y 70.1 LRJS).

En el escrito de demanda, se hará constar los hechos constitutivos que han llevado a cabo la vulneración del derecho o libertad además de la cuantía de la indemnización pretendida con la especificación de los daños y perjuicios que se haya podido ocasionar en el trabajador. Cuando la vulneración de los daños morales sea de difícil estimación, se tendrá que detallar las circunstancias más importantes por tal de determinar la indemnización, incluyendo en estos casos, la gravedad, duración y consecuencias del daño y/o el cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador (art. 179.3 LRJS).

3.3.1.4. Conciliación y juicio

El plazo para la celebración de los actos de conciliación judicial y juicio es de carácter improrrogable y de mayor brevedad que el ordinario. Se celebrarán en un plazo de cinco días siguientes a la admisión de la demanda, dejando entre ambos un plazo mínimo de dos días entre la citación y la celebración⁶⁵ (art. 181.1 LRJS). Este tipo de modalidad procesal se distingue por su carácter urgente (la celebración del juicio se determina dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda) dando un período mínimo de dos días para que tanto la parte demandante como la parte demandada puedan preparar de forma eficaz su defensa, no siendo necesario previamente el intento de conciliación.

⁶³ MARTÍNEZ ABASCAL, V. A Y HERRERO MARTÍN, J. B (2016). *Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Sistema de Derecho del Trabajo*. (p. 1022-1023). 3ªed. Tarragona: Publicacions URV, 2016.

⁶⁴ Artículo 177.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁶⁵ MARTÍNEZ ABASCAL, V. A Y HERRERO MARTÍN, J. B (2016). *Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Sistema de Derecho del Trabajo*. (p. 1023). 3ªed. Tarragona: Publicacions URV, 2016.



Por lo que respecta a la actividad probatoria, se produce la denominada inversión de la carga de la prueba. Es decir, una vez el actor haya aportado indicios de que se ha producido una violación en algún derecho fundamental o libertad pública, y se haya aportado por su parte un principio de prueba reveladora de la existencia de hechos de los que surja el indicio de la vulneración de ese derecho, pues no basta con una mera afirmación, corresponde al demandado aportar las medidas adoptadas y de su proporcionalidad a través de una justificación objetiva y razonable (art. 181.2 y 96 LRJS). No obstante, no puede decirse que exista una total exoneración de actividad probatoria de la parte actora, ni que se invierta por completo la atribución de la obligación de probar impuesta en los artículos 217.2 y 3 de la LEC. Es al actor a quien le corresponde la prueba de la conducta impugnada; lo que se produce es una atenuación de esa regla, en atención a la dificultad que el trabajador encuentra a la hora de probar el móvil de la misma.

3.3.1.5. Sentencia

El juez o la Sala dispondrá de un plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio⁶⁶ para dictar sentencia (art. 181.3 LRJS), que acreditará si hay existencia o no de la vulneración de los derechos de libertades públicas y derechos fundamentales.

Si la sentencia es estimatoria podrá producirse los siguientes hechos: declarar la nulidad del acto lesivo que atenta contra el derecho fundamental (art. 182.1.b) LRJS); ordenar el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o libertades públicas o la prohibición de interrumpir una conducta de realizar una actividad omitida (art. 182.1.c) LRJS); ordenar la reposición de la situación en el momento anterior de producirse tal vulneración y/o ordenar la reparación de las consecuencias del acto incluyendo una indemnización (art. 182.1.c) LRJS). Por lo que hace a la indemnización, el art. 183 LRJS establece que es el juez quien determina la cuantía en función del daño moral procedente de la vulneración del derecho fundamental. A su vez, “la indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por

⁶⁶ MARTÍNEZ ABASCAL, V. Y HERRERO MARTÍN, J. B (2016). *Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Sistema de Derecho del Trabajo*. (p. 1024). 3ªed. Tarragona: Publicacions URV, 2016.

modificación o extinción del contrato de trabajo u otros supuestos establecidos en el ET⁶⁷ (art. 183.3 LRJS).

Por el contrario, si la sentencia es desestimatoria, el juez o tribunal tendrá que fundamentar con motivos por qué no existe una violación del derecho fundamental.

Finalmente, las sentencias que recaigan en los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, serán ejecutivas desde el día en que se dicten, independientemente del recurso que contra ellas pudiera interponerse (art. 303.1 LRJS).

3.3.2. Extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador

3.3.2.1. Acoso moral como incumplimiento grave y culpable

El art. 50 E.T., hace referencia a las causas en que el trabajador puede solicitar la extinción del contrato y, más concretamente, la letra c) establece que, si el empresario incurre en algún incumplimiento grave, el trabajador podrá dar por finalizada su relación laboral con derecho a la indemnización correspondiente al despido improcedente (45 días por año trabajado hasta la reforma laboral, por lo que a partir del día 12 de febrero de 2012, la indemnización es de 33 días por año con un máxima de 24 mensualidades, según el art. 56 E.T.).

Por su parte, la causa extintiva prevista en el art. 50.1.a) E.T. resultará de utilidad cuando el trabajador sufra conductas de acoso desarrolladas a través de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que redunden en menoscabo de su dignidad. No obstante, no es ese el caso de la trabajadora en el supuesto práctico, por lo que el desarrollo del presente apartado se centra en el artículo 50.1.c) E.T., pues la conducta sufrida supone una lesión del derecho a la integridad moral y de su dignidad derivada de acoso laboral que sufre la trabajadora por parte de sus compañeros de trabajo.

La resolución del vínculo contractual por esta vía es una solución extrema que ha de estar proporcionada a la gravedad del incumplimiento empresarial, por lo que tan sólo procede en casos de graves y reiterados incumplimientos por su parte de las condiciones esenciales que regulan la relación laboral. En el caso de *mobbing* en el ámbito laboral, el empresario, como se ha mencionado, ha incumplido su deber de garantizar al trabajador

⁶⁷ Artículo 183.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

un ambiente libre de tratos humillantes, nunca ha activado el protocolo y/o adoptado las medidas preventivas necesarias contra el acoso laboral.

3.3.2.2. La indemnización del art. 50.2 E.T. y compatibilidad con otras indemnizaciones por daños y perjuicios

La STS, 11-3-2004, Rec. 3994/2002 establece que existen dos tipos de indemnizaciones en los casos, en que aparte de vulnerarse el art. 50 ET, también existe vulneración en algún derecho fundamental. En concreto, dicha sentencia establece lo siguiente “la indemnización prevista en el artículo 50.2 del Estatuto de los Trabajadores repara exclusivamente el daño producido por la pérdida del empleo, derivada de la extinción del contrato de trabajo provocada por la conducta ilícita del empleador” mientras que la otra indemnización, “no tiene por objeto reparar la pérdida del empleo, sino los daños psíquicos y morales que la conducta empresarial ha provocado en el actor aquejado de un proceso depresivo que ha determinado el reconocimiento de una incapacidad permanente”. Por tanto, al tratarse de daños totalmente diferentes, su objeto de reparación resulta distinto⁶⁸.

