

EL ACOSO MORAL EN LA EMPRESA: OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES

JORGE DOMÍNGUEZ PAVÓN

Doctorando en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidade de Vigo (España)

jorge.dominguez.pavon@uvigo.gal

RESUMEN

El acoso laboral afecta al bienestar y salud de las personas trabajadoras, correspondiendo a las organizaciones empresariales su prevención. Este artículo pretende analizar la figura del acoso laboral, especialmente y con mayor profundidad, el denominado "acoso moral". A tal efecto, tras un breve análisis conceptual, se estudiarán las principales obligaciones empresariales, tanto de prevención del acoso como de reacción frente al mismo. Finalmente, procurarán identificarse las eventuales responsabilidades o consecuencias susceptibles de derivarse de las conductas de acoso moral.

Palabras clave: acoso laboral; acoso moral; deber de prevención; protocolo frente al acoso; responsabilidad empresarial.

ABSTRACT

Workplace harassment affects the welfare and health of workers, and it is therefore the responsibility of business organizations to prevent it. The purpose of this article is to analyze the phenomenon of workplace harassment, and especially and in greater depth, the so-called "mobbing". To that end, after a brief conceptual analysis, the main business obligations will be examined, both in terms of preventing harassment and reacting to it. Finally, the eventual consequences or responsibilities that may arise from mobbing will be identified.

Keywords: workplace harassment; mobbing; duty of prevention; protocol against harassment; business responsibility.

RESUMO

O acoso laboral afecta ao benestar e á saúde das persoas traballadoras, correspondendo ás organizacións empresariais a súa prevención. Este artigo pretende analizar a figura do acoso laboral, especialmente e con maior profundidade, o denominado "acoso moral". A tal efecto, tras unha breve análise conceptual, estudaranse as principais obrigas empresariais, tanto de prevención do acoso coma de reacción fronte ao mesmo. Finalmente, procurarán identificarse as eventuais responsabilidades ou consecuencias susceptibles de derivarse das condutas de acoso moral.

Palabras chave: acoso laboral; acoso moral; deber de prevención; protocolo fronte ao acoso; responsabilidade empresarial.

SUMARIO

1. **INTRODUCCIÓN;** 2. **CONCEPTO, CLASES Y PRESUPUESTOS DEL ACOSO EN EL TRABAJO;** 2.1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL; 2.2. CLASES; 2.2.1. Acoso sexual; 2.2.2. Acoso discriminatorio; 2.2.3. Acoso moral o *mobbing*; 2.3. PRESUPUESTOS DEL ACOSO MORAL; 2.3.1. Reiteración y sistematicidad; 2.3.2. Resultado lesivo; 2.3.3. Intencionalidad del sujeto activo. ¿Continúa siendo relevante?; 2.4. CLASES O SUBTIPOS DE *MOBBING*; 3. **OBLIGACIONES EMPRESARIALES ANTE EL ACOSO LABORAL;** 3.1. PREVENCIÓN DEL ACOSO; 3.2. REACCIÓN FRENTE AL ACOSO; 4. **RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN MATERIA DE ACOSO;** 4.1. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA; 4.2. LAS INDEMNIZACIONES POR DAÑO MORAL; 4.3. RECARGO DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL; 4.4. OTRAS CONSECUENCIAS; 5. **ALGUNAS CONCLUSIONES;** 6. **BIBLIOGRAFÍA.**

1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral afecta el bienestar y salud de las personas trabajadoras. Este puede adoptar múltiples formas: conductas de muy distinta naturaleza, con impacto en la la salud psicofísica de la víctima, así como entornos tóxicos, con consecuencias tanto a nivel individual como colectivo. Este estudio se centra, especialmente, en la figura del acoso moral, para cuya identificación y deslinde se hará, con todo, una breve referencia a los otros tipos de acoso laboral existentes en nuestro ordenamiento jurídico. A tal efecto, con el fin de determinar los elementos básicos que caracterizan este fenómeno, se examinará la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, así como la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia.

El objetivo de este trabajo, sin embargo, no se circunscribe a analizar el concepto de acoso laboral, sino que pretende, asimismo, aportar un enfoque práctico sobre cómo han de actuar las organizaciones empresariales ante el acoso. Al margen queda, con todo, el supuesto en que el empresario es el sujeto activo del acoso, centrándose el estudio en el análisis de las obligaciones y eventuales consecuencias de una empresa incluso como sujeto no implicado en la conducta hostigadora.

Para las empresas, como garantes de la seguridad y salud de sus empleados y empleadas, la prevención del acoso constituye una obligación de suma relevancia, puesto que no solo involucra una degradación de la dignidad y la integridad de la persona trabajadora –y, por consiguiente, una vulneración de sus derechos fundamentales–, sino que produce un efecto en su seguridad y salud. Asimismo, las empresas no solo están obligadas a prevenir el acoso, sino también a actuar de manera contundente, rápida y eficaz cuando este se produce, determinando el incumplimiento de las obligaciones de prevención y reacción consecuencias jurídicas cuyo análisis también se acomete en este artículo.

El acoso en el entorno laboral exige un abordaje contundente y sensato. El impacto en la salud de las personas trabajadoras, así como las consecuencias económicas y legales para las empresas son considerables, por lo que corresponde a estas implementar todas las

medidas necesarias para prevenir y combatir dicho fenómeno. Este artículo pretende ofrecer un análisis detallado de las obligaciones del empleador y las posibles consecuencias legales del acoso moral, con el objetivo de proporcionar herramientas que permitan a las empresas gestionar adecuadamente este tipo de situaciones y proteger el bienestar de sus empleados y empleadas.

2. CONCEPTO, CLASES Y PRESUPUESTOS DEL ACOSO EN EL TRABAJO

2.1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

El acoso laboral o acoso en el trabajo engloba conductas de muy diversa índole, en función de las circunstancias de la víctima, de la posición del sujeto activo, del propósito de la conducta o del bien jurídico protegido. Lo que determina la distinción de varios tipos de acoso.

Pese a ello, es posible ofrecer una definición genérica del acoso laboral, atendiendo a los elementos comunes a todos los subtipos. Para ello, conviene acudir al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, del año 2019, que recoge los dos elementos esenciales determinantes de la identificación de una situación de acoso: la existencia de “violencia o acoso” y que esta se produzca “en el mundo del trabajo”. A diferencia de cómo se venía entendiendo en instrumentos normativos anteriores, el mencionado convenio ha optado por agrupar los términos “violencia” y “acoso” como un único concepto¹, dejando a los Estados la facultad de mantener el mismo criterio de unidad o separar ambos conceptos².

Así, de acuerdo con las definiciones ofrecidas por el Convenio, conforman acoso laboral los “comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que se manifiesten una sola

¹ PONS CARMENA, M., “Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190”, LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, núm.1, 2020, p. 37. Accesible en <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5538>

² Vid. art. 1.2 Convenio 190 OIT.

vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”³; y que tengan lugar “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”⁴.

2.2. CLASES

Definido, de manera genérica, el acoso laboral, procede referir los subtipos más destacados: el acoso sexual, el acoso discriminatorio y el acoso moral.

El art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) dispone que las personas trabajadoras tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Como vemos, se hace mención al acoso sexual y al acoso discriminatorio, en relación a las características previstas en el Derecho de la UE, sin que exista precepto alguno en este texto legal que haga referencia al acoso moral. Cabe deducir, a este respecto, que el legislador ha priorizado la regulación de las dos primeras clases de acoso, dejando el régimen jurídico de la tercera relegado a un encaje en otros preceptos de carácter genérico y al desarrollo e interpretación jurisprudencial.

2.2.1. Acoso sexual

En el marco interno, el acoso sexual se halla definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en virtud de la cual es “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

³ Vid. art. 1.a) Convenio 190 OIT.

⁴ Vid. art. 3 Convenio 190 OIT.

ofensivo”⁵. Esta definición procede de la transposición de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁶.

En consecuencia, cualquier conducta que se ajuste a la anterior descripción y que, además, tenga lugar en el mundo del trabajo o en el ámbito de las relaciones laborales, tendrá la consideración de acoso sexual en el trabajo.

Cabe señalar que el acoso sexual constituye un subtipo específico de acoso discriminatorio por razón de género, entendiendo que la violencia sexual implica, *per se*, una conducta discriminatoria hacia uno de los sexos. De hecho, así lo prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en tanto dispone expresamente que “se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”⁷.

