

O ACOSO MORAL NA EMPRESA: OBRIGAS E RESPONSABILIDADES EMPRESARIAIS

JORGE DOMÍNGUEZ PAVÓN

Doutorando en Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Vigo (España)

jorge.dominquez.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 E PRESUPOSTOS DO ACOSO NO TRABALLO;** 2.1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL; 2.2. CLASES; 2.2.1. Acoso sexual; 2.2.2. Acoso discriminatorio; 2.2.3. Acoso moral ou *mobbing*; 2.3. PRESUPOSTOS DO ACOSO MORAL; 2.3.1. Reiteración e sistematicidade; 2.3.2. Resultado lesivo; 2.3.3. Intencionalidade do suxeito activo. Continúa sendo relevante?; 2.4. CLASES OU SUBTIPOS DE *MOBBING*; 3. **OBRIGAS EMPRESARIAIS ANTE O ACOSO LABORAL;** 3.1. PREVENCIÓN DO ACOSO; 3.2. REACCIÓN FRONTE AO ACOSO; 4. **RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL EN MATERIA DE ACOSO;** 4.1. RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA; 4.2. AS INDEMNIZACIÓNS POR DANO MORAL; 4.3. RECARGO DE PRESTACIÓNS DA SEGURIDADE SOCIAL; 4.4. OUTRAS CONSECUCENCIAS; 5. **ALGUNHAS CONCLUSIÓNS;** 6. **BIBLIOGRAFÍA.**

1. INTRODUCCIÓN

O acoso laboral afecta ao benestar e á saúde das persoas traballadoras. Pode adoptar múltiples formas: condutas de moi distinta natureza, con impacto na saúde psicofísica da vítima, así como contornos tóxicos, con consecuencias tanto a nivel individual como colectivo. Este estudo céntrase, especialmente, na figura do acoso moral, para cuxa identificación e delimitación farase, con todo, unha breve referencia aos outros tipos de acoso laboral existentes no noso ordenamiento xurídico. Para tal efecto, coa finalidade de determinar os elementos básicos que caracterizan este fenómeno, examínase a xurisprudencia do Tribunal Constitucional, así como a doutrina xudicial dos Tribunais Superiores de Xustiza.

O obxectivo deste traballo, non obstante, non se circumscribe a analizar o concepto de acoso laboral, senón que pretende, así mesmo, achegar un enfoque práctico sobre como deben actuar as organizacións empresariais ante o acoso. Queda fóra do ámbito deste estudo, con todo, o suposto no que o empresario é o suxeito activo do acoso, centrándose a análise nas obrigas e nas eventuais consecuencias para a empresa incluso como suxeito non implicado directamente na conduta de acoso.

Para as empresas, como garantes da seguridade e da saúde dos seus empregados e empregadas, a prevención do acoso constitúe una obriga de máxima relevancia, dado que non só involucra unha degradación da dignidade e da integridade da persoa traballadora -e, conseguintemente, unha vulneración dos seus dereitos fundamentais-, senón que produce un efecto na súa seguridade e saúde. Así mesmo, as empresas non só están obrigadas a previr o acoso, senón tamén a actuar de xeito contundente, rápido e eficaz cando se produce, determinando o incumprimento das obrigas de prevención e reacción as consecuencias xurídicas cuxa análise tamén se realiza neste artigo.

O acoso no entorno laboral esixe unha abordaxe contundente e sensata. O impacto na saúde das persoas traballadoras, así como as consecuencias económicas e legais para as empresas son considerables, de xeito que corresponde a estas implementar todas as medidas

necesarias para previr e combatir dito fenómeno. Este artigo pretende ofrecer unha análise detallada das obrigas do empregador e das posibles consecuencias legais do acoso moral, co obxectivo de proporcionar ferramentas que permitan ás empresas xestionar adecuadamente esta clase de situacións e protexer o benestar dos seus empregados e empregadas.

2. CONCEPTO, CLASES E PRESUPOSTOS DO ACOSO NO TRABAJO

2.1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

O acoso laboral ou acoso no traballo comprende condutas de moi diversa índole, dependendo das circunstancias da vítima, da posición do suxeito activo, do propósito da conduta ou do ben xurídico protexido. O que determina a distinción de varios tipos de acoso.

