



**Universitat Autònoma  
de Barcelona**

## **EL ACOSO LABORAL**

**Autora:** Sandra Hidalgo Valero

**Tutora:** Arantza Libano Beristain

Trabajo de Fin de Grado

Grado de Relaciones Laborales

Curso 2019-2020

Bellaterra, mayo de 2020

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 2. EL ACOSO LABORAL .....</b>	<b>4</b>
2.1 EL ACOSO LABORAL .....	4
2.2 EL ACOSO SEXUAL EN EL CÓDIGO PENAL.....	5
<i>Artículo 184</i> .....	6
<i>Artículo 191</i> .....	9
2.3 MODALIDADES DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL .....	10
2.3.1 <i>Acoso laboral según la posición de jerarquía</i> .....	10
2.3.2 <i>Acoso laboral según el objetivo</i> .....	10
2.4 ACOSO SEXUAL .....	11
2.5 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	13
2.6 ACOSO PSICOLÓGICO .....	13
<b>CAPÍTULO 3. EL ACOSO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA PENAL .....</b>	<b>14</b>
3.1 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EL CÓDIGO PENAL.....	14
3.2 DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES .....	14
3.3 EL ARTÍCULO 173 .....	16
<b>CAPÍTULO 4. ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL .....</b>	<b>18</b>
4.1 ACTUACIÓN DE LA VÍCTIMA .....	18
4.2 TEST DE LEYMANN.....	20
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>27</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>31</b>

## ABREVIATURAS

RAE	Real Academia Española
CE	Constitución Española
CP	Código Penal
BOE	Boletín Oficial del Estado
ET	Estatuto de los Trabajadores
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
UGT	Sindicato Unión General de Trabajadores
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
CSS	Comité de Seguridad y Salud

## **RESUMEN**

El acoso laboral es un fenómeno del que cualquier tipo de trabajador puede ser víctima. Además, éste se produce en todos los entornos, ya sean multinacionales, grandes empresas, administraciones públicas, etc.

La Asociación Española Contra el Acoso Laboral y la Violencia en el Ámbito Familiar (AECAL) ha publicado en el último año 2019 la cifra de los empleados que han padecido acoso laboral en algún momento de su vida: el 20%.

Este tipo de violencia en el trabajo puede tener riesgos graves y muy significativos para la persona que los sufre, por lo que es muy importante que estas conductas sean analizadas, estudiadas, corregidas y eliminadas siempre que sea posible hacerlo. Para poder evitar las situaciones de acoso laboral, es importante que la empresa cuente con un protocolo sobre este tipo de acoso, el cual se puede incluir en los convenios colectivos.

## Capítulo 1. Introducción

El mobbing laboral alude a todas las conductas que puedan producirse en el entorno laboral, tanto violencia física como psicológica. Implica que la víctima sea acosada por un superior jerárquico (mobbing vertical descendente), por un subordinado (mobbing vertical ascendente), por un compañero de la misma empresa (mobbing horizontal), o también por trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo. También se considerará mobbing cuando se trate de conductas entre el trabajador y un cliente o un usuario.

Se trata, entonces, de un fenómeno que se da cuando el personal de una empresa o centro de trabajo sufre amenazas, abusos o ataques, y estos estén relacionados con su actividad laboral, los cuales pondrán en peligro la salud o el bienestar del trabajador.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, en España se empezó a tomar conciencia de las consecuencias de este fenómeno sobre las personas, por lo que de manera reciente fue catalogado como riesgo laboral.

En el 1961, el médico austriaco Konrad Zacharias Lorenz publicó el artículo “Phylogenetische Anpassung und adaptive Modifikation des Verhaltens”, el cual se incluyó en el libro llamado “La Evolución y Modificación de la Conducta”. Es en este libro donde el autor plasma su investigación tras observar el comportamiento de los animales, y gracias a este, Heinz Leymann en 1996 aplica el estudio de Lorenz en las personas.

Leymann estableció una primera definición clara sobre el mobbing. Investigó las causas que pueden originarlo y analizó las consecuencias. Más adelante, otros autores como Hirigoyen en el año 1999 o Piñuel en el 2001, estudiaron a fondo este fenómeno. No obstante, estos autores no fueron los únicos en realizar una definición clara al respecto, sino que diferentes organismos también establecieron las suyas propias, como es el caso del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o la Comisión Europea.

Aunque se trate de diferentes sujetos, encontramos elementos que son comunes en todas las definiciones sobre el acoso laboral: 1) el maltrato ha de ser continuado, 2) los daños serán físicos o psíquicos y 3) atentar de manera ofensiva e intimidatoria a una persona para que esta abandone su trabajo.

La conducta del acoso laboral vulnera los derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española; dignidad (art. 10), derecho a la igualdad (art. 14), derecho a la integridad moral (art. 15), derecho al honor (art. 18) y derecho al trabajo (art. 35).

Habitualmente, se confunden otras patologías que pueden sufrir los trabajadores con lo que se considera acoso laboral. Muchas personas en su ámbito laboral sufren dolencias como el estrés<sup>1</sup> o el *burnout*<sup>2</sup>.

En la actualidad, dado que las nuevas tecnologías ocupan un lugar muy importante en nuestro día a día, el acoso laboral puede llegar a darse fuera del centro de trabajo y del horario laboral. El *mobbing* a través de plataformas digitales de denomina *cybermobbing*. Esta tipología se caracteriza por ser un acoso indirecto y no presencial en las redes sociales, a través del correo electrónico o cualquier otra herramienta electrónica.

Encontramos diferentes sujetos que intervienen en una situación de acoso en el trabajo; el acosador o los acosadores, la/s víctima/s, los compañeros de trabajo, y en algunos casos también la empresa, según su cultura, procedimientos y manera de actuar frente a tales casos. No existe un perfil claro de acosador, pero ello, no obstante, reúnen atributos en su conducta como, por ejemplo, la arrogancia o el egocentrismo. Por el contrario, las víctimas suelen ser personas responsables,

---

<sup>1</sup> Según la RAE, el estrés se define como la “tensión provocada por situaciones agobiantes y que origina reacciones psicósomáticas.”

<sup>2</sup> Según la OMS, el *síndrome de burnout* se define como “Sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; aumento de la distancia mental del trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y reducción de la eficacia profesional.”

trabajadoras, inocentes, entre otras cualidades. Los compañeros de trabajo son testigos directos del acoso que sufre la víctima; normalmente se mantienen al margen por miedo a que les pueda pasar lo mismo si defienden a la víctima o denuncian la situación. Las empresas también pueden causar casos de acoso laboral. Esto puede darse por no contar con los mecanismos necesarios para prevenir o actuar frente a estas situaciones, o también por no tener una cultura organizativa correcta.

Las consecuencias que surgen de un acto de *mobbing* son graves, tanto para la víctima como para los compañeros de trabajo y la organización. La víctima podrá sufrir alteraciones del sueño, depresión, pensamientos suicidas, pérdida de autoestima, cambios de alimentación, etc. Además, influirá en las relaciones que la víctima con personas del ámbito sociofamiliar, de tal manera que podrá sufrir distanciamiento con la pareja, falta de atención al cuidado de los hijos, etc. En el ámbito laboral, se generará un ambiente de trabajo negativo, donde disminuirá la productividad, aumentará el absentismo, las bajas laborales y los accidentes de trabajo, por lo que se elevarán los costes y la reputación de la empresa se verá perjudicada.