Por otro lado, debe advertirse que el acoso sexual se encuentra, asimismo, tipificado como delito en el Código Penal, si bien de una manera más restrictiva; no todo comportamiento susceptible de ser calificado como acoso sexual reviste la gravedad suficiente -a juicio del legislador- como para recibir una respuesta penal. En concreto, nuestro ordenamiento penal castiga únicamente el acoso sexual cuando este consista en solicitar “favores de naturaleza sexual” y provoque a la víctima “una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”⁸.

2.2.2. Acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio, según CORREA CARRASCO, comprende “aquellas conductas agresoras cuyo móvil se funda en alguna de las causas de discriminación tipificadas,

⁵ Vid. art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁶ Vid. art. 2.1.d) Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006.

⁷ Vid. art. 7.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁸ Vid. art. 184 Código Penal.

sea el sexo, la discapacidad, el origen racial o étnico o cualquier otra condición personal de la víctima”⁹. En consecuencia, una determinada situación de acoso laboral se catalogará como acoso discriminatorio cuando también se vea afectado el derecho a la igualdad y a la no discriminación recogido en el art. 14 de la Constitución Española (en adelante, CE).

En los mismos términos se pronuncia FABREGAT MONFORT, que entiende que “el acoso es discriminatorio cuando [...] pueda deducirse que el motivo por el cual la víctima sufre las actitudes hostiles que resultan constitutivas de acoso en los términos expuestos, tiene que ver con su nacimiento, raza, sexo, religión, ideología, orientación sexual, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, reconducible al art. 14 de la Constitución Española o norma antidiscriminatoria vigente en cada Estado en atención a su legislación interna o a los compromisos internacionales que le vinculen, como, por ejemplo, el Convenio 111 (1958) de la OIT”¹⁰.

Si bien nuestro ordenamiento jurídico no ofrece una definición unívoca del acoso discriminatorio, sí establece definiciones específicas para algunas de las causas constitutivas de discriminación. La ya mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo considera acoso por razón de sexo “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”¹¹.

En relación a la discriminación por razón de discapacidad, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, define el acoso discriminatorio por discapacidad como “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de

⁹ CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral : regulación jurídica y práctica aplicativa*, Tirant lo Blanch, 2019, p.37.

¹⁰ FABREGAT MONFORT, G., “Acoso discriminatorio”, en VV.AA. (Coords. BAYLOS GRAU, A.; FLORENCIO THOMÉ, C.; GARCÍA SCHWARZ, R.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2014, p.53.

¹¹ Vid. art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”¹².

Asimismo, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación atiende a otras causas de discriminación, que recoge en su art. 2.1, siendo estas: “nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”¹³. En consecuencia, esta Ley define el acoso discriminatorio como cualquier conducta que tenga como móvil alguna de las anteriores causas, siempre que atenten “contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra” y creen “un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”¹⁴.

La reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, tipifica el acoso discriminatorio como “cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”¹⁵. En este sentido, las mencionadas “causas de discriminación” que esta norma pretende erradicar son todas aquellas relacionadas con la orientación sexual, identidad o expresión de género.

¹² Vid. art. 2.f) Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

¹³ Vid. art. 2.1 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

¹⁴ Vid. art. 6.4 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

¹⁵ Vid. art. 3.d) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Como puede apreciarse, siempre que el legislador ha definido el acoso discriminatorio ha establecido como elemento esencial atentar contra la dignidad de la persona o grupo en que se integra y la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima. La cuestión que se plantea a este respecto radica en si se debe indagar en las circunstancias personales del afectado o si, por el contrario, puede existir un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo de carácter objetivo, al margen de la personalidad de quien lo sufre. La jurisprudencia ha establecido que la consideración del acoso no se encuentra supeditada a las características o circunstancias personales de la víctima, sino que debe centrarse en la existencia de un entorno objetivo que sea hostil, degradante, humillante u ofensivo. De acuerdo con esta interpretación, el análisis del acoso implica una evaluación de las condiciones objetivas del contexto en el cual se desarrollan los hechos, y no necesariamente de la sensibilidad o percepción subjetiva de quien los experimenta. Así, el TSJ de Galicia ha venido reiterando que el acoso requiere de una serie de elementos objetivos que han de servir para “diferenciar esta figura de otras afines, como el ‘síndrome del quemado’ (*burn-out*, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional), o el *mobbing* subjetivo o falso, en el que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos (objetivos y subjetivos) que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral”¹⁶.

Por otro lado, debe precisarse que el acoso discriminatorio no exige que la causa de discriminación sea una condición propia de la víctima; es decir, puede existir, por ejemplo, una situación de discriminación sexista sobre un hombre, aun en el caso de que el origen de la discriminación recaiga sobre una mujer. Esta figura de construcción jurisprudencial, denominada discriminación por asociación,

¹⁶ STSJ de Galicia 5158/2022, de 7 de noviembre (ECLI:ES:TSJGAL:2022:7816).

encuentra su origen en la STJUE de 4 de noviembre de 2008 -caso Coleman¹⁷- que, por primera vez, establece que la discriminación opera exclusivamente sobre la persona que ostenta la condición discriminatoria concreta, sino que también se extiende a las personas que sufren un trato desfavorable derivado de su relación con esta¹⁸.

Esta sentencia tuvo un impacto directo en nuestro ordenamiento jurídico interno, concretamente en el ya citado Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre¹⁹, que recoge expresamente el concepto de discriminación por asociación, definiéndolo como aquella que "existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad"²⁰. Si bien dicho precepto normativo se refiere únicamente a la discapacidad, la construcción doctrinal y jurisprudencial del concepto de discriminación por asociación se fue extendiendo a otros ámbitos discriminatorios -libertad sindical²¹, género²², etc-, hasta contemplarse expresamente en dos de las normas anteriormente mencionadas, en concreto en la Ley 15/2022, de 12 de julio²³ y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero²⁴. Ambas prevén la posibilidad de que una determinada persona sufra acoso discriminatorio por su relación con otra sobre la que concurra la causa de discriminación.

¹⁷ STJUE de 17 de julio de 2008 (asunto C-303/06) (ECLI:EU:C:2008:415). La sentencia versa sobre una mujer que fue despedida debido a las notables obligaciones de cuidado que requería la discapacidad de su hijo y que su empleadora entendió que podría suponer un perjuicio para la organización.

¹⁸ PÉREZ CAMPOS, A.I., "Discriminación por asociación", en VV.AA. (Coord. HIERRO HIERRO, F.J.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, 2018, p.230.

¹⁹ PÉREZ CAMPOS, A.I., "Discriminación por ...", *ob.cit.*, p.239.

²⁰ Vid. art. 2.e) Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

²¹ Vid. STSJ de Galicia 5511/2017, de 2 de agosto (ECLI:ES:TSJGAL:2017:5511).

²² Vid. STS 79/2020, de 29 de enero (ECLI:ES:TS:2020:416).

²³ Vid. art. 6.2.a) 15/2022, de 12 de julio.

²⁴ Vid. art. 3.e) Ley 4/2023, de 28 de febrero.

En materia de acoso, es interesante la STSJ de Galicia de 13 de abril de 2018, que otorgó a un empleado la condición de víctima de acoso por razón de sexo -entendiendo que el acoso sexual es, en sí mismo, una discriminación por razón de sexo-, catalogándolo como acoso discriminatorio por asociación²⁵.

2.2.3. Acoso moral o *mobbing*

A diferencia de las otras clases de acoso, el acoso moral o *mobbing* no ha sido definido por el legislador interno, sino que su definición y elementos esenciales se construyen jurisprudencial y doctrinalmente a partir de las referencias que podemos encontrar en diversas normas jurídicas de carácter nacional e internacional²⁶. La Sala Tercera del TS lo ha definido como "aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido"²⁷. Esta definición, no obstante, es idéntica a la ofrecida por el TSJ de Galicia en el año 2002²⁸, posteriormente adoptada tanto por el TS como por otros muchos tribunales²⁹.

²⁵ STSJ de Galicia de 13 de abril de 2018 (ECLI:ES:TSJGAL:2018:2484). Esta resolución se pronuncia acerca de una situación de acoso sufrido por un empleado de El Corte Inglés a raíz de que su mujer, trabajadora de la misma empresa, denunciase estar sufriendo acoso sexual por parte del jefe de planta.