Malia o anterior, é posible ofrecer unha definición xenérica do acoso laboral, atendendo aos elementos comúns a todos os subtipos. Para iso, convén acudir ao Convenio 190 da Organización Internacional do Traballo (en diante, OIT) sobre a violencia e o acoso no mundo do traballo, do ano 2019, que recolle os dous elementos esenciais determinantes da identificación dunha situación de acoso: "a existencia de de "violencia ou acoso" e que se produza "no mundo do traballo". A diferenza do que se viña entendendo en instrumentos normativos anteriores, o mencionado convenio optou por agrupar os termos "violencia" e "acoso" como un único concepto¹, deixando aos Estados a facultade de manter o mesmo criterio de unidade ou de separar ambos conceptos².

Así, de acordo coas definicións ofrecidas polo Convenio, constitúen acoso laboral os "comportamentos e prácticas inaceptables, ou ameazas de tales comportamentos e prácticas, que se manifesten unha soa vez ou de maneira

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.

repetida, que teñan por obxecto, causen ou sexan susceptibles de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico”³; e que teñan lugar “durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste”⁴.

2.2. CLASES

Definido, de forma xenérica, o acoso laboral, procede referir os subtipos máis destacados: o acoso sexual, o acoso discriminatorio e o acoso moral.

O art. 4.2.e) do Estatuto dos Traballadores (en diante, ET) dispón que as persoas traballadoras teñen dereito “ao respecto da súa intimidade e á debida consideración da súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo”. Como vemos, faise mención ao acoso sexual e ao acoso discriminatorio, en relación coas características previstas no Dereito da UE, sen que exista precepto ningún neste texto legal que faga referencia ao acoso moral. Cómpre deducir que o lexislador priorizou a regulación das dúas primeiras clases de acoso, deixando o réxime xurídico da terceira relegado a un encaixe noutros preceptos de carácter xenérico e ao desenvolvemento e interpretación xurisprudencial.

2.2.1. Acoso sexual

No marco interno, o acoso sexual defínese na Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, en virtude da cal é “calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo”⁵. Esta definición proceda da transposición da Directiva 2006/54/CE, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato

³ Vid. art. 1.a) Convenio 190 OIT.

⁴ Vid. art. 3 Convenio 190 OIT.

⁵ Vid. art. 7.1 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación⁶.

En consecuencia, calquera conducta que se axuste á anterior descrición e que, ademais, teña lugar no mundo do traballo ou no ámbito das relacións laborais, terá a consideración de acoso sexual no traballo.

Cómpre sinalar que o acoso sexual constitúe un subtipo específico de acoso discriminatorio por razón de xénero, entendendo que a violencia sexual implica, *per se*, unha conduta discriminatoria cara un dos sexos. De feito, así se prevé na Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en tanto dispón expresamente que “se considerarán en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo”⁷.

Por outra banda, cómpre advertir que o acoso sexual atópase, así mesmo, tipificado como delito no Código Penal, aínda que dunha maneira máis restritiva; non todo comportamento susceptible de ser cualificado como acoso sexual reviste a gravidade suficiente -a xuízo do lexislador- como para merecer unha resposta penal. En concreto, o noso ordenamento penal castiga unicamente o acoso sexual cando este consista en solicitar “favores de natureza sexual” e provoque na vítima “unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante”⁸.

2.2.2. Acoso discriminatorio

O acoso discriminatorio, segundo CORREA CARRASCO, comprende “aquelas condutas agresoras cuxo móbil fúndase nalguna das causas de discriminación tipificadas, sexa o sexo, a discapacidade, a orixe racial ou étnica ou calquera outra condición persoal da vítima”⁹. En consecuencia, unha determinada situación de acoso laboral catalogarase como acoso discriminatorio cando tamén afecte ao dereito á

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

⁷ Vid. art. 7.3 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

⁸ Vid. art. 184 Código Penal.

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

igualdade e á non discriminación recollido no art. 14 da Constitución Española (en diante, CE).