La salud del trabajador es uno de los temas principales de las relaciones laborales, dentro de materia de prevención de riesgos laborales, psicología, y otras materias que lo incluyen. A mi parecer, considero que las instituciones no le atribuyen la importancia que merece, y la sociedad sufre, en la mayoría de los casos, desconocimiento de lo que puede considerarse acoso en el trabajo, como debe actuar en caso de sufrirlo y las consecuencias de este.

Por ello, este trabajo está enfocado a los aspectos mencionados anteriormente. En primer lugar, analizaremos algunas de las diferentes definiciones que existen sobre el acoso laboral e incidiremos en los diferentes tipos de acoso que podemos encontrar, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Trataremos el acoso desde la perspectiva del derecho penal, y por último conoceremos los diferentes procesos que puede seguir un trabajador acosado.

## Capítulo 2. El acoso laboral

A lo largo de este segundo capítulo analizaremos diversas definiciones acerca del acoso laboral, con el objetivo de recalcar aquellas características comunes a todas ellas. Estudiaremos, asimismo, el origen del concepto y las diferencias que existen con otros tipos de acoso.

### 2.1 El acoso laboral

La sociedad utiliza diferentes conceptos para referirse al mismo fenómeno. Unos posibles sinónimos de acoso laboral pueden ser, entre otros, *bullying* laboral, acoso moral, *mobbing*, acoso psicológico en el lugar de trabajo, hostigamiento psicológico, etc.

La palabra *mobbing* deriva del verbo inglés “*to mob*” cuyo significado es “atacar” o “acosar”.

A la hora de conceptualizar la concepción de acoso laboral, no ha habido unanimidad. El Diccionario “*Real Academia Española*”, (en adelante, “RAE”) define el acoso laboral como una “acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad”.

Existen autores que han definido el acoso laboral desde una perspectiva psicológica. Así, Heinz Leymann<sup>3</sup>, lo define como:

“un fenómeno en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas para destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

---

<sup>3</sup> Heinz Leymann (1996, págs 165-184).



Leymann fue uno de los primeros autores en tratar el *mobbing* laboral, aunque en la anterior definición puede dar la impresión de que trata únicamente el acoso psicológico.

Este autor marca un periodo temporal en el que se deben dar los hechos de seis meses, el cual ha tenido diferentes consideraciones, pero se ha mantenido a lo largo del tiempo y ha sido utilizado en otras definiciones.

Otra definición que muchos profesionales han considerado importante es la de ASENCIO<sup>4</sup>. Define el acoso laboral como: “La presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral. Este plan requiere una permanencia en el tiempo y puede ser explícito o implícito”.

Un año más tarde, Gimeno Lahoz<sup>5</sup> complementa la definición de Asencio con los siguientes preceptos:

- Debe existir presión, la cual define como toda conducta que desde un punto de vista objetivo se percibe como un ataque.
- Debe ser consecuencia de una actividad laboral.
- Es un producto de un plan.

## 2.2 El acoso sexual en el código penal

El Código Penal en su título VIII del libro II recoge los siguientes delitos contra la libertad e indemnidad sexuales: la agresión y abuso, el acoso sexual, delitos de exhibicionismo y provocación sexual, así como los relacionados con la prostitución y corrupción de menores.

El Código Penal reconoce en dos de sus artículos una protección contra el acto de acoso sexual en el ámbito laboral. Corresponden a los artículos 184 y 191 CP. En el artículo 184 CP se establecen tres subapartados que corresponden al tipo de acoso básico y a tipos de acoso agravados. El artículo 191 CP hace hincapié en algunas peculiaridades del poder penal en tales circunstancias.

---

<sup>4</sup> Asencio (2004, página 257).

<sup>5</sup> Gimeno Lahoz (2005, página 115)

## Artículo 184

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.”

Entendemos que deben darse una serie de elementos para considerar acoso sexual, según el artículo 184.1 CP.

- En primer lugar, debe darse un elemento objetivo que consistirá en la acción de solicitar favores de naturaleza sexual a otra persona ya sea para un tercero o para la misma persona que lo solicita, coincidiendo con la acción descrita en el artículo 443 CP. Es suficiente con la realización de tal acción hacia una persona de un mismo entorno laboral, docente o de prestación de servicios, independientemente de que ésta acepte. Resultará indiferente el medio utilizado para la solicitud del favor sexual; puede ser oralmente, por escrito, a través de gestos, dibujos, etc.

La sentencia del Tribunal Supremo STS 1460/2003, del 7 de noviembre, enumera los elementos que deben darse para que nos encontremos frente a una conducta de acoso sexual, después de la modificación del Código Penal por la Ley 11/1999. Son los siguientes:

- a) La acción típica está constituida por la solicitud de favores sexuales;
  - b) tales favores deben solicitarse tanto para el propio agente delictivo, como para un tercero;
  - c) el ámbito en el cual se soliciten dichos favores lo ha de ser en el seno de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual;
  - d) con tal comportamiento se ha de provocar en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante;
  - e) entre la acción que despliega el agente y el resultado exigido por la norma penal debe existir un adecuado enlace de causalidad;
  - f) el autor tiene que obrar con dolo, no permitiendo la Ley formas imprudentes en su comisión.
- En segundo lugar, el legislador exigió la necesidad de un determinado resultado. Como consecuencia de la solicitud, el sujeto pasivo debe encontrarse en una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Por lo tanto, se exige que haya un resultado. La falta de este elemento podría dar lugar a otra figura de carácter delictivo como un delito contra los derechos de los trabajadores (artículo 314 CP), o delito contra la integridad moral (artículo 173.1 apartados 1º y 2º CP).
- El tercer elemento que se exige es que se realice en un determinado contexto. Debe existir en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios entre el sujeto activo y el sujeto pasivo, y que se dé de manera habitual o continuada. Se trata de acoso ambiental u horizontal, que tiene por significado un acoso entre iguales; compañeros de trabajo. Este tipo de acoso está regulado en el artículo 184.1 CP.
- Por último, se exige el dolo como elemento subjetivo para la consideración de acoso sexual. Hace referencia a que el agresor debe actuar con consciencia y también con voluntad. En este caso no cabe la modalidad imprudente, pero podrá existir dolo eventual en los casos en el que el agresor no busque

expresamente colocar a la víctima en alguna de las situaciones anteriormente destacadas.

En el artículo 184.2 CP, se sancionan dos conductas diferenciadas.

“Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.”

- De un lado, hace referencia al acoso de prevalimiento. Lo que caracteriza a este subtipo agravado es que la conducta descrita en el primer apartado de este artículo se lleve a cabo por un superior jerárquico o funcional. Esto quiere decir que debe existir una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica.