²⁶ CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral : regulación jurídica...*, ob.cit., p.39.

²⁷ STS de 16 de febrero de 2011 (ECLI:ES:TS:2011:596).

²⁸ STSJ de Galicia 5475/2002, de 12 de septiembre (ECLI:ES:TSJGAL:2002:5475).

²⁹ Vid. STSJ de Asturias 2853/2018, de 11 de diciembre

Desde otros ámbitos de conocimiento -en este caso, la psicología-, el acoso moral ha sido definido como “toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psicológica de un trabajador y que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo”³⁰, sirviendo de base para la conceptualización jurídica del acoso moral.

2.3. PRESUPUESTOS DEL ACOSO MORAL

Los presupuestos o elementos constitutivos del acoso moral en el trabajo, al igual que su definición, se han ido estableciendo doctrinal y jurisprudencialmente: repetición y sistematicidad, resultado lesivo e intencionalidad. Como resulta evidente, estos presupuestos deben añadirse a los dos elementos esenciales constitutivos de violencia o acoso en el trabajo, es decir, la presencia de conductas o comportamientos humillantes o vejatorios, y que estos se produzcan en el marco de las relaciones laborales.

2.3.1. Reiteración y sistematicidad

La repetición y sistematicidad conforman un elemento esencial del acoso. De hecho, la definición antes recogida del TS emplea las expresiones “de forma sistemática” y “a través de reiterados comportamientos”³¹.

El TSJ de Cantabria ha establecido que “no es suficiente con la existencia de un acto aislado de carácter abusivo, aunque sea grave y lesivo de la dignidad del trabajador, pues ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son

(ECLI:ES:TSJAS:2018:4091); STSJ de Madrid 410/2020, de 16 de junio (ECLI:ES:TSJM:2020:7217); STSJ de Castilla y León 184/2016, de 16 de marzo (ECLI:ES:TSJCL:2016:1154); STSJ de Cataluña 3155/2011, de 5 de mayo (ECLI:ES:TSJCAT:2011:5137).

³⁰ HIRIGOYEN, M. F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, Barcelona, Paidós Contextos, 2014, p.22.

³¹ STS de 16 de febrero de 2011 (ECLI:ES:TS:2011:596).

equiparables al propio y verdadero acoso moral. La reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso³². Asimismo, el TSJ de Cataluña ha señalado como uno de los elementos básicos del *mobbing* el "carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático del hostigamiento"³³.

De esta manera, determinadas conductas, producidas de manera aislada, no presentan relevancia o, teniéndola, no encuentran cabida en el concepto de acoso. Por ejemplo, si un día determinado no se asigna tarea alguna a un empleado, ello puede generar malestar, si bien no conforma acoso. No obstante, si esta conducta se produce con una cierta periodicidad y durante un tiempo prolongado, podemos hablar de un verdadero caso de *mobbing* por falta de ocupación efectiva. Precisamente sobre este supuesto se pronuncia la STSJ del País Vasco 194/2010, de 19 de enero, "la constatación de una falta de asignación de trabajo como pauta prototípica de un acto hostigador que redundaría en el acoso moral y que integra un elemento específico de sistematización en su concepto, cuando se produce en un tiempo de conducta mantenida [...] hace que comportamientos diferenciados puedan ser diversos y tenidos o no por hostigadores"³⁴.

Una vez constatada la relevancia de la reiteración de las conductas para determinar la existencia de acoso, cabe preguntarse el tiempo y la frecuencia de repetición de una conducta -o conductas- para entender que es constitutiva de acoso. No se puede dar una respuesta uniforme para esta cuestión, sino que ha de procederse a un análisis caso por caso. A este respecto, por ejemplo, el TSJ de Castilla y León señaló que conductas que tuvieron lugar entre

³² STSJ de Cantabria 74/2019, de 30 de enero (ECLI:ES:TSJCANT:2019:67).

³³ STSJ de Cataluña 5305/2018, de 11 de octubre (ECLI:ES:TSJCAT:2018:8501).

³⁴ Sentencia del TSJ del País Vasco 194/2010, de 19 de enero (ECLI:ES:TSJPV:2010:194).

septiembre de 2011 y noviembre de 2013 no permitían apreciar repetición y sistematicidad, en tanto los hechos - dos correos electrónicos en septiembre de 2011 y tres en los meses de junio, octubre y diciembre de 2013- no se habían producido con frecuencia suficiente³⁵. En definitiva, será el juzgador el que deberá ponderar la prolongación, frecuencia y gravedad de los comportamientos para determinar si existe o no acoso moral.

Por otro lado, es conveniente advertir que la sistematicidad es una característica esencial del acoso moral y no, en cambio, del acoso sexual o discriminatorio. De hecho, las definiciones legales de estas clases de acoso, citadas en los apartados anteriores, no albergan referencia alguna a la necesaria repetición o sistematicidad de las conductas³⁶. Por su parte, el Convenio 190 de la OIT no excluye la posibilidad de apreciar acoso laboral aun faltando el elemento de repetición, pues señala que la violencia y acoso en el trabajo comprenden conductas o prácticas “que se manifiesten una sola vez o de manera repetida”³⁷. No obstante, y a pesar de la previsión del Convenio, es difícil imaginar un supuesto de acoso moral en el que no concorra sistematicidad o repetición. Y ello a diferencia del acoso sexual o discriminatorio, en el que esta característica pasa a un segundo plano.

2.3.2. Resultado lesivo

Para la determinación de una situación de *mobbing*, la doctrina judicial viene exigiendo que se acredite la producción de un resultado lesivo. Este resultado lesivo se produce principalmente sobre la salud mental de la víctima - vulneración de su integridad moral-, dando lugar a patologías como la depresión, la ansiedad o el estrés. Con

³⁵ STSJ de Castilla y León 1545/2016, de 3 de octubre (ECLI:ES:TSJCL:2016:3221).

³⁶ ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., *El acoso laboral desde la perspectiva jurídica*, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz, 2020.

³⁷ Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

todo, también puede verse afectada la salud física -vulneración del derecho a la integridad física-, singularmente mediante patologías de carácter psicosomático³⁸. En ambos casos se produce una afectación de los arts. 10.1 y 15 CE, por lo que nos hallamos ante un fenómeno de relevancia constitucional.

En cualquier caso, el resultado lesivo acaecido en la víctima debe hallarse conectado con la conducta acosadora, es decir, debe acreditarse la existencia de un nexo causal entre los hechos y el daño producido. A este respecto, ha de recordarse que alegada la vulneración de un derecho fundamental -como ocurre en los casos donde se denuncia acoso laboral-, entra en juego el art. 181.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS), que no exige a la presunta víctima la acreditación del nexo causal, sino la aportación de indicios de violación del derecho fundamental o libertad pública. Aportados los indicios, se produce una inversión de la carga de la prueba y corresponderá a la empresa aportar "una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"³⁹.

No obstante lo anterior, la doctrina constitucional ha matizado la exigencia de la constatación de un daño evaluable; basta con la creación de un "peligro grave y cierto para la integridad personal"⁴⁰. Es decir, una determinada conducta puede ser constitutiva de acoso moral -siempre que concurran los restantes presupuestos-aun sin producir en la víctima un resultado lesivo, bastando con la mera potencialidad de causarlo, lo que concuerda en mayor medida con la definición de acoso del Convenio 190 OIT. De esta manera, se protege también a aquellas víctimas de acoso que, por sus características personales o dadas las circunstancias concurrentes, muestran mayor resiliencia frente a las conductas vejatorias, poniendo el

³⁸ CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral : regulación jurídica...*, ob.cit., p.31.

³⁹ Vid. art. 181.2 LRJS.

⁴⁰ STC 56/2019, de 6 de mayo (Rec. 901/2018).

foco sobre la conducta hostigadora y no sobre su resultado, en tanto una misma conducta puede producir efectos de muy diversa índole en función de su destinatario⁴¹.