Nos mesmos termos pronúnciase FABREGAT MONFORT, que entende que "o acoso é discriminatorio cando [...] pode deducirse que o motivo polo cal a vítima sofre as actitudes hostiles que resultan constitutivas de acoso nos termos expostos, ten que ver co seu nacemento, raza, sexo, relixión, ideoloxía, orientación sexual, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, reconducible ao art. 14 da Constitución Española ou norma antidiscriminatoria vixente en cada Estado en atención á súa lexislación interna ou aos compromisos internacionais que lle vinculen, como, por exemplo, o Convenio 111 (1958) da OIT"¹⁰.

Se ben o noso ordenamento xurídico non ofrece unha definición unívoca do acoso discriminatorio, si que establece definicións específicas para algunhas das causas constitutivas de discriminación. A xa mencionada Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo considera acoso por razón de sexo "calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo"¹¹.

En relación á discriminación por razón de discapacidade, o Real Decreto Lexislativo 1/2013, de 29 de novembro, define o acoso discriminatorio por discapacidade como "toda conduta non desexada relacionada coa discapacidade dunha persoa, que teña como obxectivo ou consecuencia atentar contra a súa dignidade ou crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo"¹².

Así mesmo, a Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación atende a outras

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 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

¹² Vid. art. 2.f) Real Decreto Lexislativo 1/2013, de 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

causas de discriminación, que recolle no seu art. 2.1, sendo estas: "nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convición ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social"¹³. Consecuentemente, esta Lei define o acoso discriminatorio como calquera conduta que tela como móbil algunha das anteriores causas, sempre que atenten "contra a dignidade dunha persoa ou grupo no que se integra" e creen "un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo"¹⁴.

A recente Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, tipifica o acoso discriminatorio como "calquera conducta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas nesta lei, co obxectivo ou consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo no que se integra e de crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo"¹⁵. Neste sentido, as mencionadas "causas de discriminación" que esta norma procura erradicar son todas aquelas relacionadas coa orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.

Como pode apreciarse, sempre que o lexislador definiu o acoso discriminatorio estableceu como elemento esencial atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo no que se integra e a creación dun contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima. A cuestión que se plantexa radica en se se deben indagar as circunstancias persoais da persoa afectada ou se, pola contra, pode existir un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo de carácter obxectivo, á marxe da personalidade de quen o sofre. A xurisprudencia estableceu que a consideración do acoso non está

¹³ Vid. art. 2.1 Lei 15/2022, de 12 de xullo.

¹⁴ Vid. art. 6.4 Lei 15/2022, de 12 de xullo.

¹⁵ Vid. art. 3.d) Lei 4/2023, de 28 de febreiro.

supeditada ás características ou circunstancias persoais da vítima, senón que debe centrarse na existencia dun entorno obxectivo que resulte hostil, degradante, humillante ou ofensivo. De acordo con esta interpretación, a análise do acoso implica unha avaliación das condicións obxectivas do contexto no que se desenvolven os feitos, e non necesariamente da sensibilidade ou percepción subxectiva de quen os experimenta. Así, o TSX de Galicia veu reiterando que o acoso require dunha serie de elementos obxectivos que deben servir para “diferenciar esta figura doutras afíns, como o ‘síndrome do queimado’ (*burn-out*, ou estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansazo emocional e sentimento de inadecuación ou frustración profesional), ou o *mobbing* subxectivo ou falso, no que as percepcións persoais do traballador non se corresponden cos datos (obxectivos e subxectivos) presentes no desenvolvemento da súa actividade laboral”¹⁶. Por outra banda, cómpre precisar que o acoso discriminatorio non esixe que a causa da discriminación sexa unha condición propia da vítima; é dicir, pode existir, por exemplo, unha situación de discriminación sexista sobre un home, mesmo no caso de que a orixe da discriminación recaia sobre unha muller. Esta figura de construción xurisprudencial, denominada discriminación por asociación, atopa a súa orixe na STXUE de 17 de xullo de 2008 -asunto Coleman-¹⁷, que, por primeira vez, establece que a discriminación non opera exclusivamente sobre a persoa que ostenta a condición discriminatoria concreta, senón que tamén se estende ás persoas que sofren un trato desfavorable derivado da súa relación con esta¹⁸.