Son muchas las sentencias que se han pronunciado respecto a este tema, por ejemplo, la STSJ Andalucía, 18-7-2019, Rec. 13/2019 establece que “la dimisión provocada por acoso moral requiere indemnización adicional por la lesión a la integridad moral y a la dignidad del trabajador”⁶⁹. Dicha sentencia trata de una farmacéutica que sufría acoso donde además de pedir la extinción de su contrato vía art. 50 E.T., pedía una indemnización adicional de 25.000 euros por daños desglosado de la siguiente forma: 5.500 euros por las cantidades dejadas de percibir durante el tiempo en que la trabajadora estuvo de baja; 14.500 euros de perjuicios económicos derivados de los 480 días de baja hasta la extinción del contrato; y, finalmente 5.000 euros en concepto de daño moral.

Otra sentencia muy importante, es la STS, 20-9-2011, Rec. 4137/2010⁷⁰ siguiendo el criterio de la STS, 17-5-2006, Rec. 4372/2004⁷¹ la cual establece que la extinción del

⁶⁸ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 11 de marzo, Rec. 3994/2002.

⁶⁹ Sentencia Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1848/2019, de 18 de julio, Rec. 13/2019.

⁷⁰ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 20 de septiembre, Rec. 4137/2010.

⁷¹ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 17 de mayo, Rec. 4372/2004.



contrato acreditando que verdaderamente existe acoso en el trabajo (ya que le ha originado en la trabajadora un cuadro ansioso depresivo debido a la situación laboral que vivía constantemente), tiene derecho a obtener una indemnización por daños y perjuicios a consecuencia de la situación psíquica, además de la que le corresponde por extinción contractual.

Dicha sentencia establece que “han de valorarse, con separación los daños y perjuicios derivados de la extinción del contrato de trabajo y aquellos otros inherentes a la lesión del derecho fundamental del trabajador que se concretan en el padecimiento psíquico derivado del comportamiento empresarial que genera la extinción contractual”⁷².

Por tanto, si no basamos en el supuesto de hecho y la jurisprudencia anteriormente comentada, la trabajadora tendría derecho a una doble indemnización. Por una parte, la indemnización correspondiente por extinción del contrato de trabajo y, por otra parte, la derivada por los daños y perjuicios sufridos (la trabajadora a lo largo de su prestación de servicios en la empresa ha sufrido enfermedades como ansiedad somatizada, intrapsíquica e insomnio pertinaz y, anteriormente cuando acudió al médico de atención primaria le diagnosticaron “estado de depresión”).

3.3.3. Cuestiones comunes en ambos procedimientos

3.3.3.1. Medidas cautelares. La obligación de permanencia en el puesto de trabajo durante la tramitación del proceso

En relación al proceso de extinción del contrato por voluntad del trabajador (artículo 50 E.T), como norma general, el trabajador tiene la obligación de seguir prestando servicios hasta que no se dicte la resolución judicial anunciando la extinción de la relación laboral y, de la misma forma, el empresario está obligado a dar ocupación efectiva al trabajador a la vez que pagar su salario. Dicho de otro modo, en tanto no tenga lugar la declaración judicial de extinción de la relación laboral, está sigue viva, y el trabajador debe continuar prestando su trabajo, con todos los riesgos a los que se expone el trabajador que se entiende víctima de acoso y decide interponer una demanda por ella al permanecer en su puesto de trabajo.

⁷² Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 20 de septiembre, Rec. 4137/2010.



Lo mismo sucede con el proceso de tutela de derechos fundamentales. A pesar de la urgencia referida en la tramitación del proceso, los efectos de la agresión sobre los derechos fundamentales pueden resultar irreparables si no se permitiera acudir a unos mecanismos cautelares específicos, a fin de no tener que esperar a la sentencia definitiva.

La alternativa más razonable y que garantice la salud y la seguridad del trabajador, es que, podrá solicitar al órgano judicial determinadas medidas cautelares según lo establecido en el art. 79.7 LRJS, en relación con los artículos 726 y 727 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil⁷³ (en adelante, LEC).

Según el art. 180.1 LRJS, el cual se encuadra en el capítulo XI relativo al proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, la parte actora podrá pedir, en el mismo escrito de interposición de la demanda, la suspensión de los efectos del acto impugnado⁷⁴, así como otras medidas para asegurar la efectividad de la tutela judicial.

El art. 180.4 LRJS, por su parte, establece que cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, las siguientes medidas: “suspensión de la relación o exoneración de prestación de servicio, traslado de puesto o centro de trabajo, reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”⁷⁵.

Según el art. 79.7 LRJS, en los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 E.T. en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la

⁷³ España. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado, 8 de enero de 2000, núm. 7.

⁷⁴ MARTÍNEZ ABASCAL, V. A Y HERRERO MARTÍN, J. B (2016). *Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Sistema de Derecho del Trabajo*. (p. 1023). 3ªed. Tarragona: Publicacions URV, 2016.

⁷⁵ Artículo 180.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

prestación en su forma anterior, la trabajadora podrá solicitar como medida cautelar alguna de las que se recogen en el art. 180.4 LRJS anteriormente referenciado, además de las que se contemplan para el resto de procesos. Todo ello, siempre con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios, sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia.

Asimismo, la LEC en su art. 727.7^a también se pronuncia respecto a las medidas cautelares que puede solicitar el trabajador pudiendo suspender o interrumpir la relación laboral durante la tramitación del proceso de forma en que se proteja al trabajador de las consecuencias negativas que pudiesen derivarse en caso de darse por desistida la pretensión.

La suspensión de la conducta es una medida cautelar muy específica de este proceso y constituye un privilegio de esta modalidad procesal, anticipatoria de la eventual estimación de la demanda.

Si la persona perjudicada solicita alguna medida cautelar, dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, el Letrado de la Administración de Justicia citará a todas las partes y al Ministerio Fiscal para que se acuerde un día y hora (dentro de las 48 horas siguientes) para presentarse a una audiencia preliminar. En esta, sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la justificación de las medidas en relación al derecho fundamental vulnerado (art. 180.5 LRJS). El órgano judicial, al término de la audiencia, resolverá sobre las medidas cautelares solicitadas mediante auto dictado de viva voz (art. 180.6 LRJS).