Ha de precisarse, con todo, que incluso la constatación de un trastorno de ansiedad o depresión puede no constituir indicio suficiente determinante de la inversión de la carga de la prueba ex art. 181.2 LRJS. Así lo ha establecido la STSJ de Andalucía 2469/2018, de 30 de octubre, señalando que "puede afirmarse que el trastorno de ansiedad que la actora padece no acredita que tenga su origen en el comportamiento de su superior, pues como se expone en la propia sentencia la mera mención del origen laboral de la ansiedad motivadora de su baja no acredita su realidad, por no venir acompañada de informes médicos especializados o de prueba pericial que la justifique de forma bastante", de manera que "el que haya sido dada de baja por causa de trastorno de ansiedad excesiva no justifica la existencia del *mobbing* ni se tiene por cierta que dicha ansiedad sea motivada por situación exógena y no endógena de la propia trabajadora"⁴². Finalmente, la sentencia falla en contra de las pretensiones de la trabajadora por falta de indicios de vulneración de su integridad moral -y, por tanto, de relación de causalidad-, a pesar de haber presentado un informe médico que constataba el daño psicológico sufrido.

2.3.3. Intencionalidad del sujeto activo. ¿Continúa siendo relevante?

La doctrina judicial venía exigiendo la concurrencia de un elemento volitivo por parte del sujeto activo para poder apreciar la existencia de *mobbing*, es decir, que las reiteradas conductas de hostigamiento, humillación y vejación llevadas a cabo por el presunto acosador sean

⁴¹ ÁNGEL QUIROGA, M., "Acoso Moral En El Trabajo: De Su Construcción Jurisprudencial a Una Necesaria Regulación Legal." *Foro Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Vol. 21, nº1, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, 2018, p. 471.

⁴² STSJ de Andalucía 2469/2018, de 30 de octubre (ECLI:ES:TJSJAND:2018:12920).

deliberadas y formen parte de un plan encaminado a dañar o poner en peligro la integridad moral de la víctima.

La intencionalidad de la conducta puede responder a factores varios, si bien uno de los más habituales -cuando el sujeto activo es propietario, administrador o director de la empresa- consiste en provocar la baja voluntaria de la víctima, con el consiguiente ahorro de la indemnización por despido improcedente. Asimismo, el acoso también puede deberse a una mala relación entre los sujetos involucrados, de manera que el acosador busca simplemente perjudicar a la víctima, dañando su reputación, marginándola, interfiriendo en su trabajo o, coloquialmente, "haciéndole la vida imposible".

Algún tribunal incluso ha señalado que la intencionalidad es el elemento más característico del acoso, es decir, que la violencia ejercida sobre la víctima, para conformar acoso, ha de dirigirse a una finalidad concreta⁴³. Además, se entiende que la finalidad hostigadora del sujeto activo es clave para diferenciar el *mobbing* de otras figuras afines, como el síndrome del *burn-out* o aquellos daños psicológicos causados por determinados entornos laborales o particulares modos de dirección.

Sucede, no obstante, que este necesario elemento teleológico tiene naturaleza subjetiva, de manera que la apreciación o no de acoso moral responde, en última instancia, a las motivaciones del presunto acosador. Conceptualmente, es decir, en el plano teórico, esto no supone mayor problema. Sin embargo, su aplicación práctica puede plantear dificultades al implicar una necesaria indagación en los factores psicológicos del agresor, lo que puede dar lugar a que muchas víctimas de *mobbing* queden desprovistas de la tutela que nuestro ordenamiento jurídico les otorga, por la dificultad probatoria de la intencionalidad del sujeto activo. Con esto no se pretende decir que no obtendrían protección o resarcimiento

⁴³ STSJ de Comunidad Valenciana 442/2017, de 21 de febrero (ECLI:ES:TSJCV:2017:1800).

alguno, si bien no aquella que les correspondería si se apreciase acoso moral.

Por ello, ha de traerse a colación, nuevamente, la STC 56/2019, de 6 de mayo, que resta importancia al elemento teleológico, precisamente porque entiende que "con carácter general, la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control, pudiendo bastar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma"⁴⁴. Por tanto, para entender vulnerado el derecho a la integridad moral contenido en el art. 15 CE, no es estrictamente necesario que exista una intencionalidad en la conducta del sujeto activo, sino que la constatación del nexo de causalidad entre dicha conducta y el daño producido es suficiente para entender vulnerado un derecho fundamental.

A raíz de este pronunciamiento del TC, es evidente que el elemento intencional ha perdido importancia en materia de acoso, hasta el punto de que algunos tribunales consideran totalmente irrelevante la existencia de una finalidad hostigadora para apreciar acoso. A este respecto, el TSJ de Extremadura, en una reciente sentencia, ha señalado que "no es necesaria la constatación de una intencionalidad específica del agresor de atentar contra la dignidad del agredido. Así, lo determinante es que las conductas atenten contra la dignidad del trabajador o creen un entorno humillante y ofensivo, de forma que sea cual fuere la intencionalidad del sujeto activo, si su conducta atenta de manera efectiva contra la dignidad del trabajador nos hallaremos en presencia de acoso laboral, pues como indica el Tribunal Constitucional este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma"⁴⁵.

⁴⁴ STC 56/2019, de 6 de mayo (Rec. 901/2018).

⁴⁵ STSJ de Extremadura 92/2023, de 15 de febrero (ECLI:ES:TSJEXT:2023:148).

Otros tribunales y autores, por su parte, continúan atribuyéndole trascendencia a este elemento. El TSJ de Islas Canarias ha establecido que "hay que precisar los actos concretos y la intención perseguida, para acertar confundir aquel instinto con otras figuras que afectando al trabajador y pudiendo incluso constituir un trato incorrecto, e, incluso, degradante, no son sin embargo, verdadero acoso"⁴⁶. Por otro lado, CORREA CARRASCO⁴⁷ considera que la intencionalidad es clave para determinar si existe acoso moral o no, por lo que se debe "valorar la conducta acosadora mediante el análisis objetivo de datos concretos en los que se manifiesta y extraer las conclusiones oportunas respecto de la intencionalidad de la misma". Es decir, según su criterio, debe existir una finalidad vejatoria u hostigadora del sujeto activo y esta debe deducirse a partir de datos y hechos de carácter objetivo, por lo que no es necesario indagar en sus motivaciones, lo que facilita la prueba por parte de la víctima.

Por ejemplo, una conducta típica constitutiva de acoso consiste en la asignación de tareas a un empleado sin dotarle de los medios necesarios para tal fin. Cuando esto se produce, el trabajador, o bien no es capaz de realizar la tarea, o bien la realiza de forma deficiente. De estos datos objetivos podemos extraer que la intencionalidad del empresario no es la de mejorar el rendimiento del trabajador o aumentar su productividad, es decir, es evidente que en la decisión no primó el interés empresarial. Por tanto, salvo que se acredite una motivación diferente, esta conducta supondría un indicio de una finalidad hostigadora por parte del empresario.

En conclusión, y en términos generales, a raíz de la STC 56/2019, de 6 de mayo, la doctrina judicial viene entendiendo que la finalidad hostigadora no es imprescindible para apreciar acoso.

⁴⁶ STSJ de Islas Canarias 223/2021, de 25 de febrero (ECLI:ES:TSJICAN:2021:1037).

⁴⁷ CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral : regulación jurídica...*, ob.cit., p.21.

Asimismo, el elemento finalista, en caso de exigirse, está estrechamente conectado con la individualización del sujeto pasivo. Precisamente, el TS ha hecho referencia en numerosas ocasiones al preceptivo carácter individualizado del destinatario de la conducta acosadora⁴⁸. A este respecto, es conveniente señalar que, cuando una determinada conducta se dirige a un colectivo en general y no a uno o varios trabajadores individualmente, es complicado que se pueda extraer una finalidad humillante o vejatoria, sino que concuerda más con un estilo autoritario de dirección o con una situación de conflictividad laboral.

2.4. CLASES O SUBTIPOS DE *MOBBING*

El acoso moral admite pluralidad de formas y de sujetos implicados, de manera que no siempre tiene por qué partir de una situación asimétrica de poder -de un directivo o jefe hacia uno de sus subordinados-, si bien se trata del supuesto más habitual. Así, atendiendo a los sujetos implicados, se distinguen los siguientes tipos de *mobbing*:

- *Mobbing* horizontal; cuando no existe relación de subordinación entre sujeto activo y pasivo, sino que ambos se encuentran en el mismo nivel jerárquico en la estructura organizativa de la empresa.
- *Mobbing* vertical; los sujetos activo y pasivo del acoso se encuentran en diferentes niveles jerárquicos dentro de la empresa, existiendo una relación de subordinación entre ellos. De esta definición se derivan dos subtipos de acoso:
 - o *Mobbing* vertical ascendente; si el sujeto pasivo del acoso es superior jerárquico del sujeto activo.
 - o *Mobbing* vertical descendente; si el sujeto activo del acoso lo ejerce hacia un subordinado.