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

¹⁷ STXUE de 17 de xullo de 2008 (asunto C-303/06) (ECLI:EU:C:2008:415). A sentenza trata sobre unha muller que foi despedida debido ás notables obrigas de coidado que requería a discapacidade do seu fillo, e que a súa empregadora entendeu que podería supoñer un prexuízo para a 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.

Esta sentenza tivo un impacto directo no noso ordenamento xurídico, concretamente no xa citado Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro¹⁹, que recolle expresamente o concepto de discriminación por asociación, definíndoa como aquela que “existe cando unha persoa ou grupo no que se integra é obxecto dun trato discriminatorio debido á súa relación con outra por motivo ou por razón de discapacidade”²⁰. Aínda que dito precepto normativo refírese unicamente á discapacidade, a construción doutrinal e xurisprudencial do concepto de discriminación por asociación foise estendendo a outros ámbitos discriminatorios -liberdade sindical²¹, xénero²², etc-, ata chegar a contemplarse expresamente en dúas das normas anteriormente mencionadas: en concreto, na Lei 15/2022, do 12 de xullo²³, e na Lei 4/2023, do 28 de febreiro²⁴. Ambas prevén a posibilidade de que unha determinada persoa sufra acoso discriminatorio pola súa relación con outra sobre a que concorra a causa de discriminación.

En materia de acoso, é de interese a STSX de Galicia de 13 de abril de 2018, que outorgou a un empregado a condición de vítima de acoso por razón de sexo –entendendo que o acoso sexual é, en si mesmo, unha discriminación por razón de sexo-, catalogándoo como acoso discriminatorio por asociación²⁵.

2.2.3. Acoso moral ou *mobbing*

A diferenza das outras clases de acoso, o acoso moral ou *mobbing* non foi definido polo lexislador interno, senón que

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

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

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

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

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

²⁴ Vid. art. 3.e) Lei 4/2023, de 28 de febreiro.

²⁵ STSX de Galicia de 13 de abril de 2018 (ECLI:ES:TSJGAL:2018:2484). Esta resolución pronúnciase acerca dunha situación de acoso sufrida por un empregado de El Corte Inglés despois de que a súa muller, traballadora da mesma empresa, denunciase estar sufrindo acoso sexual por parte do xefe de planta.

a súa definición e os seus elementos esenciais constrúense xurisprudencial e doutrinalmente a partir das referencias que podemos atopar en diversas normas xurídicas de carácter nacional e internacional²⁶. A Sala Terceira do TS definiuno como "aquela conduta abusiva ou violencia psicolóxica á que se somete de forma sistemática a unha persoa no ámbito laboral, manifestada especialmente a través de comportamentos, palabras ou actitudes reiteradas que lesionen a dignidade ou integridade psíquica da persoa traballadora e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo. Actitudes de acoso que conducen ao illamento do interesado no marco laboral, producíndolle ansiedade, estrés, perda de autoestima e alteracións psicosomáticas, e determinando en ocasións o abandono do seu emprego por resultarlle insostible a presión á que se atopa sometido"²⁷. Esta definición, non obstante, é idéntica á ofrecida polo TSX de Galicia no ano 2002²⁸, posteriormente adoptada tanto polo TS como por outros moitos tribunais²⁹.

Desde outros ámbitos de coñecemento -neste caso, a psicoloxía-, o acoso moral foi definido como "toda conducta abusiva que atenta, pola súa repetición ou sistematización, contra a dignidade ou a integridade física ou psicolóxica dun traballador e que pon en perigo o seu emprego ou degrada o ambiente de traballo"³⁰, servindo como base para a conceptualización xurídica do acoso moral.

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

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

²⁸ STSX de Galicia 5475/2002, de 12 de setembro (ECLI:ES:TSJGAL:2002:5475).

²⁹ Vid. STSX de Asturias 2853/2018, de 11 de decembro (ECLI:ES:TSJAS:2018:4091); STSX de Madrid 410/2020, de 16 de xuño (ECLI:ES:TSJM:2020:7217); STSX de Castela e León 184/2016, de 16 de marzo (ECLI:ES:TSJCL:2016:1154); STSX de Cataluña 3155/2011, de 5 de maio (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.