La jurisprudencia es diversa en este sentido. La STS 13147/1989, 18-9-1989⁷⁶ y más recientemente la STS, 26-10-2010, Rec. 471/2010⁷⁷ establecen como regla general la obligación de seguir prestando servicios mientras se aclare el proceso, en pocas ocasiones, el trabajador puede quedar exento de seguir prestando servicios.

No obstante, la STS 13147/1989, 18-9-1989 menciona lo siguiente “en supuestos en que el incumplimiento contractual del empresario que motiva y justifica la voluntad resolutoria del trabajador se manifiesta mediante el impago total de salarios o en términos

⁷⁶ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sala Cuarta). Sentencia núm. 13147/1989, de 18 de septiembre.

⁷⁷ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1) Sentencia núm. S/S, de 26 de octubre, Rec. 471/2010.

que perjudican su dignidad, integridad física o formación profesional o cualesquiera otros también, excepcionales que generen situación insoportable, puede el mismo instar dicha resolución sin necesidad de mantenerse en su puesto de trabajo, pues tal conducta empresarial justifica una suspensión o incluso interrupción de la relación laboral, por lo cual las faltas de asistencia no pueden ser aducidas para fundar el despido⁷⁸.

De la misma forma, la STS, 26-10-2010, Rec. 471/2010 se pronuncia concluyendo que “el trabajador debería continuar en la prestación de servicios, salvo que la continuidad en ella atentara a su dignidad, a su integridad personal o, a los derechos fundamentales⁷⁹”.

Por tanto, una vez analizada la distinta y diferente jurisprudencia en el caso de la trabajadora Andrea al producirse situaciones de acoso laboral puede solicitar como medida cautelar si continuar o no prestando sus servicios durante el transcurso del proceso (porque es el Juez quien acordará o no esa medida).

3.3.3.2. Inversión de la carga de la prueba

Tanto en la extinción del contrato por la vía del artículo 50 E.T., como respecto del proceso de tutela de derechos fundamentales, entra en juego la inversión de la carga de la prueba. En los casos en que se produzca acoso laboral en el puesto de trabajo la normativa y, más concretamente el art. 96.1 LRJS establece que en los procesos en que exista indicios de discriminación por razón de edad, origen racial o étnico, orientación sexual, edad, acoso, vulneración de cualquier derecho fundamental o libertad pública recae sobre el demandado la obligación de aportar una justificación objetiva y razonable, probada, de las medidas tomadas y de su proporcionalidad⁸⁰.

Son muchas las sentencias que hablan de la inversión del *onus probandi* tales como la STSJ de Albacete, 11-7-2019, Rec. 466/2019 haciendo referencia a la STS, 5-7-2013, Rec. 1374/2012⁸¹; STC 87/2004, 10-5-2004⁸², etc., en que se establece que “el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una

⁷⁸ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sala Cuarta). Sentencia núm. 13147/1989, de 18 de septiembre.

⁷⁹ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1) Sentencia núm. S/S, de 26 de octubre, Rec. 471/2010.

⁸⁰ Artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁸¹ Sentencia Tribunal Supremo de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 5 de julio, Rec. 1374/2012.

⁸² Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 87/2004, de 10 de mayo, Rec. de amparo 3534/2001.



actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de vulneración del derecho fundamental, y alcanzando tal resultado, recaerá sobre la parte contraria la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionado”⁸³. En la misma sentencia, se destaca que primeramente el trabajador tiene que aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 207/2001, de 22 de octubre⁸⁴) ya que “el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir la posibilidad de que ha podido producirse” (STC 30/2002, de 11 de febrero⁸⁵, entre otras). Una vez cumplido esto, entonces recaerá sobre la parte demandada la carga de probar. De la misma forma, también se reiteran las SSTC 138/2006, de 8 de mayo⁸⁶ y 74/2008, de 23 de junio⁸⁷.

3.4. Finalmente, el día 18-10-2020, Andrea recibe un burofax de la empresa por el que se le comunicaba su despido disciplinario, con efectos de esa misma fecha, por la comisión de una infracción muy grave tipificada en el art. 54.2 e) ET. En concreto, la empresa alega como causa la disminución continuada en el rendimiento del trabajo, sin embargo, no acredita que concurren las notas de gravedad y voluntariedad que exige la norma, así como la existencia del parámetro comparativo que sirva de referencia para sostener que se ha producido la falta de rendimiento que se imputa. La trabajadora acude a tu despacho porque quiere impugnar el despido. ¿Qué argumentos jurídicos utilizarías para impugnar el despido? ¿Cuáles son las fases del proceso de despido? ¿Cuál consideras que será el fallo de la Sentencia si finalmente se celebra el juicio por despido?

La trabajadora Andrea venía sufriendo acoso en el puesto de trabajo desde hace meses, es decir, la conducta se sostuvo en el tiempo. No obstante, de forma totalmente sorpresiva, recibe un burofax por parte de la empresa rescindiendo el contrato por despido

⁸³ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Albacete (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1076/2019, de 11 de julio, Rec. 466/2019.

⁸⁴ Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 207/2001, de 22 de mayo, Rec. de amparo 1515/1998.

⁸⁵ Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 30/2002, de 11 de febrero, Rec. de amparo 1481/1998.

⁸⁶ Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 138/2006, de 8 de mayo, Rec. de amparo 4609/2002.

⁸⁷ Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 74/2008, de 23 de junio, Rec. de amparo 4975/2006.

disciplinario por los motivos fundados en el art. 54.2.e) E.T. “la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado”.

Mediante la resolución de esta cuarta y última pregunta, se pasarán a justificar los argumentos para impugnar el despido, se explicarán sucintamente las fases del proceso especial de despido y se hará referencia al hipotético fallo de la sentencia, teniendo en cuenta que, como se refirió en la introducción, este supuesto se inspira en un caso real, en el que finalmente se procedió al despido de la trabajadora por la misma causa y en idéntico contexto.

3.4.1. Argumentos para impugnar el despido

3.4.1.1. Causas de despido

En el presente caso, el redactado literal de la carta de despido peca de falta de motivación, pues no acredita que concurren las notas de gravedad y voluntariedad que exige la norma, así como la existencia del parámetro comparativo que sirva de referencia para sostener que se ha producido la falta de rendimiento que se imputa.

En concreto, para poder apreciar la causa de despido que recoge el art. 54.2.e) E.T., esto es, la disminución grave y culpable del rendimiento normal o pactado, deben concurrir tres requisitos: efectiva disminución que determine que hay una diferencia con el rendimiento normal o pactado; que el rendimiento sea continuo, es decir, que implique prolongación en el tiempo, ya que no basta descensos esporádicos o de corta duración; y, que la disminución sea voluntaria y culpable.