Cabe señalar, asimismo, que el legislador ha considerado que el *mobbing* vertical descendente requiere, más allá del

⁴⁸ Se incluye el necesario carácter individualizado del destinatario entre los componentes subjetivos del *mobbing* en la STS de 16 de febrero de 2011 (ECLI:ES:TS:2011:596).

amparo otorgado por la legislación laboral, una protección penal. Se encuentra, así, tipificado en el Código Penal como delito de acoso laboral del art. 173.1 (párrafo tercero), en tanto exige que el sujeto activo ejerza el acoso "prevaleándose de su relación de superioridad"⁴⁹.

3. OBLIGACIONES EMPRESARIALES ANTE EL ACOSO LABORAL

Entre los derechos laborales establecidos en el art. 4.2 ET se hallan el derecho a la no discriminación, a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales protección frente al acoso. Estos derechos conllevan un recíproco deber del empresario de velar por la integridad psicofísica de sus empleados, tanto de forma preventiva como reactiva, conforme a lo señalado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), encaminada a "promover la seguridad y la salud de los trabajadores"⁵⁰. Es decir, el empresario ostenta una posición de garante frente a los riesgos laborales a los que se exponen sus empleados. Uno de estos riesgos es, evidentemente, la exposición a una situación de acoso, debido a su carácter potencialmente dañino para la salud de las personas trabajadoras.

3.1. PREVENCIÓN DEL ACOSO

Nuestro ordenamiento jurídico no contiene una regulación específica de prevención del acoso laboral, sino que las obligaciones empresariales en esta materia se encuadran en el deber genérico de prevención establecido en los arts. 14 y 15 LPRL, que exigen al empresario "la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores"⁵¹.

No obstante, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres acoge una

⁴⁹ Art. 173.1 (párrafo tercero) del Código Penal.

⁵⁰ Vid. art. 2 LPRL.

⁵¹ Vid. art. 14.2 LPRL.

herramienta singular: el plan de igualdad, obligatorio para las empresas de cincuenta o más trabajadores, que debe contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre ellos la "prevención del acoso sexual y por razón de sexo"⁵². Asimismo, aun no siendo preceptivo el plan de igualdad para empresas de menos de cincuenta trabajadores, tanto la Ley 3/2007 como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, imponen la implantación de medidas preventivas en materia de acoso sexual o por razón de sexo para todas las empresas⁵³.

También la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación impone expresamente a las empresas la obligación de proteger a sus empleados y empleadas frente a la discriminación - incluido, por supuesto, el acoso discriminatorio-, mediante "la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias"⁵⁴.

Por otro lado, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI exige también a las empresas de cincuenta o más trabajadores el establecimiento de "un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI"⁵⁵. Destaca también el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla y especifica las medidas que deben ser implantadas por las empresas con el fin de proteger la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Según la citada norma, estas medidas deben incluir un "protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de

⁵² Vid. art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

⁵³ Vid. art. 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y art. 7 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

⁵⁴ Vid. art. 25 Ley 15/2022, de 12 de julio.

⁵⁵ Vid. art. 15 Ley 4/2023, de 28 de febrero.

detección y de actuación frente a estos”⁵⁶, que deben ajustarse a lo dispuesto en el Anexo II, que establece la estructura y contenido mínimo de dicho protocolo⁵⁷.

Más allá de las medidas específicas de prevención del acoso sexual y del acoso discriminatorio que el ordenamiento jurídico impone a las empresas, no se establece una regulación específica en materia de acoso moral. Convendría, pues, reflexionar sobre la pertinencia de referencias legales expresas, tal vez configurando la obligación de articulación de protocolos de actuación ante el acoso, mediante los cuales, tal y como plantea ORTEGA VIUDES⁵⁸ se informase “a toda la plantilla de las medidas preventivas, del procedimiento de cómo actuar frente a tales situaciones, el canal para realizar denuncias, así como el proceso de investigación para esclarecer los hechos, y mecanismos para sancionar estas conductas”. De hecho, muchos convenios -principalmente sectoriales- contienen ya protocolos de protección frente al acoso⁵⁹.

De la regulación vigente en materia de prevención del acoso se desprende que, más allá de las exigencias específicas mencionadas en los apartados anteriores, no es necesario que las empresas cuenten con un protocolo formal frente al *mobbing*, si bien sí que están sometidas a un deber de

⁵⁶ Vid. art. 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

⁵⁷ Vid. Anexo II Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

⁵⁸ ORTEGA VIUDES, E., “La importancia del protocolo de acoso laboral”, *Revista Aranzadi Digital*, núm. 1, 2023.

⁵⁹ A modo de ejemplo, algunos de los convenios colectivos que incluyen protocolos frente al acoso son los siguientes:

- Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales 2019-2025.
- Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria 2024-2025.
- Convenio colectivo estatal para la acuicultura 2023-2025.
- Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados 2021-2024.
- Convenio colectivo del sector de comercio de alimentación de la provincia de A Coruña 2022-2025.
- Convenio colectivo del sector de comercio vario de la provincia de A Coruña 2020-2025.
- Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de la provincia de Lugo 2021-2024.

prevención genérico frente a cualquier riesgo implícito a la actividad laboral.

En este sentido, cabe advertir que, en un eventual procedimiento judicial en el que se depure la responsabilidad empresarial en materia de acoso laboral, es muy probable que la ausencia de protocolo se valore negativamente por el órgano juzgador, como se observa en la SJS nº1 de Pamplona 261/2017, de 10 de octubre, que indica que "debe tenerse en cuenta que la empresa no había establecido ningún protocolo frente al acoso. Esta circunstancia se estima relevante ya que en el caso de que hubiera existido un protocolo y el actor no lo hubiera seguido podría considerarse que la empresa había agotado todos los medios a su alcance para prevenir estas situaciones. Pero en este caso no existía ningún protocolo por lo que no puede responsabilizarse al trabajador de no haber comunicado una circunstancia al no estar establecida la persona de contacto, forma de comunicación, etc"⁶⁰. Es decir, la mera existencia de un protocolo frente al acoso puede exonerar a la empresa de responsabilidad.

Por tanto, es altamente recomendable para las organizaciones empresariales la elaboración de un protocolo frente al acoso en todas sus manifestaciones, en aras a cumplimentar en mayor medida el deber genérico de prevención de riesgos laborales que impone la LPRL.

3.2. REACCIÓN FRENTE AL ACOSO

Detectados indicios de una situación de acoso, corresponde a la empresa implementar acciones dirigidas a corregir comportamientos y reparar a las víctimas.

En relación al apartado anterior, la activación del protocolo frente al acoso previamente establecido en la empresa constituiría la respuesta más ajustada a las exigencias legales de protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, poniendo en marcha todas aquellas medidas encaminadas a la protección de las víctimas y al

⁶⁰ SJS Nº1 de Pamplona 261/2017, de 10 de octubre (ECLI:ES:JSO:2017:53).

cese de la conducta hostigadora: mantener una reunión con la víctima, sancionar al sujeto activo, realizar modificaciones que separen a la víctima y al acosador, etc.

Con respecto a la imposición de una eventual sanción, la empresa podrá hacer uso de las herramientas sancionadoras que le otorgue el convenio colectivo de aplicación. Habitualmente, en los convenios más modernos, las sanciones por acoso suelen tipificarse como muy graves y permite a las organizaciones actuar con contundencia frente a este tipo de conductas -p.ej. mediante suspensiones de empleo y sueldo de larga duración o incluso despido disciplinario⁶¹-.

Por otro lado, a falta de tipificación convencional, señala CORREA CARRASCO⁶² que “sólo podría ser susceptible de sanción aquellos actos concretos que de acoso que, por su relevancia, podrían reconducirse a otras causas tipificadas de despido disciplinario, como las ofensas verbales o físicas (art. 54.2.c) ET) o la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (art. 54.2.d) ET)”, más allá del acoso discriminatorio del art. 54.2.g).

En definitiva, contar con estos instrumentos dirigidos a aplacar cualquier situación de acoso conlleva la obligación empresarial de utilizarlos para proteger la seguridad laboral de sus empleados y empleadas. De lo contrario, no usarlos

⁶¹ Los convenios colectivos que se mencionan a continuación, a modo de ejemplo, tipifican específicamente el acoso moral como infracción muy grave, estableciendo las siguientes medidas sancionadoras:

- Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña 2020-2025 (amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, despido).
- Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia 2023-2025 (suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días, despido).
- Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia 2023-2026 (suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60, despido).
- Convenio colectivo para el sector del comercio de alimentación de la provincia de Ourense 2021-2024 (suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes, despido).