Doctrinalmente se ha discutido sobre si tal superioridad cabe también entre compañeros de trabajo que desempeñen funciones diferentes, aunque se encuentren en el mismo rango jerárquico. Algunos autores entienden que en este caso no hay elemento de superioridad por lo que no se da tal subtipo agravado. En cambio, otros entienden que el legislador pretende castigar una situación de superioridad y no una “relación de superioridad”.

- De otro lado, hace referencia a una segunda conducta como es el hecho de anunciar un mal, expresa o tácitamente relacionado con las legítimas expectativas de la víctima en el ámbito de esa relación. Este mal debe ser real, y la persona que lo recibe debe ser la víctima y no un tercero. El elemento “legítimas expectativas” debe entenderse como las pretensiones de mejora de las condiciones laborales previstas para el trabajador, cuya atribución puede estar condicionada por una solicitud sexual.

En el artículo 184.3 CP se contempla una agravación de la conducta descrita en los apartados anteriores, referentes a circunstancias especiales de la víctima como pueden ser la edad, la enfermedad que padezca o la situación en la que se encuentre.

“Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses

en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.”

- En tales casos, es necesario que la víctima sea especialmente vulnerable, de manera que haga más fácil la consumación del delito. El agresor debe ser consciente de que existe tal circunstancia, por lo que se aprovecha de ésta. En estos casos, se impone una pena mayor ya que el grado de culpabilidad es superior respecto en el resto de los casos.

### **Artículo 191**

“1. Para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.”

Por otro lado, haciendo referencia al artículo 191 CP aludido anteriormente, cabe mencionar que a estos delitos se les otorgan un carácter denominado “semiprivado”. Trata de que la víctima ha de tener capacidad de control por lo que respecta al inicio del proceso, dado que puede ser preferible para la víctima no actuar contra tal delito para evitar la victimización secundaria<sup>6</sup>.

Haciendo referencia al segundo punto del artículo 191 CP, por lo que respecta al perdón del ofendido, no tiene relevancia el perdón para esta modalidad de delito.

---

<sup>6</sup> La victimización secundaria se deriva de las relaciones entre la víctima y las instituciones sociales (servicios sociales, sanitarios, medios de comunicación, jurídicos, etc.), quienes en algunas oportunidades brindan una mala o inadecuada atención a la víctima. (*Albertin, 2006*)

## 2.3 Modalidades de acoso en el ámbito laboral

### **2.3.1 Acoso laboral según la posición de jerarquía**

Según la posición jerárquica de la persona acosadora y de la víctima, se establece una clasificación en la que se determinan dos modalidades de acoso sexual; el acoso vertical el cual puede ser tanto ascendente como descendente, y el acoso horizontal.

#### ○ **Acoso vertical**

El acoso vertical se divide en dos modalidades; acoso o *mobbing* ascendente y *mobbing* vertical descendente. El acoso vertical se refiere a aquel en el que el sujeto activo y pasivo del acoso sexual se encuentran en niveles jerárquicos diferentes. El acoso laboral ascendente se da cuando la víctima ocupa un nivel jerárquico superior respecto a su acosador, mientras que el acoso laboral descendente se da a la inversa.

#### ○ **Acoso horizontal**

Este tipo de acoso se da cuando un trabajador es acosado por uno o más compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico que la víctima.

### **2.3.2 Acoso laboral según el objetivo**

La segunda clasificación que podemos encontrar respecto a los tipos de acoso en el ámbito laboral será la siguiente. Ésta dependerá de cuál sea el objetivo que quiera conseguir la persona que lleva a cabo el acoso con sus agresiones.

#### ○ **Acoso estratégico**

Este tipo de acoso es común en empresas en las que los altos cargos planean que un trabajador se sienta incómodo. Es una estrategia para que la decisión de abandonar el puesto de trabajo sea del empleado y de esta manera la empresa no tenga que abonar la correspondiente indemnización en el caso de considerarse un despido improcedente.

#### ○ **Acoso disciplinario**

El acoso disciplinario se da cuando se tiene la finalidad de que el empleado entienda que su obligación es adaptarse a la empresa, sin que éste tome iniciativas o lleve a

cabo cualquier acción que vaya en contra de lo que establece la empresa. Estará amenazado con ser despedido, y podrá darse que el superior ponga al empleado en evidencia para advertir a los demás trabajadores de las repercusiones que puede haber si actúan de una cierta manera.

○ **Acoso perverso**

Este tipo de acoso no tiene un objetivo laboral, sino personal. Puede darse entre compañeros de un mismo nivel jerárquico o entre un superior y un empleado a su cargo. La persona que lleva a cabo este tipo de acoso manipula y ataca constantemente a la víctima, de forma táctica para que no se pueda sospechar de esa persona.

2.4 Acoso sexual

Este término no cuenta con un único concepto, sino que dada la complejidad de sus características o manifestaciones se han creado numerosas definiciones. Entre otras, la Ley de Igualdad en el artículo 7.1 define el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso sexual podría resultar el acto preparatorio del abuso o agresión sexual posterior, por lo que este delito se plantea cuando el contacto corporal no se da.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> (Arantza Libano Beristain, 2011, pp 113)

La Directiva 2002/73/CE ha clasificado las conductas de acoso sexual en dos tipologías.<sup>8</sup>

Chantajе Sexual	Producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
Acoso ambiental	Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Según estas definiciones, cabe destacar que en los casos de chantaje sexual son sujetos activos aquellos que tengan repercusión sobre el empleo de la persona acosada, ya sea sobre su salario, promoción, bonificaciones o la propia continuidad en éste.

Se considerará chantaje sexual tanto si se requiere de manera explícita, es decir, existe una proposición directa y expresa de tal solicitud sexual o se coacciona a la víctima físicamente, como si es de manera implícita. Entendemos como “implícitamente” cuando personas del mismo sexo, en circunstancias similares dentro del lugar de trabajo, aceptan las condiciones de un chantaje sexual y por ello mejoran su salario o su categoría. Con esto se incita implícitamente a su aceptación para mejorar las condiciones.

En el caso del acoso ambiental no es necesario que se dé esta relación jerárquica, sino que los sujetos activos pueden ser compañeros/as independientemente del nivel jerárquico respecto a la víctima. Incluso también se considerarán sujetos activos terceras personas que estén relacionadas con el lugar de trabajo, como clientes o proveedores.

Como requisito determinante encontramos el “mantenimiento del comportamiento” de manera que éste produzca un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo,

---

<sup>8</sup> “Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales”, Ministerio de Igualdad. (2010, página 5).



humillante u hostil para la persona trabajadora que acabará por influir en el rendimiento de ésta. Este comportamiento no tiene por qué ser único, sino que pueden ser diversas situaciones, entre otras:

- Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc).
- Bromas y comentarios sobre la apariencia o la condición sexual de la persona.
- Contacto físico no deseado.
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.