En los casos de disminución continuada y voluntaria, corresponde al empresario probar la continuidad del bajo rendimiento por parte del trabajador ya que en los casos que no existan suficientes indicios de dicha disminución no se le puede imputar el despido disciplinario. En esta línea, podemos encontrar la STSJ Canarias/Tenerife, 12-2-2008, Rec. 842/2007 en la que “corresponde al empresario acreditar que en la disminución del rendimiento del trabajador se dan las notas de gravedad y voluntariedad exigibles, así como la existencia del parámetro comparativo que sirva de referencia para sostener que se ha de producir la disminución del rendimiento, de forma que no procede el despido si

el período de comparación es muy limitado o faltan los datos que puedan servir de elementos comparativos”⁸⁸.

Otra sentencia que se pronuncia en torno a este asunto es la STS, 30-10-2007, Rec. 220/2006 que requiere “la existencia de un elemento de comparación para llegar a la conclusión del bajo rendimiento, ya sea atendiendo a un criterio subjetivo tomando como medida el conseguido por el propio trabajador con anterioridad, ya sea atendiendo a un criterio objetivo, remitiéndose al rendimiento marcado por otros trabajadores que realicen la misma actividad”⁸⁹.

Por ello, la interpretación que realizaría como parte actora sería que como la trabajadora no accedió al ascenso, fue despedida sin causa real alguna, consumando de esta forma una situación de verdadero acoso en el trabajo, en el que su compañero fue promocionado en detrimento de la trabajadora. La actuación empresarial, intentando un traslado previo a través del ascenso y finalmente con el despido sin causa alguna, coopera en la perpetuación de una situación de acoso laboral.

3.4.1.2. Garantía de indemnidad

Otro posible argumento para impugnar el despido sería la garantía de indemnidad. Se entiende por garantía de indemnidad la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos⁹⁰ (STC 55/2004, 19-4-2004). Esta garantía se encuentra regulada en el art. 24 CE del derecho a la tutela judicial efectiva, en la que los trabajadores tienen la posibilidad de reclamar la apertura de un procedimiento judicial para obtener una resolución de forma fundamentada.

Asimismo, se contempla en el art. 4.2.g) E.T., dónde determina que los empleados tienen como derecho básico la facultad de interponer acciones en los tribunales derivadas de su contrato de trabajo. A su vez, el Convenio nº 158 de la OIT en su art. 5.c) excluye que no puede darse por terminada la relación de trabajo en los casos en que el trabajador presente una queja o participe en un procedimiento contra la empresa por violación de

⁸⁸ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 96/2008, de 12 de febrero, Rec. 842/2007.

⁸⁹ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 30 de octubre, Rec. 220/2006.

⁹⁰ Sentencia Tribunal Constitucional (Sala primera). Sentencia núm. 55/2004, de 19 de abril, Recurso de amparo 5515/1998.



normativa⁹¹. Por tanto, en dichos casos las represalias que tome el empresario serán declaradas nulas, a la vez que se entenderá por vulnerada la garantía de indemnidad.

No solo se vulnera el derecho de garantía cuando se produzcan irregularidades dentro del mismo proceso, sino que este también se ve lesionado cuando el trabajador realice actos preparatorios o previos a la ejecución. En este sentido, la STS Madrid, 19-1-2015, Rec. 804/2014 ha declarado que “el artículo 24.1 CE en su vertiente de garantía de indemnidad resultará lesionado tanto si se acredita una reacción o represalia frente al ejercicio previo del mismo, como si se constata un perjuicio derivado y causalmente conectado, incluso si no concurre intencionalidad lesiva”⁹².

En el presente caso, con anterioridad a la comunicación de despido, la trabajadora decidió denunciar su caso ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, la cual, tras la correspondiente actuación inspectora, levantó acta de infracción.

En esta línea, podemos encontrar la STS, 13-11-2012, Rec. 3781/2011⁹³ en la que el despido finalmente se consideró nulo ya que se vulneró la garantía de indemnidad por parte de la empresa. Asimismo, la sentencia hace mención a que dicho derecho no solo alcanza a las actuaciones judiciales sino que también hace hincapié a los “actos previos o preparatorios” del ejercicio. La STSJ de Madrid, 3-5-2016, Rec. 258/2016⁹⁴ se pronuncia en el mismo sentido y, una vez más, declara el despido nulo.

En consecuencia, la trabajadora podría impugnar el despido por los argumentos expuestos, a través del procedimiento que es objeto de estudio en el siguiente apartado.

3.4.2. El proceso de despido

El procedimiento especial de reclamación contra el despido tiene una regulación propia (arts. 103 y ss LRJS), aplicándose en lo no previsto expresamente las disposiciones establecidas en el proceso ordinario.

El despido disciplinario es la manifestación más grave del poder sancionador empresarial. Por ello, el empresario a la hora de despedir a un trabajador tiene la

⁹¹ Artículo 5.c) del Convenio sobre a terminación de la relación de trabajo (núm. 158).

⁹² Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6). Sentencia núm. 21/2015, de 19 de enero, Rec. 804/2014.

⁹³ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1), de 13 de noviembre de 2012, Rec. 3781/2011.

⁹⁴ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 365/2016, de 3 de mayo, Rec. 258/2016.

obligación de cumplir con lo establecido en el ET y, siguiendo el procedimiento regulado en la LRJS.

3.4.2.1. Carta de despido

La carta de despido, comunicada por escrito, debe contener los hechos que lo motivan y la fecha a partir del cual será efectivo el despido. El incumplimiento de uno de estos requisitos determina la calificación de la improcedencia. Hay que destacar, que la fecha establecida en la carta es de vital importancia ya que fija el *dies a quo* o momento a partir del cual comienza a computarse el plazo del que dispone el trabajador despedido para reclamar en caso de disconformidad con la decisión empresarial.

3.4.2.2. Plazo para reclamar

El plazo de caducidad para interponer demanda por despido es de 20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido, según lo dispuesto en el art 59.3 E.T. Como regla general, el plazo comienza a computarse desde el día siguiente a la fecha de efectos. A los efectos del cómputo del plazo de caducidad se consideran inhábiles: los sábados, los domingos y los días 24 y 31 de diciembre; tanto los concurrentes entre la fecha del despido y la presentación de la papeleta de conciliación, como los que transcurren entre la celebración del acto conciliatorio y la presentación de la demanda ante el juzgado de lo social. El mes de agosto sí se considera hábil a estos efectos, no sólo en la instancia sino también en vía de recurso.