2.3. PRESUPOSTOS DO ACOSO MORAL

Os presupostos ou elementos constitutivos do acoso moral no traballo, do mesmo xeito que a súa definición, fóronse establecendo doutrinal e xurisprudencialmente: repetición e sistematicidade, resultado lesivo e intencionalidade. Como resulta evidente, estes presupostos deben engadirse aos dous elementos esenciais constitutivos de violencia ou acoso no traballo, isto é, a presenza de condutas ou comportamentos humillantes ou vexatorios, e que estes se produzan no marco das relacións laborais.

2.3.1. Reiteración e sistematicidade

A repetición e sistematicidade conforman un elemento esencial do acoso. De feito, a definición do TS antes referida emprega as expresións “de forma sistemática” e “a través de reiterados comportamentos”³¹.

O TSX de Cantabria estableceu que “non é suficiente coa existencia dun acto illado de carácter abusivo, aínda que sexa grave e lesivo da dignidade do traballador, pois nin sequera, con todo o repudiable que poida ser, manifestacións de maltrato esporádico, de sometemento a inadecuadas condicións laborais ou doutro tipo de violencias no desenvolvemento da relación de traballo son equiparables ao propio e verdadeiro acoso moral. A reiteración ou continuidade segue sendo definitiva para definir o acoso, de xeito que as condutas illadas ou esporádicas, por graves que sexan, non merecen a cualificación de acoso”³². Así mesmo, o TSX de Cataluña sinalou como un dos elementos básicos do *mobbing* o “carácter complexo, continuado, predeterminado e sistemático do acoso”³³.

Deste xeito, determinadas condutas, producidas de maneira illada, non presentan relevancia ou, téndoa, non atopan encaixe no concepto de acoso. Por exemplo, se nun día

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

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

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

determinado non se lle asigna tarefa ningunha a unha persoa empregada, isto pode xerar malestar, mais non constitúe acoso. Non obstante, se esta conduta se produce cunha certa periodicidade e durante un tempo prolongado, podemos falar dun verdadeiro caso de *mobbing* por falta de ocupación efectiva. Precisamente sobre este suposto pronúnciase a STSX do País Vasco 194/2010, de 19 de xaneiro: “a constatación dunha falta de asignación de traballo como pauta prototípica dun acto de hostigamento que redunda no acoso moral e que integra un elemento específico de sistematización no seu concepto, cando se produce nun tempo de conduta mantida [...] fai que comportamentos diferenciados poidan ser diversos e considerados ou non como acoso”³⁴.

Unha vez constatada a relevancia da reiteración das condutas para determinar a existencia de acoso, cómpre preguntarse cal é o tempo e a frecuencia de repetición dunha conduta -ou condutas- para considerar que é constitutiva de acoso. Non se pode dar unha resposta uniforme a esta cuestión, senón que cómpre proceder a unha análise caso por caso. A este respecto, por exemplo, o TSX de Castela e León sinalou que condutas que tiveron lugar entre setembro de 2011 e novembro de 2013 non permitían apreciar repetición e sistematicidade, en tanto que os feitos -dous correos electrónicos en setembro de 2011 e tres nos meses de xuño, outubro e decembro de 2013- non se produciran cunha frecuencia suficiente³⁵. En definitiva, será o órgano xulgador quen deberá ponderar a duración, frecuencia e gravidade dos comportamentos para determinar se existe ou non acoso moral.

Por outra banda, convén advertir que a sistematicidade é unha característica esencial do acoso moral e non, en cambio, do acoso sexual ou discriminatorio. De feito, as definicións legais destas clases de acoso, citadas nos apartados anteriores, non conteñen referencia ningunha á

³⁴ STSX de País Vasco 194/2010, de 19 de xaneiro (ECLI:ES:TSJPV:2010:194).

³⁵ STSX de Castela e León 1545/2016, de 3 de outubro (ECLI:ES:TSJCL:2016:3221).

necesaria repetición ou sistematicidade das condutas³⁶. Pola súa banda, o Convenio 190 da OIT non exclúe a posibilidade de apreciar acoso laboral mesmo na falta do elemento de repetición, pois sinala que a violencia e o acoso no traballo comprenden condutas ou prácticas “que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida”³⁷. Non obstante, e malia a previsión do Convenio, é difícil imaxinar un suposto de acoso moral non que non concorra sistematicidade ou repetición. E isto a diferenza do acoso sexual ou discriminatorio, no que esta característica pasa a un segundo plano.