### 2.5 Acoso por razón de sexo

Este tipo de acoso lo podemos encontrar en cualquier ámbito, no únicamente en el terreno empresarial consiste en “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.<sup>9</sup>

### 2.6 Acoso psicológico

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso psicológico como: “la exposición a conductas de violencia psicológicas dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

---

<sup>9</sup> Artículo 72 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **Capítulo 3. El acoso laboral desde una perspectiva penal**

#### 3.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Código Penal.

Para poder referirnos a que el acoso laboral es un delito, esta figura debe estar ubicada en alguno de los tipos penales que contempla el Código Penal. El artículo 316 del CP está considerado un instrumento útil para “proteger la seguridad en el trabajo, entendido como la ausencia de riesgo para la vida y la salud del trabajador”, según se pronuncia el Tribunal Supremo en la sentencia del 29 de julio del año 2000 (RJ 2000,7920).

Este artículo hace referencia a las normas de prevención de riesgos laborales, el cual castiga al infractor en los casos en los que este no facilite los medios necesarios para poder desempeñar la actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, por lo que no es necesario que haya un resultado, sino basta con la propia omisión del deber. Remite a otra normativa necesaria, como la LPRL, por lo que jurídicamente podemos considerar una norma penal en blanco.

El artículo 317 del CP contempla de igual manera lo mencionado añadiendo la modalidad imprudente, es decir, la imprudencia grave, por lo que será castigado con la pena inferior en grado. Es importante destacar que necesariamente ha de haber un sujeto activo, y cuando se trate de una persona jurídica, responderá el administrador o el encargado de servicio, tal y como establece el artículo 318 CP. Por lo tanto, ambos preceptos de la ley señalan tipos delictivos diferentes. En el caso del artículo 316, la condición es que se produzcan los hechos en situación dolosa, mientras que el artículo 317 exige la existencia de una imprudencia grave.

#### 3.2 Delitos contra los derechos de los trabajadores

Cuando nos encontramos ante un resultado lesivo para la salud del trabajador, la acción que lo ha producido queda dentro del CP, en concreto dentro del artículo 173.1 CP. Esto es así porque tal artículo contempla el delito contra la integridad moral la cual también puede producirse en la esfera laboral. La reforma del CP a través de la Ley Orgánica 5/2010 incluye este delito como una modalidad especial en el delito de trato degradante, y dentro del título de los delitos contra los derechos de los trabajadores.

En el capítulo 2 de este trabajo, hemos hecho referencia a los delitos contra la libertad e indemnidad sexual, recogidos en el Título VIII del CP. A continuación, nos centraremos en el Título XV del mismo, denominado “delitos contra los derechos de los trabajadores”, recogidos en su artículo 311 y siguientes.

El artículo 311 establece una pena comprendida entre seis meses de prisión hasta seis años, para aquellos que impongan a los trabajadores a su servicio condiciones de trabajo o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. El delito de discriminación en el trabajo se encuentra tipificado en el artículo 314 CP. A su vez, establece una condición para que se pueda tipificar de una manera más especial, establecido en el mismo artículo 314, y es que la conducta realizada produzca una grave discriminación en el empleo, ya sea este público o privado, o contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad, minusvalía, etc. Es importante destacar que el sujeto activo de esta conducta no podrá ser cualquier individuo, sino el empresario o delegado en materia de personal.

El artículo 316 va más allá, y establece lo siguiente: “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”

Es cierto que en este precepto no se contempla el acoso moral, ni tampoco la intención de humillar o degradar al trabajador, pero tanto este artículo como el 314 de nuestro CP, a través de la protección de los bienes jurídicos respectivos, de manera indirecta protegen el bien jurídico dignidad.

Por otro lado, existen otros artículos dentro del Código Penal que pueden aplicarse una vez consumado el delito, únicamente en casos de gravedad. Encontramos, en

cuanto a los delitos de lesiones los artículos 147 y siguientes; el artículo 169, que contiene la regulación sobre los delitos de amenazas; el artículo 173 como delito contra la integridad moral; el artículo 206 que castiga el delito de calumnia, y los artículos 208 y 209 que hacen referencia a las injurias.

### 3.3 El artículo 173

Según María José Blanco<sup>10</sup>, es obligado hacer referencia al artículo 173 del CP. Esto es así porque trata de una manera más amplia la definición del ilícito penal que se sanciona en este artículo, contemplando el acoso moral en el trabajo como trato degradante y como una conducta lesiva del bien jurídico protegido.

La Ley Orgánica 5/2010 que modificó este artículo, añadió el segundo y tercer párrafo del apartado 1.

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.”

Este primer apartado define algunas situaciones y hace referencia a “actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante supongan grave acoso contra la víctima”, añadiendo que podrían ocurrir en el ámbito laboral o funcionarial.

---

<sup>10</sup> Blanco Barea: “Una legislación anti-acoso psicológico” (página 99).

Esta reforma añadió un aspecto que puede dificultar la prueba, y es el requisito de reiteración, ya que exige que los actos hostiles o humillantes se realicen de forma reiterada.

El legislador, cuando redacta el segundo párrafo del artículo 173.1, hace referencia únicamente a las relaciones laborales por cuenta ajena o funcionariado, de manera que deja fuera otras relaciones profesionales, como los trabajadores autónomos, donde de igual manera se pueden producir situaciones de acoso. De igual manera, el legislador en este mismo apartado da a entender, cuando utiliza los términos “prevaliéndose de su relación de superioridad”, que no se deberán tener en cuenta aquellas situaciones de acoso que se produzcan entre compañeros de trabajo que tengan una igual categoría dentro de la organización.

El artículo 173.1 exige la realización de actos hostiles o humillantes de manera reiterada o continuada, ya que esta persistencia en la realización de estos actos será el elemento que determine si se ha producido el delito. Esta conducta ha de ser dolosa, por lo que buscará la humillación de la víctima. Este delito precisa que sea una conducta activa, por lo que excluye la comisión por omisión.

## Capítulo 4. Actuación frente al acoso laboral

### 4.1 Actuación de la víctima

El trabajador que está siendo víctima de acoso laboral podrá tomar diferentes tipos de vías. Según el Cuadernillo Informativo de prevención de riesgos laborales del sindicato UGT<sup>11</sup>, realizado según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>12</sup>. El artículo 15 del mencionado protocolo prevé cuatro tipos de vías de resolución de conflictos. Dos de ellas son vías de resolución internas y las dos restantes vías de resolución externas.

El artículo 15.1 trata sobre el acuerdo entre las partes, por lo que se trata de un procedimiento interno. Esta vía pretende resolver el conflicto de una manera dialogada y ágil a través de un acuerdo voluntario entre las partes, con una garantía de cumplimiento viable y nombrando un mediador con capacidad de decisión que se encargará de comunicar al responsable de la empresa cualquier tipo de incumplimiento.

El artículo 15.2 prevé otra vía interna a través del Comité de Seguridad y Salud (CSS). Este órgano proporcionará las pautas de actuación y propuestas para poner fin al conflicto y que no se produzcan en el futuro. Este procedimiento busca resolver el conflicto de una manera ágil y rápida, donde se protegerá la intimidad y la dignidad de todas las personas que intervengan. A la víctima se le garantizará una protección respecto a su seguridad laboral y salud.