Como la demanda de despido es un escrito sujeto a plazo, puede presentarse en el día de gracia, es decir, hasta las 15 horas del día hábil siguiente al vencimiento del plazo, según el art. 45.1 LRJS.

3.4.2.3. Conciliación administrativa previa

Antes de presentar la demanda judicial de despido, hay que promover papeleta de conciliación o solicitud de mediación (art. 103 LRJS), aunque también cabe que se suscriba un compromiso arbitral. No obstante, brevemente se desarrolla el proceso de conciliación administrativa previa, pues es el acto de evitación del proceso judicial más frecuente. Una vez presentada, el trabajador será citado para el Acto de conciliación en el servicio territorial que corresponda (en Catalunya, el Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació).



Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos que puedan constituirse (arts. 63 y 156.1 LRJS). A pesar de ser obligatoria, hay ciertos trámites que se excluyen tales como: disfrute de vacaciones; materia electoral; suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, etc.; derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, entre otros (art. 64 LRJS).

Asimismo, la asistencia al acto de conciliación es obligatoria para ambas partes. Si no comparece el solicitante, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación y, si no se presenta la otra parte se hará constar en el acta y se tendrá por intentada sin efecto (art. 66 LRJS).

Finalmente, el art. 67 LRJS establece que el acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y, la acción caducará a los treinta días hábiles (excluyendo sábados, domingos y festivos, siguientes al día en que se adopto dicho acuerdo).

3.4.2.4. Demanda

En caso de no alcanzar un acuerdo, se procederá a interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social competente. Según el art. 104 LRJS, la demanda de despido, ha de reunir, además de los requisitos generales previstos en el art. 80 LRJS: la antigüedad, el salario, tiempo y forma de pago, lugar de trabajo, modalidad y duración del contrato, jornada; fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida o haciendo mención suficiente de su contenido y si el trabajador ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores o delegado de prevención.

En la demanda se alegará, en este caso, vulneración de derechos fundamentales, y es posible su acumulación con la acción de reclamación de una indemnización de los daños y perjuicios sufridos, derivada de la discriminación o lesión de derechos fundamentales, debiéndose cuantificar la indemnización que se reclama el art. 26.2 LRJS y 184 LRJS. Además, en este caso ha de ser citado a juicio el Ministerio Fiscal.

El letrado de la Administración de Justicia, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, resolverá sobre la admisión a trámite de la demanda, con las previsiones del art. 81 LRJS. Una vez se admite esta, verificada la concurrencia de los

requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite el Letrado de la Administración de Justicia señalará día y hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio (art. 82 LRJS).

3.4.2.5. Acto del juicio

En la citación a juicio se hará saber a las partes la posibilidad de conciliación en evitación del juicio previo a la fecha señalada para los actos de conciliación judicial y juicio. En caso que se alcance un acuerdo, este se consigna en un acta con los mismos efectos jurídicos que la conciliación judicial.

La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el secretario judicial y el segundo ante el juez o Magistrado, tendrá lugar en única convocatoria, pero en sucesivos actos (art. 82.2 LRJS). Si no hay lugar a conciliación judicial, seguidamente se pasa al juicio.

El juicio de despido disciplinario tiene como peculiaridad la inversión del orden de intervenciones (art. 105 LRJS), es decir, ratificada, en su caso, la demanda, tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar.

Una vez ratificada la demanda, los diferentes pasos del acto de juicio, son:

1. Formulación del demandado de las excepciones procesales, si lo considerara.
2. Contestación a la demanda. En esta parte, el demandado realiza las alegaciones que justifiquen la decisión extintiva. Únicamente se admiten como motivos de oposición a la demanda los contenidos en la comunicación escrita de despido (art. 105.2 LRJS y STSJ Galicia, 29-6-2018, Rec. 832/2018⁹⁵).
3. El demandante puede efectuar alegaciones y contestar a las excepciones planteadas por el demandado.
4. Acto seguido comienza el desarrollo de la práctica de la prueba, también en orden inverso al proceso ordinario.

⁹⁵ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 2822/2018, de 29 de junio, Rec. 832/2018.



5. Una vez practicada la prueba, las partes o sus defensores o representantes, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso (art. 87.4 LRJS).

3.4.2.6. Pruebas de las que podría hacerse valer la trabajadora para defender su pretensión

La víctima para corroborar que efectivamente ha sufrido acoso laboral en el puesto de trabajo puede valerse de cinco medios de prueba: confesión o interrogatorio de las partes (empresario, el presunto acosador/es y la trabajadora), de testigos, de prueba pericial, prueba documental, informes de expertos (art. 90 y ss LRJS).

Por lo que respecta al interrogatorio de las partes, nos servirán para reconocer la certeza de los hechos que se les imputa. Asimismo, el interrogatorio del empresario puede ser de utilidad para ver si ha gestionado de forma adecuada la situación y si es conecedor del problema intentando indagar si ha tomado las medidas adecuadas o no delante del acoso laboral.

El interrogatorio de testigos, habitualmente se llama a declarar a los trabajadores, compañeros de la víctima que hayan podido contemplar conductas de hostigamiento hacia la persona acosada (en el caso del supuesto, se podría interrogar a la trabajadora Beatriz, compañera de trabajo de Andrea que fue testigo de todo el proceso). En muchos casos, algunos trabajadores no quieren testificar por el simple hecho de que una vez terminado el procedimiento se tomen represalias contra este por declarar a favor del acosado.

En cuanto a la prueba documental, probablemente es la parte más importante ya que puede desencadenar que se ha producido o no acoso en el lugar de trabajo. En dicha prueba son válidos los correos electrónicos que contengan amenazas, burlas, informes favorables emitidos por la ITSS. Otro tipo de prueba que puede resultar eficaz, es el acta de infracción de la Inspección de Trabajo. También se aportaría informes médicos o psicológicos de las dolencias físicas y/o psíquicas que el acoso laboral ha generado en el trabajador, en los cuales se corrobora su mal estado de salud (depresión y ansiedad).

Hay que destacar que las grabaciones de audio o video pueden aportarse como prueba y así lo admite el tribunal en la STSJ Madrid, 4-5-2010, Rec. 331/2010 en que se aceptó la grabación que el trabajador había grabado con el gerente de la empresa, desconociendo este que estaba siendo grabado. Si nos fijamos en el supuesto de hecho,

Andrea decide grabar las reuniones llevadas a cabo en Tarragona y Barcelona para quedar constancia de que efectivamente sufre acoso por ambos asesores comerciales.

Por tanto, la trabajadora si que puede grabar la conversación y la puede presentar como prueba siempre y cuando el sujeto, en este caso la trabajadora Andrea, forme parte de la misma y sea partícipe (en este sentido, la STS 20-11-2014, Rec. 3402/2012⁹⁶).