2.3.2. Resultado lesivo

Para a determinación dunha situación de *mobbing*, a doutrina xudicial vén esixindo que se acredite a produción dun resultado lesivo. Este resultado lesivo prodúcese principalmente sobre a saúde mental da vítima -vulneración da súa integridade moral-, dando lugar a patoloxías como a depresión, a ansiedade ou o estrés. Con todo, tamén pode verse afectada a saúde física -vulneración do dereito á integridade física-, singularmente mediante patoloxías de carácter psicosomático³⁸. En ambos casos prodúcese unha afectación dos arts. 10.1 e 15 CE, polo que estamos ante un fenómeno de relevancia constitucional.

En calquera caso, o resultado lesivo padecido pola vítima debe atoparse conectado coa conduta acosadora, é dicir, debe acreditarse a existencia dun nexos causal entre os feitos e o dano producido. A este respecto, cómpre lembrar que, alegada a vulneración dun dereito fundamental -como acontece nos casos nos que se denuncia acoso laboral-, entra en xogo o art. 181.2 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social (en diante, LRXS),

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 da Organización Internacional do Traballo sobre a violencia e o acoso no mundo do traballo.

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

que non esixe á presunta vítima a acreditación do nexo causal, senón a achega de indicios de violación do dereito fundamental ou liberdade pública. Achegados os indicios, prodúcese unha inversión da carga da proba e corresponderalle á empresa achegar “unha xustificación obxectiva e razoable, suficientemente probada, das medidas adoptadas e da súa proporcionalidade”³⁹.

Non obstante o anterior, a doutrina constitucional matizou a esixencia da constatación dun dano avaliable: abonda coa creación dun “perigo grave e certo para a integridade persoal”⁴⁰. É dicir, unha determinada conduta pode ser constitutiva de acoso moral -sempre que concorran os demais requisitos- mesmo sen producir na vítima un resultado lesivo, abondando coa mera potencialidade de causalo, o que concorda en maior medida coa definición de acoso do Convenio 190 da OIT. Deste xeito, tamén se protexe aquelas vítimas de acoso que, polas súas características persoais ou polas circunstancias concorrentes, amosan maior resiliencia fronte ás condutas vexatorias, poñendo o foco sobre a conduta acosadora e non sobre o seu resultado, na medida en que unha mesma conduta pode producir efectos de moi diversa índole en función do seu destinatario⁴¹.

Debe precisarse, con todo, que incluso a constatación dun trastorno de ansiedade ou depresión pode non constituír indicio suficiente determinante da inversión da carga da proba ex art. 181.2 LRXS. Así foi establecido pola STSX de Andalucía 2469/2018, de 30 de outubro, sinalando que “pode afirmarse que o trastorno de ansiedade que a actora padece non acredita que teña a súa orixe no comportamento do seu superior, pois como se expón na propia sentenza a mera mención da orixe laboral da ansiedade motivadora da súa baixa non acredita a súa

³⁹ Vid. art. 181.2 LRXS.

⁴⁰ STC 56/2019, de 6 de maio (ECLI:ES:TC:2019:56).

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, núm.1, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, 2018, p. 471.

realidade, por non vir acompañada de informes médicos especializados ou de proba pericial que a xustifique de forma bastante”, de xeito que “o feito de que fose dado de baixa por causa de trastorno de ansiedade excesiva non xustifica a existencia de *mobbing* nin se ten por certa que dita ansiedade sexa motivada por situación esóxena e non endóxena da propia traballadora”⁴². Finalmente, a sentenza falla contra as pretensións da traballadora por falta de indicios de vulneración da súa integridade moral -e, polo tanto, da relación de causalidade-, a pesar de ter presentado un informe médico que constataba o dano psicolóxico sufrido.

2.3.3. Intencionalidade do suxeito activo. Continúa sendo relevante?

A doutrina xudicial viña esixindo a concorrencia dun elemento volitivo por parte do suxeito activo para poder apreciar a existencia de *mobbing*, é dicir, que as reiteradas condutas de humillación e vexación levadas a cabo polo presunto acosador sexan deliberadas e formen parte dun plan encamiñado a danar ou poñer en perigo a integridade moral da vítima.