El CSS tendrá un plazo máximo de 20 días para exponer las conclusiones de la investigación y determinar las acciones necesarias para resolver el conflicto. Deberá informar a los afectados de tales medidas, que podrán ser; derivación a cursos de formación, cambios de puestos de trabajo, cualquier otra medida que se considere oportuna o la apertura del procedimiento externo.

---

<sup>11</sup> “Protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral”, Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid (2010).

<sup>12</sup> Ley 31/1995 del 8 de noviembre.

Las personas que se vean afectadas por estas medidas tendrán un plazo de 10 días para examinar la información propuesta y realizar las alegaciones que crean oportunas.

También se podrá comunicar tal situación a la empresa a través de la representación sindical si la hubiera dentro de la empresa, o ante el Responsable de Riesgos o Compliance Officer<sup>13</sup>.

Otra vía que contempla este cuadernillo informativo en su artículo 15.3 es la “vía de resolución externa por resolución de la Inspección de Trabajo”. Esta vía de resolución podrá ser iniciada en cualquier momento por la persona afectada, aunque deberá ser después de haber agotado los canales de comunicación con la empresa (las vías internas). En el mismo artículo se hace referencia a una serie de casos en los que se aconseja recurrir a esta vía. Son los siguientes:

- a) Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.
- b) Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- c) Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d) Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado/a así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

La denuncia presentada a la Inspección de Trabajo deberá ir acompañada de pruebas o testigos que puedan acreditar los hechos. La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) prevé el acoso como una falta muy grave dentro del artículo 8. En este caso, un inspector se encargará de contrastar los hechos

---

<sup>13</sup> Figura encargada de gestionar la prevención de los riesgos en la empresa y establecer medidas eficaces para prevenirlos. Verifica y controla el cumplimiento normativo en la organización. Desarrolla y fija controles, procesos y normas internas para cumplir las leyes y las normas en cuanto a prevención de riesgos laborales.

demandados, en casos de acoso psicológico, con una visita a la empresa. El acta que éste realice cuenta con presunción de veracidad, objetividad e imparcialidad por lo que podrá ser un medio de prueba.

Otra vía contemplada es la prevista en el artículo 15.4 del mencionado cuadernillo. Se trata de la resolución judicial. Se iniciará por denuncia ante la vía judicial correspondiente, y deberá llevarlo a cabo el presunto acosado/a. De esta manera se paralizará todas las vías anteriores hasta el pronunciamiento de la resolución definitiva. A partir del momento de la presentación de la denuncia, se tendrá en cuenta todo aquello que regule la normativa judicial en lo que refiere a los requisitos, procedimientos, plazos, etc.

#### 4.2 Test de Leymann

Heinz Leymann fue doctor en psicología pedagógica y en psiquiatría en el siglo XX. Actualmente, considerado pionero en la investigación sobre el acoso psicológico en Europa después de realizar los primeros estudios clínicos sobre el *mobbing*.

Leymann creó una lista de actividades que caracterizan el *mobbing* en forma de cuestionario. Este cuestionario se denomina LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) y consta de 45 actividades.

González de Rivera y Rodríguez Abuín, en su trabajo “Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60” efectúan la siguiente referencia:

Leymann hace una clasificación de las estrategias de acoso psicológico en 5 apartados:

- Limitar su comunicación: negar el derecho a la expresión o a hacerse oír. El acosador impone lo que puede o no decirse.
- Limitar su contacto social: Aislamiento físico de sus compañeros, no tener fuentes de información.



- Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, familia, orígenes, etc.
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Desprestigio de su trabajo, asignar actividades por debajo o por encima de su capacidad, crítica a un mínimo error.
- Comprometer su salud: Además del efecto negativo que provoca tales situaciones, se evalúa las conductas del acosador o acosadores.

En España, desde finales del año 1999, el Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid, detectó algunas estrategias de acoso que no se encontraban en la lista de Leymann, por lo que se incluyeron a las 45 cuestiones del autor, 15 más, por lo que finalmente en tal lista constan 60 cuestiones. También se modificó el tipo de valoración para que la víctima pudiera valorar la intensidad, siendo una escala del 0 al 4, donde el 0 es no haber experimentado nunca esa conducta y el 4 es haberla experimentado mucho o extremadamente.

Las cuestiones del LIPT-60 son las siguientes:

1. Sus superiores no le dejan expresarse
2. Le interrumpen cuando habla
3. Sus compañeros le ponen pegajos para expresarse o no le dejan hablar
4. Le gritan o le regañan en voz alta
5. Critican su trabajo
6. Critican su vida privada
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras
8. Se le amenaza verbalmente
9. Recibe escritos y notas amenazadoras
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted

16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen
27. Le asignan un trabajo humillante
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes
31. Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes
37. Le obligan a realizar tareas humillantes
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
40. Le amenazan con violencia física
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas

46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está
53. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales
56. Exageran sus fallos y errores
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación
58. Controlan de manera muy estricta su horario
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente

Para la corrección del cuestionario se tienen en cuenta tres parámetros globales: el número total de estrategias de acoso psicológico (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP) y el índice medio de acoso psicológico (IMAP).

El cálculo de estos parámetros se realiza de la siguiente manera:

- El NEAP se obtiene de la suma de todas las respuestas que son distintas de cero.
- El IGAP se obtiene de la suma de los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, 60.
- El IMAP se obtiene de la división de la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Es variable, lo

determina el NEAP. Por lo tanto, es la suma de los valores asignados a cada estrategia dividido entre NEAP.

Estos parámetros globales permiten informar y cuantificar diferentes aspectos. Por un lado, el NEAP indica la frecuencia de las estrategias de acoso que se experimentan e informa de la amplitud del acoso. El IGAP, por su parte, indica el grado de afectación global del acoso en el sujeto, mientras que IMAP es una medida pura del grado de intensidad percibida en el acoso, es decir, un índice de intensidad de las estrategias de acoso percibidas. Si existen diferencias muy notables entre IMAP e IGAP, señala que el sujeto sufre pocas conductas de acoso, pero éstas son muy intensas.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Extraído del “Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60” de Gonzalez de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ (2005) pág 3-10 y 29-31.

## **Conclusiones**

El acoso en el trabajo ha sido estudiado por numerosos autores y expertos, y pesar de esto, no existe una definición única, ni tampoco se conoce con precisión las dimensiones ni los límites de esta problemática. No obstante, sí que encontramos un consenso a lo que se refiere a las características principales de este; la reiteración, los métodos y la prolongación en el tiempo. Aún así, hay que tener en cuenta que pueden darse otras situaciones en las empresas que se pueden confundir con el *mobbing*, como los momentos de estrés o de agresiones que afecten a la salud de la persona, pero no llegarán a ser identificados como acoso.

Después de revisar nuestro ordenamiento, en especial el Código Penal, encontramos una vinculación entre éste y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Existe el acoso como un delito tipificado en el CP y asimismo también como una infracción a la normativa de la LPRL, por lo que se encuentra delimitada por la gravedad o no de la acción y del resultado de la conducta. Existe una cierta dificultad probatoria en cuanto a la situación de acoso. Una vez dicha dificultad ha sido superada, se podrá aplicar el artículo 173.1 párrafo segundo del CP. Para que se dé el tipo delictivo, la conducta del acoso deberá ser provocada reiteradamente, es decir, una acción repetitiva y además añadir el ánimo del acosador en hacer daño a la víctima.