Finalmente, la parte actora podría aportar un informe pericial que determine el estado de salud de la trabajadora, la etiología de la alteración, y la compatibilidad existente entre el estado de salud de la misma y la situación acoso en el trabajo. La práctica de la prueba pericial se llevará a cabo en el acto del juicio, presentando los peritos su informe y ratificándolo en el mismo acto, el cual deberá responder de las preguntas que las partes le formulen (art. 93 LRJS).

3.4.2.7. Sentencia y calificación del despido

La sentencia debe contener, ex art. 107 LRJS, en su declaración de hechos probados los siguientes aspectos: antigüedad, categoría profesional, salario, tiempo y forma de pago, lugar de trabajo, modalidad y duración del contrato, jornada; fecha y forma del despido (causad invocada y hechos acreditativos); y, si el trabajador durante el año anterior ha ostentado la condición de delegado de personal, miembro de comité de empresa para declarar la nulidad o improcedencia del despido.

Además, el fallo de la sentencia contendrá una calificación del despido. El despido disciplinario de un trabajador puede recibir alguna de las siguientes calificaciones: procedente, improcedente o nulo.

Se debe tener en cuenta que la trabajadora padecía acoso laboral por parte de sus compañeros y, por tanto, el despido se considera nulo por lo establecido en el art. 55.5 E.T. ya que vulnera causas de discriminación prohibidas en la CE o en la Ley, o bien porque se produce una violación de derechos fundamentales. Además, según se ha expuesto en el apartado 3.1.5, la trabajadora denunció al empresario ante la ITSS, lo cual, según la jurisprudencia referida, se considera como acto preparatorio o previo necesario

⁹⁶ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1). Sentencia núm. 3402/2012, de 20 de noviembre, Rec. 678/2014.

para el ejercicio de una acción judicial, y se ha referido que se extiende de forma clara la denominada “garantía de indemnidad” a las denuncias expuestas ante la ITSS.

Los efectos del despido nulo, según el art. 113 LRJS y 55.5 E.T., son:

1. La inmediata readmisión del trabajador.

2. El abono de los salarios de tramitación, es decir, los dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar.

Además, si se hubiera reclamado junto con la acción principal de despido, una indemnización adicional por daños y perjuicios, la sentencia deberá recoger la cuantía indemnizatoria, teniendo en cuenta para su establecimiento las conductas derivadas del actuar sancionable de la empresa (STSJ Navarra, 13-9-2018, Rec. 239/2018⁹⁷).

No obstante, según establece el art. 286.2 LRJS, en los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281.

Como se ha destacado, el caso se inspira en un supuesto real (STSJ Navarra, 13-9-2018, Rec. 239/2018), donde finalmente el fallo confirma la nulidad del despido en circunstancias muy parecidas a las descritas en el presente supuesto de hecho.

Según expone la Sentencia en el fundamento de derecho tercero, la situación laboral de la trabajadora le había provocado una patología psiquiátrica, causada por un comportamiento hostil en el trabajo consentido por la empresa demandada. La relación causal entre el acoso y el menoscabo psíquico objetivado se acreditó en la prueba pericial practicada, sin que sus resultados hayan sido siquiera cuestionados.

Finalmente, el Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada frente la sentencia nº 146/18, dictada en fecha 04 de mayo de 2018 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Navarra, en reclamación por despido y vulneración de derechos fundamentales, confirmando en su totalidad la sentencia de instancia y la cuantía indemnizatoria reconocida en la instancia, por ser del todo punto ajustada a Derecho,

⁹⁷ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 258/2018, de 13 de septiembre, Rec. 239/2018.



habiéndose tenido en cuenta para su fijación los comportamientos derivados del actuar sancionable de la empresa.



4. CONCLUSIONES

Una vez terminado el trabajo se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, el acoso laboral es un fenómeno cada vez más frecuente en el lugar de trabajo y, necesita una especial atención y regulación para prevenir la aparición de este, y como consecuencia evitar daños mayores hacia la víctima. No obstante, y, bajo mi punto de vista, creo que, aunque la legislación española ha prestado atención al acoso laboral o *mobbing* aún no se ha conseguido (o resulta escasa) una regulación específica sobre este.

A lo largo del trabajo, se ha podido observar que la víctima puede recurrir a través de distintas vías, para afrontar el acoso laboral en las empresas, pudiendo esta, denunciar ante la ITSS; instar un procedimiento de derechos fundamentales y libertades públicas; extinguir su relación laboral (art. 50 E.T.) y/o realizar un procedimiento ordinario mediante una indemnización por daños y perjuicios.

Por lo que conlleva a la actuación ante la ITSS, considero que es una de las vías más eficaces para detectar si hay indicios de que se está produciendo acoso ya que la actividad comprobatoria inspectora es muy eficaz. Además, es donde más fácilmente se detecta dicho acoso ya que, en caso de haberlo, se levantaría una acta de infracción con las infracciones cometidas según lo establecido en la LISOS. Por esta parte, la normativa LISOS resulta completa ya que detalla todas las infracciones y sanciones que se pueden cometer en materia de las relaciones laborales individuales y colectivas.

En el caso de que el procedimiento de derechos fundamentales y libertades públicas sea de carácter urgente y preferente considero que es lo correcto ya que en estos casos se trata de una vulneración de derechos hacia una persona. La normativa española y, en concreto, la LRJS otorga una protección rápida y eficaz en los casos de vulneración a la vez de que detalla una serie de medidas cautelares que la víctima puede pedir con la finalidad de ser protegido frente a la situación de acoso.

Por lo que respecta a la extinción del contrato, es la vía más utilizada de tutela judicial frente al acoso laboral ya que permite al trabajador dar por finalizada su relación laboral con su correspondiente indemnización (en este caso, la equivalente al despido improcedente). No obstante, dicha extinción presenta algunas dificultades tales como la obligación de permanecer en el puesto de trabajo hasta que se aclare el proceso



ya que en estos casos la relación laboral puede resultar difícil para el trabajador. En este sentido, son muchas las sentencias que se han pronunciado que, en cualquier momento el trabajador puede solicitar como medida cautelar la suspensión de su relación con la empresa en los casos de atentar contra su dignidad, integridad y/o vulnerar un derecho fundamental.

Finalmente, considero que es adecuado que las personas víctimas de acoso moral en el trabajo tengan derecho, de así apreciarlo el Juez o Tribunal, a una doble indemnización, es decir, por una parte, la perteneciente a la del despido y, por otra parte, la establecida por los daños psíquicos y morales que haya podido sufrir la persona. En la misma línea, son numerosas las sentencias que hablan de este tema en cuestión.