⁶² CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral : regulación jurídica...*, ob.cit., p.53.

en una situación de acoso significaría un incumplimiento de sus responsabilidades, lo cual podría derivar en las consecuencias que se exponen en el apartado siguiente.

4. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN MATERIA DE ACOSO

La existencia de una situación de acoso laboral conlleva una serie de consecuencias jurídicas de distinta índole para la empresa. Como ya se ha señalado, la empresa no responderá en calidad de sujeto activo, sino como garante de la seguridad y salud de las víctimas en el ámbito laboral. Por este motivo, la responsabilidad de la organización derivaría, en su caso, del incumplimiento de las obligaciones preventivas y correctivas en materia de acoso anteriormente mencionadas.

4.1. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁶³ (en adelante, LISOS) tipifica conductas empresariales ilícitas, entre las que se incluyen diversos supuestos de hecho específicos que sancionan el incumplimiento del deber de proteger a sus empleados y empleadas y garantizar su seguridad e higiene en el trabajo.

En este sentido, como ya se ha mencionado en varias ocasiones, no existe una regulación específica acerca del acoso moral, en contraposición con el acoso sexual y el acoso discriminatorio, que sí que se encuentran específicamente tipificados. En concreto, se contemplan como infracciones muy graves "el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma"⁶⁴ y "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan

⁶³ 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.

⁶⁴ Vid. art. 8.13 LISOS

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, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo"⁶⁵.

El acoso moral, por su parte, carece de tipificación específica, lo cual no significa que esté libre de responsabilidad. Según CORREA CARRASCO⁶⁶, lo más acertado sería encuadrar el acoso moral en la infracción del art. 8.11 LISOS, que sanciona "los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores"⁶⁷. Así lo establece también la STSJ de Madrid 614/2007, de 27 de junio, señalando que "no cabe duda que, de acuerdo con el RDL 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, el acoso moral ha de ser objeto de encuadramiento en el artículo 8.11, en el que se describe como infracción muy grave"⁶⁸.

No obstante, cuando no es el empresario el sujeto activo del *mobbing*, quizá sería más adecuado encuadrar la falta de protección en alguna de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. Así, la STSJ de País Vasco 1748/2018, de 25 de septiembre⁶⁹, entiende que la empresa ha omitido las medidas preventivas en materia de prevención de riesgos psicosociales, encuadrando la conducta en la infracción del art. 13.10 LISOS, de carácter muy grave⁷⁰.

Por otro lado, es importante señalar que la mera ausencia de medidas preventivas, aunque la empresa obre correctamente a partir del conocimiento de la situación de

⁶⁵ Vid. art. 8.13 *bis* LISOS.

⁶⁶ CORREA CARRASCO, M., *Acoso laboral : regulación jurídica...*, ob.cit., p.54.

⁶⁷ Vid. art. 8.11 LISOS.

⁶⁸ STSJ de Madrid 614/2007, de 27 de junio (ECLI:ES:TSJM:2007:7871).

⁶⁹ STSJ de País Vasco 1748/2018, de 25 de septiembre (ECLI:ES:TSJPV:2018:4185).

⁷⁰ Cabe advertir que el caso que resuelve la citada sentencia no era acoso, sino conflictividad laboral, pero se estima que es aplicable de forma análoga a un supuesto de acoso moral.

acoso, puede ser también objeto de sanción. Así, la SJS nº1 de Oviedo 7064/2018, de 17 de diciembre⁷¹ confirma la sanción impuesta por la Inspección de Trabajo a una empresa por no hallarse identificado el acoso moral en la evaluación de riesgos vigente, incurriendo, por tanto, en la infracción del art. 12.1.b) LISOS -infracción grave-, que castiga “no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”⁷².

En definitiva, y aplicando lo expuesto al caso concreto, la empresa podría enfrentarse a las siguientes sanciones administrativas:

- Por la ausencia del acoso moral en la evaluación de riesgos: multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros⁷³.
- Por la omisión de medidas ante un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores: multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros⁷⁴.
- Por los actos contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores: multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros⁷⁵.

⁷¹ SJS nº1 de Oviedo 7064/2018, de 17 de diciembre (ECLI:ES:JSO:2018:7064).

⁷² Vid. art. 12.1.b) LISOS.

⁷³ Vid. art. 12.1.a) LISOS en relación con el art. 40.2.b) LISOS.

⁷⁴ Vid. art. 13.10 LISOS en relación con el art. 40.2.c) LISOS.

⁷⁵ Vid. art. 8.11 LISOS en relación con el art. 40.1.c) LISOS.

4.2. LAS INDEMNIZACIONES POR DAÑO MORAL

Además de sancionar a la empresa por carecer de medidas específicas de carácter preventivo y reactivo frente al acoso laboral, nuestro ordenamiento jurídico procura que el daño producido sea reparado, de manera que exista un resarcimiento por los perjuicios causados a la víctima. Esta tutela reparadora opera por la vía de la indemnización por daño moral.

El acoso laboral constituye una vulneración de los derechos fundamentales de la víctima, señaladamente de su derecho a la integridad física y moral -art. 15 CE-, pero también de los derechos a la igualdad y a la no discriminación -art. 14 CE-, a la dignidad -art. 10.1 CE- y al honor -art. 18 CE; también al derecho a la seguridad e higiene en el trabajo del art. 40.2 CE. Por tanto, siguiendo el criterio del TC, "denegar la indemnización y considerar que basta con la mera declaración de nulidad de la conducta debe estimarse insuficiente para reparar el derecho vulnerado, que queda así desprotegido ante la nimiedad de la reparación otorgada y su desproporción con la lesión sufrida, lo que torna en casi estéril su denuncia en un proceso judicial y en casi gratuita su conculcación"⁷⁶. Por tanto, toda vulneración de un derecho fundamental lleva aparejada una obligación de reparación que se concreta en el abono de una indemnización por daño moral.

En consecuencia, la víctima tendrá derecho a ser indemnizada por los daños sufridos, lo que plantea la cuestión de quién será el responsable del pago de dicha indemnización. El sujeto activo, por supuesto, deberá responder por tratarse del responsable directo de la vulneración de los derechos fundamentales de la víctima. Pero, ¿será responsable también la empresa?

A este respecto, cabe traer a colación la STS de 15 de diciembre de 2008, que se pronuncia acerca de la responsabilidad de la empresa ante una situación de acoso sexual horizontal, señalando que "el art. 4.2, e) del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho del trabajador "al

⁷⁶ STC 247/2006, de 24 de julio (Rec. 6074/2003).

respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual", lo cual se corresponde con el correlativo deber del empresario a ejercitar sus facultades de dirección respetando esos derechos del trabajador y garantizando, en lo posible una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. Y siendo ésto así, la responsabilidad empresarial en casos como el que nos ocupa vendrá dada por la vía de la responsabilidad contractual, pero sólo para el caso de que el empresario tenga conocimiento cabal, o al menos indicios serios que denoten su conocimiento de la situación de acoso"⁷⁷.

De lo expuesto cabe deducir que la empresa será responsable cuando, ante una situación de acoso conocida, no active un protocolo, desplegando todas aquellas medidas encaminadas al cese de la conducta. Es decir, cuando la empresa esté obligada a aplicar las medidas correctivas pertinentes frente al acoso y no lo haga, será responsable del pago de la indemnización por daño moral.

Sin embargo, la STC 74/2007, de 16 de abril matiza que la responsabilidad no solo se desprende de la ausencia de reacción ante el acoso, sino también de la falta de prevención: "la responsabilidad de la empresa demandada también debería declararse. La atribución de responsabilidad a aquélla no depende única y exclusivamente de que se determine que hubo conocimiento de la situación, pues además existe un deber de prevención que recae sobre el empleador, con independencia y con anterioridad a que los empleados incurran o no en estos comportamientos vulneradores de derechos fundamentales. La empresa tiene que responder de la indemnización porque es responsable de las condiciones en que desenvuelve el trabajo; porque es la única que puede adoptar las medidas necesarias para obtener un ambiente laboral exento de

⁷⁷ STS de 15 de diciembre de 2008 (ECLI:ES:TS:2008:7551).

peligros, y porque es principio general que el empresario responda de los actos cometidos por sus empleados, en términos de responsabilidad cuasiobjetiva que tan sólo decaen con la demostración de haber utilizado (para evitar daños) toda la diligencia de un buen padre de familia”⁷⁸.