Nuestra legislación asume el riesgo del *mobbing*, al igual que sus efectos ya sea para el trabajador como para la empresa. Supone la vulneración de varios derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la dignidad. Nuestro sistema jurídico reserva una tutela punitiva con el objetivo de proteger a la víctima de los actos más graves que sean constitutivos de delito. La reforma del Código Penal a través de la Ley Orgánica 5/2010, del 22 de junio tipificó de una manera más especializada esta conducta, redactando nuevamente el artículo 173.1. Este artículo castiga los actos degradantes hacia otra persona, los cuales dañen su integridad moral, y menciona, con igual pena, los que ejerzan estos actos en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional haciendo uso de su relación de superioridad.

En mi opinión, y como hemos visto anteriormente, el legislador en este artículo no equipara todos los escenarios posibles en los que podamos encontrar acoso laboral. Es cierto que en numerosos casos el acosador es un miembro de la empresa con una relación jerárquica superior a la víctima, pero no es así siempre, por lo que también se puede sufrir estos tipos de actos por compañeros u otros. De igual manera, no incluye todas las actividades laborales existentes, pues únicamente nombra “cualquier relación laboral o funcionarial”, dejando de lado a los trabajadores por cuenta propia.

En este trabajo se ha definido lo que se considera acoso laboral y su tratamiento. Hubiera estado interesante abordar a fondo el tema del *cybermobbing*, el cual hemos nombrado sin hacer especial hincapié, y hacer referencia a las causas que lo generan, analizar hasta donde llega la legislación en este ámbito y la prevención de estas actuaciones. También el posible diseño de medidas preventivas para la minimización de este fenómeno y, si fuera posible, para poder erradicarlo, ya que en un próximo futuro podría darse el caso de ser un problema habitual.

También hubiera sido interesante, aunque saliéndonos de nuestro enfoque del derecho penal, incidir en el papel que tienen los representantes de los trabajadores en la prevención del acoso laboral, la participación de estos en la elaboración de los protocolos y en el caso de ser escasa, proponer medidas para que éstos puedan participar de una manera más activa tanto en la elaboración, la ejecución como en el seguimiento de estos protocolos.

## **Bibliografía**

ASENCIO, A. (2004). Contratación temporal sucesiva y acoso moral en el trabajo: la preterición como presupuesto del mobbing y sus consecuencias jurídicas. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (75), 245-262.

ENSEÑAT DE CARLOS, S. (2016). *Manual del Compliance Officer* (Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana). Pamplona: Editorial Aranzadi S.A. Pág.30.

GIMENO, R (2004). *La presión laboral tendenciosa (mobbing)*. Valladolid: Lex Nova.

GONZALEZ DE RIVERA, JL y RODRÍGUEZ-ABUIN, MJ (2005): *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Editorial EOS, Madrid.

LEYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *Revista European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184

LEYMANN, H., GUSTAVSSON, B. (1984). *Psykisk våld i arbetslivet. Två explorativa undersökningar* [Violencia psicológica en los lugares de trabajo. Dos estudios exploratorios]. Stockholm: Arbetsarkyddstyrelsen.

LIBANO, Arantza. (2011). *Los delitos semipúblicos y privados*. Barcelona: Editorial JM Bosch Editor.

LÓPEZ, J. (2017). *Acoso laboral: perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales* (tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2584/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PÉREZ, A. (2006). *Mobbing y Derecho Penal*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.

PIÑUEL, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Editorial Sal Terrae.

PUIGJANER, E. (2019). Apuntes de la asignatura “Gestió jurídica de la diversitat a l’empresa”.

ROJO, JV., CERVERA, A. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar.

RUIZ, P. (2017). *El acoso laboral: fenómeno, antecedentes, consecuencias e implicaciones para su gestión* (tesis doctoral). Recuperado de [https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/15752/TFG\\_Pastor%20Olivares.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/15752/TFG_Pastor%20Olivares.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid (2010). *Protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral*. Madrid.

### **Recursos web**

Asociación Española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar. Consultado en <http://www.aecal.org>

Boletín Oficial del Estado (2009). Diario oficial “Boletín Oficial del Estado”. Consultado en <https://www.boe.es>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). *Acoso psicológico en el trabajo*. NIPO: 792-11-005-0

Mutua Balear. *Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo*. Consultado en [http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/MutuaBalea\\_Protocolo.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/MutuaBalea_Protocolo.pdf)

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (23.3.<sup>a</sup> ed). Consultado en <https://www.rae.es>



Workplace Bullying Institute (2001).

Consultado en <https://www.workplacebullying.org>

### **Legislación**

Constitución Española (CE). Publicada en BOE nº 311, de 29/12/1978. Entrada en vigor 29/12/1978.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Publicado en BOCE nº 269, de 5/10/2002.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo del 26/04/2007.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Publicado en BOE nº 269, de 10/11/1995. Entrada en vigor 10/02/1996.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Publicado en BOE nº 245, de 11/10/2011. Entrada en vigor el 11/12/2011.

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP). Publicado en BOE nº 77, de 31/03/2015. Entrada en vigor 01/07/2015.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Publicación en el BOE nº 71, de 23/03/2007. Entrada en vigor 24/03/2007.

Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Publicado en BOE nº 260, de 17/09/1882. Entrada en vigor el 03/01/1883.

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. Publicado en BOE nº 189, de 08/08/2000. Entrada en vigor 01/01/2001.

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Publicado en BOE nº 152, de 23/06/2010.

## **ANEXOS**

**Anexo I**

**Modelo de notificación de acoso**

D. /Da: .....

Puesto de trabajo: ..... Tel. de contacto: .....

Área/Departamento/Delegación:.....

Mediante el presente escrito comunica a los efectos que resulten pertinentes, los siguientes:

HECHOS (reflejar detalladamente los hechos e incluir personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema):

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

¿Ha sido interpuesta denuncia ante la Policía o ante el Juzgado?      SÍ      NO

¿Tiene intención de denunciar?      SÍ      NO

Firma y fecha

(Trabajador/a afectado)

(Original y copia)

Protocolo para la Prevención y Tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo 11 en el puesto de trabajo –

## Anexo II

### Modelo de denuncia a la inspección de trabajo



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



#### ESCRITO DE DENUNCIA

##### Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada

##### **ADVERTENCIA**

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPROPRORROGABLE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

##### Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social:  N.I.F o C.I.F.:   
Actividad:  C.C.C.:   
Domicilio Social:   
Domicilio Centro de Trabajo:   
Localidad:   
Provincia:  Código Postal:   
Nº de Trabajadores:  Horario:  a  ¿Continúa abierta la Empresa? SI  NO

##### Datos del Denunciante

Nombre y Apellidos:   
N.I.F o C.I.F.:  N.A.F.:   
Domicilio:   
Localidad:  Correo Electrónico:   
Provincia:  Código Postal:   
Teléfono:  ¿Es o ha sido trabajador de la empresa? SI:  NO:   
Fecha de ingreso:  Fecha de cese:  Motivo del Cese:

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial, por el mismo motivo que esta reclamación?