En segundo lugar, a través de los Tribunales y a algunas sentencias el acoso laboral que acaba derivado en depresión, estrés, etc. es considerado accidente de trabajo y, por lo consiguiente, que se reconozca como contingencia profesional y todo lo que comporta. No obstante, el art. 156 LGSS ha sido interpretado de forma muy restrictiva, lo que implica que deben existir verdaderamente motivos e indicios de que efectivamente se produce acoso laboral (mediante la inversión de la carga de la prueba) y que las patologías derivadas se produzcan como consecuencia de esto y que se haya llevado a cabo en el lugar de trabajo.

En tercer lugar, por lo que respecta al despido por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado (art. 54.2.e) E.T.), hay que demostrar que verdaderamente si que se producen notas de gravedad y voluntariedad por parte del trabajador, entre otros requisitos, ya que, en caso contrario, el despido no puede considerarse como justa causa para proceder a la extinción de la relación laboral. La jurisprudencia, a lo largo de estos años, pide que se demuestre dicha falta de rendimiento ya que sino se estaría cometiendo una irregularidad en el despido de esta persona.

Para dar por finalizada las conclusiones, destacar que el acoso laboral en el ámbito jurídico es un tema bastante controvertido ya que normalmente se da en la esfera laboral por lo que demostrar por parte del trabajador que esta siendo acosado por sus superiores y/o compañeros puede resultar una tarea bastante complicada. En la misma línea, la carga probatoria, como he destacado anteriormente, puede resultar un impedimento ya que es muy difícil probar con datos (en ocasiones, la víctima defiende su pretensión mediante grabaciones, informes médicos, etc.) la existencia de acosos laboral o *mobbing*.

5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

5.1. Webgrafía

Jiménez Jiménez J. (2017). *La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador (art. 50 ET) en supuestos de acoso laboral*. (Trabajo de Fin de Grado). <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/24648/101480TFGjimenez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martín, E. (2019, 24 septiembre). *Indemnización a una trabajadora que sufrió acoso*. Sincro. <https://sincrogo.com/blog/tribunales/acoso-laboral-el-tsj-de-andalucia-fija-una-indemnizacion-de-25-000-euros-por-vulneracion-de-derechos-fundamentales-a-una-trabajadora-que-sufrio-acoso-aplicando-los-criterios-de-la-lisos/>

Aradas, A. (2020, 17 noviembre). *Que hacer ante el acoso laboral*. Cuestiones Laborales. <https://www.cuestioneslaborales.es/el-acoso-laboral-opciones-del-trabajador/>

Franco, J. V. (2019, 24 agosto). *El acoso laboral o mobbing, consecuencias laborales y penales*. Dominguez & Franco Abogados. <https://www.dominguezfrancoabogados.es/blog/el-acoso-laboral-o-mobbing-consecuencias-laborales-y-penales>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ed.). (2011). *Acoso psicológicos en el trabajo*. ERGA Formación Profesional, 75. <https://www.insst.es/documents/94886/160640/Número+75.+ACOSO+PSICOLÓGICO+EN+EL+TRABAJO>

González, J. (2017, 1 marzo). *Acoso laboral y responsabilidad del empresario*. Jupsin. <https://jupsin.com/jupsin/responsabilidad-empresario-acoso-laboral/>

Calvo Pellicer, S. (2020, 16 junio). *Tipicidad penal del acoso laboral*. Legal Today. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-penal/penal/tipicidad-penal-del-acoso-laboral-2018-07-06/>

Iberley. El valor de la confianza. (2021, 11 marzo). *Mobbing o acoso moral en la prevención de riesgos laborales*. Iberley, Información legal.



<https://www.iberley.es/temas/mobbing-acoso-moral-prevencion-riesgos-laborales-63722>

Cerem Business School. (2018, 21 septiembre). *Acoso Laboral - Protocolos de actuación en empresas*. Cerem International Business School. <https://www.cerem.es/blog/procedimiento-acoso-laboral-los-protocolos>

Casadeley, D. D. A. B. (2018, 6 septiembre). *El estrés como accidente laboral*. Bufete Casa de Ley abogados. <https://www.bufetecasadeley.com/estres-accidente-laboral/>

Fernando García, F. y Martínez Muñoz A. (2017) *Proceso sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas*. <https://www.um.es/documents/4874468/10927115/1.6.esquema.pdf/236dc183-33c5-4abb-9582-d13109b98e28>

Bajo García, I. (2013, 1 septiembre). *La tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas*. El Derecho. <https://elderecho.com/la-tutela-judicial-de-los-derechos-fundamentales-y-libertades-publicas>

de Heredia Rui, I. B. (2021, 30 abril). *Resolución por incumplimiento empresarial (art. 50 ET). Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-art-50/#50grave>

Iberley. El valor de la confianza. (2020, 16 septiembre). *Extinción del contrato por incumplimiento grave y culpable del empresario*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/extincion-contrato-incumplimiento-grave-culpable-empresario-12291>

de Heredia Rui, I. B. (2016, 11 enero). *Art.50 ET: en qué casos puede dejarse de prestar servicios durante la resolución judicial del contrato (STS 28.10.15)*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. <https://ignasibeltran.com/2016/01/11/art-50-et-en-que-casos-puede-dejarse-de-prestar-servicios-durante-la-resolucion-judicial-del-contrato-sts-28-10-15/>

Iberley. El valor de la confianza. (2020a, agosto 18). *Permanencia en el puesto de trabajo ante incumplimiento de las obligaciones del empresario*. Iberley, Información



legal. <https://www.iberley.es/temas/permanencia-puesto-trabajo-incumplimiento-obligaciones-empresario-17601>

Psicosocial, A. P. (2019, 13 marzo). *La prueba en el acoso laboral*. AFFOR | Prevención Psicosocial. <https://affor.es/la-prueba-en-el-acoso-laboral/>

Nicolau Hermoso, M. (2020, 26 junio). *¿Cómo funciona el procedimiento de despido?* Campmany Abogados. <https://www.campmanyabogados.com/blog/procedimiento-despido>

Elías y Muñoz, G. (s. f.). *El despido, tipo de despido y proceso*. G. Elías & Muñoz Abogados. <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/despido-tipos-despido-proceso>

Iberley. El valor de la confianza. (2019, 12 febrero). *Vulneración de la garantía de indemnidad*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/vulneracion-garantia-indemnidad-56391>

Fuster Pont, M. (2018). *El despido disciplinario* (Trabajo de Fin de Grado). <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/137877/1/DespidoTfg%20corregit.pdf>