A intencionalidade da conduta pode responder a diversos factores, se ben un dos máis habituais -cando o suxeito activo é propietario, administrador ou director da empresa- consiste en provocar a baixa voluntaria da vítima, co conseguinte aforro da indemnización por despido improcedente. Así mesmo, o acoso tamén pode deberse a unha mala relación entre os suxeitos involucrados, de maneira que o acosador procura simplemente prexudicar á vítima, danando a súa reputación, marxinándoa, interferindo no seu traballo ou, coloquialmente, “facéndolle a vida imposible”.

Algún tribunal incluso chegou a sinalar que a intencionalidade é o elemento máis característico do acoso, é dicir, que a violencia exercida sobre a vítima, para

⁴² STSX de Andalucía 2469/2018, de 30 de outubro (ECLI:ES:TSJAND:2018:12920).

conformar acoso, debe dirixirse a unha finalidade concreta⁴³. Ademais, enténdese que a finalidade acosadora do suxeito activo é clave para diferenciar o *mobbing* doutras figuras afíns, como o síndrome do *burn-out* ou aqueles danos psicolóxicos causados por determinados contornos laborais ou particulares modos de dirección.

Ocorre, non obstante, que este necesario elemento teleolóxico ten natureza subxectiva, de xeito que a apreciación ou non de acoso moral responde, en última instancia, ás motivacións do presunto acosador. Conceptualmente, é dicir, no plano teórico, isto non supón maior problema. Sen embargo, a súa aplicación práctica por plantexar dificultades ao implicar unha necesaria indagación nos factores psicolóxicos do agresor, o que pode dar lugar a que moitas vítimas de *mobbing* queden desprovistas da tutela que o noso ordenamento xurídico lles otorga, pola dificultade probatoria da intencionalidade do suxeito activo. Con isto non se pretende dicir que non obterían protección ou resarcimento ningún, se ben non aquela que obterían se se apreciase acoso moral.

Porén, debe traerse de novo a colación a STC 56/2019, de 6 de maio, que resta importancia ao elemento teleolóxico, precisamente porque entende que "con carácter xeral, a protección constitucional dos dereitos fundamentais non pode quedar supeditada á indagación de factores psicolóxicos e subxectivos de arduo control, podendo bastar a presenza dun nexo de causalidade axeitado entre o comportamento antixurídico e o resultado lesivo prohibido pola norma"⁴⁴. Polo tanto, para entender vulnerado o dereito á integridade moral contido no art. 15 CE, non é estritamente necesario que exista unha intencionalidade na conduta do suxeito activo, senón que a constatación do nexo de causalidade entre esa conduta e o dano producido é suficiente para considerar vulnerado un dereito fundamental.

⁴³ STSX de Comunidade Valenciana 442/2017, de 21 de febreiro (ECLI:ES:TSJCV:2017:1800).

⁴⁴ STC 56/2019, de 6 de maio (ECLI:ES:TC:2019:56).

A raíz deste pronunciamento do TC, é evidente que o elemento intencional perdeu importancia en materia de acoso, ata o punto de que algúns tribunais consideran totalmente irrelevante a existencia dunha finalidade de hostigamento para apreciar acoso. Neste sentido, o TSX de Estremadura, nunha sentenza recente, sinalou que “non é necesaria a constatación dunha intencionalidade específica do agresor de atentar contra a dignidade do agredido. Así, o determinante é que as condutas atenten contra a dignidade da persoa traballadora ou creen un entorno humillante e ofensivo, de maneira que, sexa cal for a intencionalidade do suxeito activo, se a súa conduta atenta de maneira efectiva contra a dignidade da persoa traballadora, estaremos en presenza de acoso laboral, pois como indica o Tribunal Constitucional este elemento intencional é irrelevante, abondando con constatar a presenza dun nexos de causalidade axeitado entre o comportamento antixurídico e o resultado prohibido pola norma”⁴⁵.