SI  NO

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

Dirección y teléfono:  
[webtss@mitramiss.es](mailto:webtss@mitramiss.es)  
EA0021795  
[www.mitramiss.gob.es/itss](http://www.mitramiss.gob.es/itss)



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art.13.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, **y sólo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.**

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre ( B.O.E. de 2 de octubre).

**RELATO DE HECHOS:** (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

---

FIRMA DEL DENUNCIANTE

Firmado:.....

**Aviso sobre Protección de Datos Personales:**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos Personales) y el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que serán objeto de tratamiento por el responsable, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con la finalidad de desempeñar la función principal de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social, estando para todo ello legitimado en base a lo dispuesto en el artículo 8.2 de la ya citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Se podrán ejercer, cuando procedan, los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679, mediante un escrito dirigido al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el Paseo de la Castellana, 63, 28071 Madrid o a través del correo electrónico: [pdp.its@mitramiss.es](mailto:pdp.its@mitramiss.es)

Podrá accederse a la restante información exigida por el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos Personales) a través de la dirección electrónica que se indica a continuación: <https://www.aepd.es/reglamento/derechos/index.html>

I.P.-107

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

Dirección y teléfono:  
[webtss@mitramiss.es](mailto:webtss@mitramiss.es)  
EA0021795  
[www.mitramiss.gob.es/its](http://www.mitramiss.gob.es/its)

### Anexo III

#### **Ejemplo de denuncia por delito de acoso en el trabajo**

AL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE.....

D. ...., mayor de edad, con domicilio en C/..., nº..., y con DNI nº....., ante el Juzgado al que me dirijo, comparezco y, como mejor proceda en Derecho, DIGO:

Que, mediante el presente escrito, formula DENUNCIA POR ACOSO O MOBBING, en relación con las personas y los hechos que a continuación se describen, por si los mismos fuesen constitutivos de un delito de acoso grave en el ámbito laboral, previsto en el art. 173 del Código Penal, o cualquier otra infracción penal.

1.- Denuncia contra D....., empleado de la empresa....., con domicilio social en C/.....nº..., desconociendo sus datos personales.

2.- (La denuncia podría extenderse igualmente contra la empresa, solo en el caso de que se hubiere producido culpa in vigilando o con infracción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

#### HECHOS

PRIMERO. - Con fecha....., firmé contrato laboral con la empresa....., con categoría laboral de..... Desde que comencé mi actividad en la empresa, el Sr....., que ocupa el puesto de....., me encomendaba, además de mis funciones, otras impropias de mi categoría laboral, tales como (describir el tipo de tareas o de insultos que pueda sufrir).

Se adjunta en documento anexo nº 1, copia del contrato de trabajo.

Se adjuntan en documentos anexos nº 2, 3, y 4, nóminas correspondientes a los últimos meses de.....

SEGUNDO. - El Sr. ...., venía menospreciándome en el desempeño de mi trabajo, con frases humillantes del tipo: “no vales para nada”, “eres un zoquete”, “eres demasiado lento”, “lo haces todo mal”, siendo que su conducta se iba endureciendo día a día, añadiendo más comentarios con una actitud de hostilidad constante, llegándose a convertir en habitual de mi rutina laboral, pues era diario, nada más

entrar a la empresa, dando golpes en la puerta o la mesa, llamándome aparte e insultándome.

Esta situación provocaba en mi persona una constante angustia, nerviosismo, estrés, miedo e insomnio, con frecuentes taquicardias, hasta el punto de que, en fecha..... me vi precisado a solicitar la baja, dado el precario estado de mi salud. Mi médico de cabecera me remitió al especialista en salud mental de la Seguridad Social, el cual me diagnosticó un trastorno adaptativo ansioso-depresivo relacionado con la situación laboral conflictiva.

Se adjunta en documento anexos nº 5, 6, 7, informes médicos de asistencia, y partes de baja laboral.

En su virtud.

AL JUZGADO SUPPLICO: Que tenga por presentado este escrito, junto con sus anexos, y por interpuesta DENUNCIA, por los hechos relatados, acordando las actuaciones penales que estime procedentes.

Por ser justicia que pido en Lugar, fecha y año.

OTRO SI PRIMERO DIGO: Que solicito del Juzgado, que acuerde medida cautelar de protección, consistente en:

- Prohibición al denunciado, de acercarse a mi persona, o comunicarse conmigo.

OTRO SI SEGUNDO DIGO: Que reclamo la responsabilidad civil que pudiera corresponder, por los daños y perjuicios materiales y morales debido al sufrimiento psicológico que se me ha producido, así como la afrenta y el desasosiego que se me ha creado.

OTRO SI TERCERO DIGO: Que solicito al Juzgado, que, de todas las actuaciones realizadas en su momento procesal oportuno, se dé traslado a la empresa.....citándola, en la persona de su legal representante, para la celebración del juicio, en su condición de responsable civil, sin perjuicio de



cualquier otras personas físicas o jurídicas respecto a las que proceda efectuar los mismos trámites.

AL JUZGADO SUPPLICO: Que tenga por formulados Suplico y Otrosí, procediendo de conformidad.

Fdo.- Denunciante.

#### Anexo IV

### **Ejemplo de demanda de despido por vulneración de derechos fundamentales**

AL JUZGADO DE LO SOCIAL N° XXX DE XXX

Don/Doña XXX actuando en nombre y representación de Don/Doña XXX mayor de edad, provisto de DNI n° XXX con domicilio a efectos de notificaciones en XXX representación que acredito mediante copia de escritura de poder bastante al efecto, ante el Juzgado de lo Social comparezco y como mejor proceda en derecho, DIGO:

Que por medio del presente escrito formulo demanda en reclamación de DESPIDO POR VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES tutela contra:

1.- La empresa XXX en la persona de su representante legal, con domicilio en XXX

2.- Don/Doña. XXX administrador/a única de la empresa, con domicilio en XXX

Se apoya la demanda en los siguientes,

#### **H E C H O S**

PRIMERO.- Mi representado ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa demandada desde el día XXX con la categoría profesional de XXX y percibiendo un salario mensual de XXX € brutos incluido el prorrateo de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Comenzó a prestar servicios por cuenta de la demandada como mozo especializado y en virtud de la relación personal existente con la familia del empresario.

Con fecha XXX se convirtió en chofer personal del administrador de la sociedad Don/Doña XXX convirtiéndose en su hombre de confianza encargado de realizar las gestiones como chófer de la empresa que le encomendaran.

TERCERO.- Como consecuencia de la relación de confianza existente entre el citado administrador, el mismo y hoy demandado encomendaba a mi cliente no solo las funciones propias de su puesto de trabajo sino otras incluso particulares e incluso fuera de su horario laboral, a las que el demandante se negó a realizar a no ser propias de sus funciones.