En consecuencia, la responsabilidad por la vulneración de los derechos fundamentales de la víctima recaerá sobre el sujeto activo y, de no contemplarse o articularse en la empresa medidas de prevención y reacción, también sobre esta. Esta responsabilidad será de carácter solidario. A este respecto, la STSJ de Galicia 4685/2019, de 25 de noviembre: “la responsabilidad de D. Jacinto lo es por ser quien acosó a D. Higinio, compañero de trabajo. Y la responsabilidad de BESS SL deriva de su obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con la prestación de servicios (arts. 4.2.d y 19 ET; art. 14 de la LPRL 31/1995), de modo que, en su condición de deudora de seguridad, resulta compelida a adoptar cuantas medidas sean necesaria para evitar conductas como la realizada por el ahora codemandado. En definitiva, ha de afirmarse la responsabilidad solidaria de D. Jacinto y de BESS SL, aunque ésta hubiera procedido a la activación de su Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y a sancionar al denunciado”⁷⁹.

Con respecto a la cuantía, la doctrina constitucional⁸⁰ y jurisprudencia del TS⁸¹ sostienen que recurrir a las sanciones pecuniarias previstas en la LISOS es idóneo y

⁷⁸ STC 74/2007, de 16 de abril (Rec. 4124/2003).

⁷⁹ STSJ de Galicia 4685/2019, de 25 de noviembre (ECLI:ES:TSJGAL:2019:6597).

⁸⁰ La STC 247/2006, de 24 de julio (Rec. 6074/2003) ha admitido el uso del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para cuantificar la indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

⁸¹ La STS 4806/2017, de 19 de diciembre (ECLI:ES:TS:2017:4806) reitera la idoneidad y razonabilidad del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para cuantificar la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, ya constatada en anteriores sentencias.

razonable, de manera que la cuantía establecida como sanción en caso de la vulneración de un derecho fundamental será también adecuada como indemnización a abonar a la víctima. En este sentido, el acoso moral, si bien no se encuentra específicamente tipificado en la mencionada ley, podría subsumirse las infracciones muy graves, sancionadas "con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros"⁸². No obstante, salvo que concurren elementos objetivos -gravedad, duración, intensidad, etc- que justifiquen un importe superior, la cuantía indemnizatoria suele fijarse en el mínimo previsto para las infracciones muy graves -7.501 euros-.

Cabe señalar, por último, que la vulneración del derecho fundamental se tramitará judicialmente mediante la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales⁸³, o bien de forma acumulada con otros procedimientos, como el de extinción del contrato a instancia del trabajador⁸⁴.

En conclusión, si una determinada organización no activa las medidas encaminadas al cese de la conducta acosadora de la que tiene constancia o indicios, podría ser condenada a indemnizar -de forma solidaria- a las víctimas por vulneración de sus derechos fundamentales en un importe mínimo de 7.501 euros, si bien este puede ser superior en función de la entidad de los hechos imputados.

4.3. RECARGO DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El art. 163 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 (en adelante, LGSS) prevé un recargo de prestaciones económicas que tengan causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando, entre otras, "no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo".

⁸² Vid. art. 40.1.c) LISOS.

⁸³ Arts. 177 y siguientes LRJS.

⁸⁴ Art. 184 LRJS.

La problemática que plantea este asunto radica en que, para considerar una determinada dolencia como accidente de trabajo -siempre que no constituya enfermedad profesional conforme al art. 157 LGSS-, debe probarse que "la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo"⁸⁵, lo cual, sin duda, implica enfrentarse a dificultades probatorias. Pues, resulta francamente complicado acreditar que las enfermedades o trastornos habitualmente derivados del acoso -estrés, ansiedad, etc- derivan única y exclusivamente del ámbito laboral, si bien no es algo imposible.

La STSJ de Galicia 485/2019, de 8 de febrero, si bien descarta la existencia de acoso⁸⁶ indica que "sobre la base de este esquema general, ya hemos descartado que estemos ante dolencias causadas o por consecuencia de situación de acoso o violencia, con lo cual deberíamos utilizar alguno de los supuestos asimilados, y de ellos el que, a juicio de la Sala, concurre es el relativo a las enfermedades no listadas como profesionales contraídas con motivo de la realización del trabajo siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. Ciertamente -y en este aspecto inciden las partes impugnantes del recurso de suplicación- ello obliga a acreditar la causalidad laboral en términos estrictos. Pero no es menos cierto que esa prueba no tiene porque ser directa, sino que se puede llegar a esa conclusión a través de la prueba de presunciones judiciales a que se refiere el artículo 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil . Y, en el caso de autos, la Sala aprecia la existencia de indicios que apuntan a dicha causalidad"⁸⁷. En consecuencia, la aportación de indicios de causalidad entre el trabajo y la dolencia, junto

⁸⁵ Vid. art. 156.2.e) LGSS.

⁸⁶ Dicha sentencia entiende que no existe acoso moral por no concurrir el elemento intencional. Ha de señalarse que la sentencia es previa a la STC 56/2019 que, como ya se ha expuesto, rebaja la relevancia de determinados elementos que se venían considerando esenciales para apreciar acoso. Por tanto, es probable que si la sentencia del TSJ de Galicia fuese posterior al pronunciamiento del TC, se hubiese considerado a la actora víctima de acoso moral.

⁸⁷ STSJ de Galicia 485/2019, de 8 de febrero (ECLI:ES:TSJGAL:2019:485).

con la ausencia de acreditación de otras potenciales causas ajenas al trabajo, llevaron al tribunal autonómico a considerar un supuesto de estrés como accidente de trabajo.

En cualquier caso, y asumiendo que una determinada patología se califica como accidente de trabajo derivada de una situación de acoso laboral, la inobservancia de las obligaciones empresariales en cuanto a la protección de sus empleados frente al acoso puede conllevar la imposición de un recargo de prestaciones, cuando se acredite la relación causal entre la omisión de la empresa y el daño producido. A este respecto, la STSJ de Cataluña 2437/2020, de 12 de junio impone un recargo del 40% a una empresa por una actuación "de tipo reactivo e insuficiente" ante una situación de acoso acaecida en el seno de la organización, señalando que "la empresa dejó de adoptar las medidas de seguridad que le eran exigibles para la resolución del conflicto surgido entre diversos trabajadores, permitiendo que creciera, sin atender a las condiciones en que se encontraban de dichos empleados. [...] Por todo ello, debe concluirse que la empresa, con su pasividad, contribuyó a que el actor sufriera los trastornos psíquicos que motivaron su baja laboral en septiembre de 2011"⁸⁸.

La STSJ del País Vasco 1392/2007, de 8 mayo, si bien desestimatoria de las pretensiones de la trabajadora, corrobora lo establecido en el presente apartado. El criterio empleado por el tribunal para fallar a favor de la demandada se basó en que, a pesar de no contar la empresa con un plan de prevención de riesgos, no puede acreditarse la causalidad entre el incumplimiento empresarial y la patología sufrida por la empleada. La sentencia dispone que "no basta con la existencia de un incumplimiento preventivo, pues también se precisa su relación causal con el accidente, lo cual reconduce nuestro análisis a preguntarnos si, de haber existido, se habría evitado el daño a la salud que la demandante sufrió. La

⁸⁸ STSJ de Cataluña 2437/2020, de 12 de junio (ECLI:ES:TSJCAT:2020:6141).

respuesta a ese interrogante es que no lo habría impedido, dado que no era exigible entonces que la evaluación de riesgos incluyera, como uno de ellos, enfermedades psíquicas vinculadas a conductas de hostigamiento”⁸⁹.

Por tanto, la pasividad de la empresa ante una situación de acoso, cuando dicha conducta presente un nexo causal con el daño producido sobre la integridad moral de la víctima, podría dar lugar a la imposición de un recargo de prestaciones de un mínimo del 30% y un máximo del 50% sobre el importe de la prestación concedida.

4.4. OTRAS CONSECUENCIAS

Además de las mencionadas en los anteriores apartados, el incumplimiento de las obligaciones preventivas y correctivas en materia de acoso pueden derivar en otra clase de consecuencias, no siempre menos relevantes.