Beltran, I. (2021, 8 febrero). *Despido disciplinario*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-disciplinario/#disminuci%C3%B3nrendimiento>

Á. (2013, 22 septiembre). *Especial causalidad despido disciplinario (V). Disminución del rendimiento*. Tu Asesor Laboral. <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/28-especial-causalidad-despido-disciplinario-v-disminucion-del-rendimiento>

J. (2017, 16 mayo). *Efectos del despido improcedente: opción entre readmisión e indemnización*. Bufete jurídico Jover. <https://www.jover-abogados.com/efectos-del-despido-improcedente/>

Iberley. El valor de la confianza. (2020, marzo 6). *Ejecución de sentencia firme de despido*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/ejecucion-sentencia-firme-despido-56361>



5.2. Bibliografia

MARTÍNEZ ABASCAL, V. Y HERRERO MARTÍN, J., *Sistema de derecho del trabajo*. 3a ed. Tarragona: Publicacions URV, 2016. ISBN 978-84-8424-576-6

5.3. Jurisprudencia

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 258/2018, de 13 de septiembre, Rec. 239/2018. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6b1b76ca14671492/20181023>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6). Sentencia núm. 565/2015, de 23 de julio, Rec. 431/2015. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/01fbc3f6908e84d9/20150901>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 517/2007, de 20 de febrero, Rec. 2742/2006. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0fa5b3c7ea9ee374/20070524>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo social, Sección 1). Sentencia núm. 143/2001, de 30 de abril, Rec. 148/2001. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/689ca0170532c761/20040115>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 161/2001, de 18 de mayo, Rec. 134/2001. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f083a6f5951c1944/20040207>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 5). Sentencia núm. 1419/2004, de 6 de junio, Rec. 1232/2004. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c85f5ee4b176aaa6/20050203>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 3555/2004, de 5 de mayo, Rec. 532/2004. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/33241d09d26a0999/20040724>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Las Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 457/2004, de 19 de mayo, Rec. 2070/2003. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6f5dc4ab40cd77a9/20040709>



Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1182/2003, de 27 de octubre, Rec. 1076/2003. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/854841877e8ce06c/20031219>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Valencia (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 4607/2002, de 25 de julio, Rec. 1077/2002. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8efab65ae315905a/20030718>

Audiencia Provincial de Madrid (Sección 6). Auto núm. 628/2009, de 22 de septiembre, Rec. 395/2009. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b0e36a1e294e8358/20100121>

Sentencia Tribunal Superior (Sala de lo Penal, Sección 1). Sentencia núm. 514/2009, de 20 de mayo, Rec. 2278/2008. <https://supremo.vlex.es/vid/-60295601>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1683/2017, de 1 de junio, Rec. 1607/2016. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/74af2fbc0a64c6e0/20170825>

Sentencia del Juzgado de Bilbao (Sala de lo Social, Sección 8). Sentencia núm. 62/2018, de 12 de febrero, Rec. 621/2017. http://alvarezlentner.com/pdf/S_JS%20nueva%20pdf.pdf

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 184/2010, de 6 de abril, Rec. 76/2010. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c923713c36543bbf/20100603>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 6088/2016, de 21 de octubre, Rec. 4739/2016. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/29ca2635ebbf9a92/20170301>

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. S/S, de 30 de junio de 2003, Rec. 2403/2002. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/064a161aa20c703c/20031128>

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1) Sentencia núm. S/S, de 26 de octubre, Rec. 471/2010. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fd6c6c3c0e3480f5/20110210>



Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sala Cuarta). Sentencia núm. 13147/1989, de 18 de septiembre. <https://supremo.vlex.es/vid/-76243024>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Albacete (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1076/2019, de 11 de julio, Rec. 466/2019. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/41c8e4564d58e865/20190801>

Sentencia Tribunal Supremo de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 5 de julio, Rec. 1374/2012. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a998ce3263c0c581/20130819>

Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 87/2004, de 10 de mayo, Rec. de amparo 3534/2001. http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5092#complete_resolucion

Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 207/2001, de 22 de mayo, Rec. de amparo 1515/1998. http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4503#complete_resolucion

Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 30/2002, de 11 de febrero, Rec. de amparo 1481/1998. http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4566#complete_resolucion

Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 138/2006, de 8 de mayo, Rec. de amparo 4609/2002. http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5740#complete_resolucion

Sentencia Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 74/2008, de 23 de junio, Rec. de amparo 4975/2006. http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6306#complete_resolucion

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 11 de marzo, Rec. 3994/2002. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5773ad9b657c9b3f/20040527>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1848/2019, de 18 de julio, Rec. 13/2019. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e446ca1fc78e3a29/20190910>



Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 20 de septiembre, Rec. 4137/2010.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c5a359bb7133426a/20111014>

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 17 de mayo, Rec. 4372/2004.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/27562f0247904519/20060629>

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 20 de septiembre, Rec. 4137/2010.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c5a359bb7133426a/20111014>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 96/2008, de 12 de febrero, Rec. 842/2007.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fd5456c3b9004678/20080619>

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. S/S, de 30 de octubre, Rec. 220/2006.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/25dc50ea479e4187/20071227>

Sentencia Tribunal Constitucional (Sala primera). Sentencia núm. 55/2004, de 19 de abril, Recurso de amparo 5515/1998. http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5060#complete_resolucion

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6). Sentencia núm. 21/2015, de 19 de enero, Rec. 804/2014.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/56c2d7b7b4b9b7e6/20150306>

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1), de 13 de noviembre de 2012, Rec. 3781/2011.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3d48ef1ca0b099fb/20121217>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 365/2016, de 3 de mayo, Rec. 258/2016.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c84225d920df622d/20160720>



Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 2822/2018, de 29 de junio, Rec. 832/2018. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/70260361e197d24d/20180903>

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1). Sentencia núm. 3402/2012, de 20 de noviembre, Rec. 678/2014. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/66c5474202177e03/20150107>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 258/2018, de 13 de septiembre, Rec. 239/2018. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6b1b76ca14671492/20181023>

5.4. Legislación

Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

España. 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. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111).

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

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, núm. 269.

España. Ley Orgánica 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2003, núm.289.

España. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 2003, núm. 313.



España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71.

España. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 24 de noviembre de 1995, núm. 281.

España. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid, de 25 de julio de 1889, núm. 206.

España. 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. Boletín Oficial del Estado, de 3 de junio de de 1998, núm. 132.

España. 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. Boletín Oficial del Estado, de 8 de agosto de 2000, núm. 189.

España. 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. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2019, núm. 261.

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 2011, núm. 245.

España. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985, núm. 189.

España. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado, 8 de enero de 2000, núm. 7.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre a terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).