CUARTO.- Este hecho provocó que el Sr. XXX codemandado acusara al actor de no atender a las funciones de su puesto, lo que motivó que cambiara radicalmente su relación con él, comenzando a hacerle la vida imposible.

SEXTO.- Así, le retiró su confianza y le devolvió a su primitivo puesto como mozo especialista, machacándole psicológicamente con expresiones tales como “no vales para nada”.

Públicamente le llamaba vago, bribón, ladrón y borracho, e incluso llegó a pagar una prima al resto de trabajadores para que no le hablaran y produjeran un completo aislamiento al actor.

SÉPTIMO.- Que con fecha XXX ha recibido carta de despido de la empresa, con efectos a partir del XXX en la que se alegan los siguientes motivos: XXX

Carta que se adjunta a la presente demanda como documento nº XX

OCTAVO.- Que los hechos alegados por la empresa en su carta de despido son falsos, no existiendo MÁS razón XXXX alguna para el despido que la intención por parte de la dirección de la empresa de resolver el contrato de trabajo.

NOVENO.- Todas estas actuaciones sugieren que mi cliente está sufriendo, en dicha empresa, ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, lo que implica una violación de sus derechos fundamentales.

Tales hechos fueron puestos en conocimiento de la dirección de la empresa como responsable de la integridad de los trabajadores, tanto de forma verbal como por

escrito, sin que la misma haya efectuado medida alguna tendente a eliminar esta situación

Fruto de todas estas presiones y ofensas, al actor se le produjo, no sólo un enorme sentimiento de culpabilidad junto con un importante desequilibrio emocional que, unido a su personalidad con cierto componente paranoide, como certificaron los servicios médicos de la seguridad social, provocaron diversas bajas laborales.

En concreto, las bajas por incapacidad temporal se produjeron en las siguientes fechas: XXX

Lejos de mejorar, la situación continuó empeorando por las reiteradas y sucesivas acusaciones e infamias que el codemandado seguía realizando y propagando en todo el entorno profesional del actor.

Los desequilibrios emocionales llegaron hasta el intento de suicidio hasta que, finalmente, el actor fue declarado en situación de incapacidad permanente total por su estado psicológico con fecha XXX

DÉCIMO.- La inaceptable actuación de la empresa demandada y su administrador con el actor al que sometió a una situación continua de acoso en el trabajo, ya conocido como mobbing, ha tenido como desenlace la producción de unos daños irreparables que deben ser reparados.

A tal efecto y para valorar el daño causado y el importe de la indemnización compensatoria han de tenerse en cuenta los siguientes parámetros: XXX

Si a todo ello se añade la edad del trabajador y su incapacidad laboral absoluta, se estima prudente la petición de la indemnización de XXX €

UNDÉCIMO.- Que considera que el despido sufrido por su representado/a es NULO ó, subsidiariamente, IMPROCEDENTE y pretende que la empresa así lo reconozca, indemnizando además a la misma en la cantidad de XXX euros por la violación de sus derechos fundamentales.

DUODÉCIMO.- Que se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante XXX habiendo resultado el Acto XXX. Se adjunta copia certificada del acta.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### I

Constitución Española, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones sean concordantes o de aplicación.

### II

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y cuantas disposiciones sean concordantes o de aplicación.

### III

Los casos de acoso, tanto sexual como moral, constituyen manifiestos supuestos de desprecio y vulneración del derecho fundamental a la dignidad y propia imagen que debe ser protegida frente a ofensas verbales o físicas, como declara con reiteración y contundencia nuestra jurisprudencia; en este caso la conducta empresarial fue lo suficientemente grave por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental del trabajador que, de conformidad con el artículo 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el 181 del mismo Texto Legal, procede la reparación de las consecuencias derivadas de tal conducta, “incluida la indemnización que procediera”.

En este sentido, señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 25 de septiembre de 2001:

”A diferencia de algunos ordenamientos, como el sueco, que han previsto - y reprimido legislativamente las conductas de persecución psicológica o acoso moral en el trabajo - denominado por los expertos en relaciones laborales mobbing, o bossing, cuando la práctica se lleva a cabo por el superior- , entre las que se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima – ridiculizándola públicamente por múltiples causas- , contra el ejercicio de su trabajo - encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea- o manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores, en España no existe una legislación específica sobre el particular. Sin perjuicio de ello, pueden

servir de medio de protección y represión jurídica frente a estas prácticas, el derecho a la dignidad del trabajador y la sanción ante la vulneración del mismo.”

Y por lo expuesto,

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL: Que, habiendo por presentado este escrito, con sus copias, por el/la Secretario/a judicial se sirva admitirlo y, en su virtud, tener por formulada demanda en tutela derechos fundamentales, y tras los trámites legales se sirva señalar día y hora para la conciliación previa ajuicio por el que, en definitiva, caso de no avenencia, por el Tribunal se dicte sentencia por la que, estimando la presente demanda:

1º.-Declare la NULIDAD del despido por violación de derechos fundamentales, condenando a la empresa demandada a la readmisión del/de la trabajador/a, con abono de los salarios de tramitación, así como al pago al/la trabajador/a de la cantidad de XXX euros como INDEMNIZACION por los daños y perjuicios causados a la parte actora como consecuencia de las actuaciones anticonstitucionales descritas que constituyen vulneración de derechos fundamentales del/de la trabajador/a,

2º.-Subsidiariamente y para el caso de no estimar la anterior pretensión, declare la IMPROCEDENCIA del despido y condene a la empresa a readmitir a esta en su puesto de trabajo o indemnizarle con la cantidad legalmente establecida, abonándole en su caso los salarios de tramitación.

Es justicia que pido en XXX a XXX de XXX de XXX

Firmado XXX

PRIMER OTROSÍ DIGO: Que a los actos que se deriven de la substanciación del presente procedimiento, acudiré asistido del Letrado Don/Doña XXX con Despacho Profesional abierto en esta ciudad de XXX calle XXX

SULICO AL JUZGADO: Que teniendo por efectuadas las anteriores manifestaciones, se sirva admitirlas y, en su virtud, proceda a ordenar lo procedente para su práctica en Derecho.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO: Que sin perjuicio de las pruebas que se aporten en su momento, esta parte intenta valerse de las siguientes:

- Interrogatorio de las partes, del representante legal de la empresa, en la persona de Don XXX que debe ser citado por el Juzgado en el domicilio social de la empresa en XXX con los apercibimientos legales de tenerle por confeso en el supuesto de no comparecencia.

- Documental, consistente en que se requiera a la empresa demandada para que aporte al acto de juicio la documentación siguiente: XXX

- Testifical, que consistirá en el examen de testigos que acudirán al acto de juicio solicitándose que sean citados por el Juzgado los siguientes:

1. Don/Doña XXX que deberá ser citada en su domicilio, calle XXX
2. Don/Doña XXX que deberá ser citada en el domicilio social de la empresa, calle XXX

SUPLICO AL JUZGADO: Que por el Tribunal se sirva admitir los medios de prueba propuestos y ordene las citaciones y requerimientos oportunos.

Todo ello por ser de Justicia que reitero en XXX

Firmado.- XXX