En primer lugar, el ET prevé la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador cuando el empresario haya incurrido en un “incumplimiento grave de sus obligaciones”⁹⁰. Existen numerosos pronunciamientos judiciales a este respecto, como la STSJ de Comunidad Valenciana 2387/2018, de 13 de julio que señala que “de los hechos declarados probados que resultan inalterados y vinculantes para esta sala resulta acreditado que la demandada incumplió de forma consciente y reiterada su deber de garantizar la integridad física de la trabajadora infringiendo su derecho a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, lo que constituye un incumplimiento grave y que dicho incumplimiento supuso un perjuicio a la trabajadora no solo en relación con su estado de salud sino en relación con sus condiciones laborales (hecho 25º y 26º) por lo tanto, la aplicación que la magistrada de instancia hace en el presente caso de lo dispuesto en el artículo 50 .1 c del ET no infringe la norma aplicada ni la interpretación que de la misma viene sosteniendo la doctrina judicial”⁹¹. Por tanto, la empresa

⁸⁹ STSJ del País Vasco 1392/2007, de 8 mayo (ECLI:ES:TSJPV:2007:2695).

⁹⁰ Vid. art. 50.1.c) ET.

⁹¹ STSJ de Comunidad Valenciana 2387/2018, de 13 de julio

podría enfrentarse a una extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, debiendo abonarle la indemnización prevista para el despido improcedente⁹².

Por otro lado, también es conveniente advertir que si una de las víctimas de acoso presenta una reclamación por tal motivo, ya sea de carácter judicial o extrajudicial, cualquier ulterior medida emprendida por la empresa en su perjuicio - ej. despido- podría considerarse un indicio de represalia, vulnerando su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad⁹³. Esta cuestión implica que, aun concurriendo causa legal para la extinción de la relación laboral a voluntad de la empresa, esta se vería obligada a acreditar de forma exhaustiva la procedencia del despido, pues existe la posibilidad de que se declare nulo, con la correspondiente obligación de readmisión, abono de los salarios de tramitación e indemnización por vulneración de los derechos fundamentales del trabajador por importe mínimo de 7.501 euros.

Por último, también se debe hacer referencia al daño reputacional para la entidad derivado de la existencia de un caso de acoso laboral en su seno y de su pasividad ante tal situación. En mayor medida, si existe una sentencia judicial que así lo constate. Cuando una empresa enfrenta una situación de acoso laboral y no actúa para resolverla, las consecuencias reputacionales pueden ser devastadoras. En primer lugar, se proyecta una imagen de indiferencia hacia el bienestar de sus empleados, lo que afecta negativamente la percepción pública de su cultura organizacional. Los clientes y socios comerciales podrían distanciarse por no querer verse asociados con una compañía que no protege a su personal. Además, las denuncias públicas o en redes sociales pueden dañar gravemente su credibilidad, generando una pérdida de confianza tanto interna como externamente. A largo plazo, esto puede traducirse en

(ECLI:ES:TSJCV:2018:3295).

⁹² Vid. art. 50.2 ET.

⁹³ Vid. art. 24 CE.

dificultades para atraer y retener talento, además de una caída en su competitividad y en su valor en el mercado.

5. ALGUNAS CONCLUSIONES

El marco jurídico actual no aborda de manera exhaustiva el acoso moral, lo que contrasta con la regulación deparada a otros acosos, discriminatorio y sexual. Aunque existen normas internacionales e internas que protegen a los trabajadores frente a riesgos psicosociales, como el Convenio 190 de la OIT o la LPRL, las conductas constitutivas de acoso moral requieren de un encaje en preceptos genéricos. Para una mayor seguridad jurídica de las empresas y quizá también para dotar de una mayor protección a las personas trabajadoras, sería conveniente avanzar hacia una regulación unitaria y específica del acoso moral, en términos equiparables a la ideada para otros acosos.

La evolución jurisprudencial en materia de acoso moral muestra una tendencia hacia la flexibilidad de los elementos que los propios tribunales venían exigiendo para apreciar la existencia de acoso. Por tanto, si la conducta acaecida en el seno de la empresa es habitual y reiterada y ostenta una entidad o gravedad suficiente como para vulnerar la integridad moral de los afectados, podría apreciarse acoso aun sin concurrir de manera clara el resultado lesivo y ni la intencionalidad en el sujeto activo.

Sin embargo, independientemente de que concurran o no los presupuestos del *mobbing*, si a la empresa le constan indicios de conductas que pongan en peligro la salud psicofísica de sus empleados o empleadas, su reacción debe ser igualmente contundente, iniciando una investigación y poniendo en marcha, si es necesario, todos los medios que tiene a su alcance para el cese de tales comportamientos.

La ausencia de reacción empresarial ante una posible situación de acoso podría dar lugar a consecuencias graves para la empresa. Podría ser sancionada por la Inspección de Trabajo por incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales o por actos contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. Además, podría incurrir en responsabilidad

solidaria -conjuntamente con el sujeto activo del acoso- en el pago de la indemnización por vulneración de los derechos fundamentales de las víctimas. También podría imponérsele un recargo de prestaciones de Seguridad Social -entre un 30% y un 50%- por inobservancia de las obligaciones empresariales en materia de protección de la seguridad y salud de sus empleados y empleadas en el supuesto de que los daños sufridos por las víctimas den lugar a una prestación derivada de accidente de trabajo. Finalmente, la persona trabajadora podría instar la extinción indemnizada de su relación laboral con derecho a la indemnización por despido improcedente ex art. 50 ET.

En atención a lo anterior, ha de señalarse que el deber de prevención del empleador es primordial. Más allá de la actuación reactiva, es fundamental que las empresas adopten una postura proactiva frente al acoso moral. Establecer mecanismos claros de denuncia, protocolos de actuación y políticas de sensibilización entre las personas trabajadoras. La prevención es una herramienta clave para evitar la escalada de conflictos que podrían degenerar en situaciones de acoso, así como para proteger la salud física y mental de los empleados. Prueba de ello es que tanto la Inspección de Trabajo como los Tribunales vienen sancionando a las empresas por la falta de medidas preventivas en materia de acoso. En consecuencia, aun en el supuesto de que la empresa reaccionase de manera contundente ante una situación de acoso, podría exigírsele responsabilidad por la ausencia de medidas de carácter preventivo. La inexistencia de un protocolo frente al acoso agrava la responsabilidad empresarial y puede ser vista negativamente en un eventual proceso, al demostrar una falta de previsión y diligencia por parte del empleador. Implementar políticas claras y efectivas de prevención es clave para mitigar las responsabilidades legales y demostrar el compromiso de la empresa con la seguridad y bienestar de su plantilla.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ALTÉS TÁRREGA, J.A. "El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 4, 2022, pp. 97-121.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., *El acoso laboral desde la perspectiva jurídica*, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz, 2020.
- ÁNGEL QUIROGA, M., "Acoso moral en el trabajo: de su construcción jurisprudencial a una necesaria regulación legal", *Foro, Nueva época*, vol. 21, núm. 1, 2018, pp. 451-473.
- BOLÍVAR LOZANO, I.M., *El acoso laboral en España*, Trabajo de Fin de Grado, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad Miguel Hernández, 2021.
- FABREGAT MONFORT, G., "Acoso discriminatorio", en VV.AA. (Coords. BAYLOS GRAU, A.; FLORENCIO THOMÉ, C.; GARCÍA SCHWARZ, R.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 51-54.
- LÓPEZ MOLINA, J.A., *Acoso laboral: perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales*, Tesis Doctoral, Universidad Católica de Murcia, 2017.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y., "La competencia del orden jurisdiccional social en la materia de seguridad y salud en el trabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138, 2018, pp. 517-546.
- MORENO MÁRQUEZ, A.M., "El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español", *Temas Laborales*, núm. 166, 2023, pp. 93-137.
- ORTEGA VIUDES, E., "La importancia del protocolo de acoso laboral", *Aranzadi Digital*, núm. 1, 2023 (BIB 2023/928).
- PÉREZ CAMPOS, A.I., "Discriminación por asociación", en VV.AA. (Coord. HIERRO HIERRO, F.J.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, 2018, pp. 225-244.

PONS CARMENA, M., "Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190", *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, núm.1, 2020, pp. 30-60. Accesible en <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5538>