Outros tribunais e autores, pola súa banda, seguen atribuíndolle transcendencia a este elemento. O TSX de Illas Canarias estableceu que “hai que precisar os actos concretos e a intención perseguida, para evitar confundir aquel instinto con outras figuras que, afectando ao traballador e podendo incluso constituír un trato incorrecto e, incluso, degradante, non son sen embargo, verdadeiro acoso”⁴⁶. Por outra banda, CORREA CARRASCO⁴⁷ considera que a intencionalidade é clave para determinar se existe acoso moral ou non, polo que se debe “valorar a conduta acosadora mediante a análise obxectiva de datos concretos nos que se manifesta e extraer as conclusións oportunas respecto da intencionalidade da mesma”. É dicir, segundo o seu criterio, debe existir unha finalidade vexatoria ou acosadora do suxeito activo e esta debe deducirse a partir

⁴⁵ STSX de Estremadura 92/2023, de 15 de febreiro (ECLI:ES:TSJEXT:2023:148).

⁴⁶ STSX de Illas Canarias 223/2021, de 25 de febreiro (ECLI:ES:TSJICAN:2021:1037).

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

de datos e feitos de carácter obxectivo, polo que non é necesario indagar nas súas motivacións, o que facilita a proba por parte da vítima.

Por exemplo, unha conduta típica constitutiva de acoso consiste na asignación de tarefas a un empregado sen dotarlle dos medios necesarios para tal finalidade. Cando isto ocorre, o traballador, ou ben non é capaz de realizar a tarefa, ou ben a realiza de forma deficiente. Destes datos obxectivos podemos extraer que a intencionalidade do empresario non é a de mellorar o rendemento do traballador ou aumentar a súa produtividade, é dicir, é evidente que na decisión non primou o interese empresarial. Porén, agás que se acredite unha motivación diferente, esta conduta suporía un indicio dunha finalidade de hostigamento por parte do empresario.

En conclusión, e en termos xerais, a raíz da STC 56/2019, de 6 de maio, a doutrina xudicial vén entendendo que a intencionalidade non é imprescindible para apreciar acoso.

Así mesmo, o elemento finalista, no caso de esixirse, está estreitamente conectado coa individualización do suxeito pasivo. Precisamente, o TS fixo referencia en numerosas ocasións ao preceptivo carácter individualizado do destinatario da conduta acosadora⁴⁸. Neste sentido, cómpre sinalar que, cando unha determinada conduta diríxese a un colectivo en xeral e non a un ou varios traballadores individualmente, é complexo que se poida deducir unha finalidade humillante ou vexatoria, senón que convida máis cun estilo autoritario de dirección ou cunha situación de conflitividade laboral.

2.4. CLASES OU SUBTIPOS DE *MOBBING*

O acoso moral admite unha pluralidade de formas e de suxeitos implicados, de maneira que non sempre ten por que partir dunha situación asimétrica de poder -dun directivo ou xefe cara uno dos seus subordinados-, se ben

⁴⁸ Inclúese o necesario carácter individualizado do destinatario entre os compoñentes subxectivos do *mobbing* na STS de 16 de febreiro de 2011 (ECLI:ES:TS:2011:596).

trátase do suposto máis habitual. Así, atendendo aos suxeitos implicados, distínguense os seguintes tipos de *mobbing*:

- *Mobbing* horizontal: cando non existe relación de subordinación entre o suxeito activo e o pasivo, senón que ambos se atopan no mesmo nivel xerárquico dentro da estrutura organizativa da empresa.
- *Mobbing* vertical: os suxeitos activo e pasivo do acoso atópanse en diferentes niveis xerárquicos dentro da empresa, existindo unha relación de subordinación entre eles. Desta definición derivan dous subtipos de acoso:
 - o *Mobbing* vertical ascendente: se o suxeito pasivo do acoso é superior xerárquico do suxeito activo.
 - o *Mobbing* vertical descendente: se o suxeito activo do acoso o exerce sobre un subordinado.

Cómpre sinalar, así mesmo, que o lexislador considerou que o *mobbing* vertical descendente require, máis alá da protección outorgada pola lexislación laboral, unha protección penal. Atópase, así, tipificado no Código Penal como delito de acoso laboral, na medida en que esixe que o suxeito activo exerza o acoso "prevaléndose da súa relación de superioridade"⁴⁹.

3. OBRIGAS EMPRESARIAIS ANTE O ACOSO LABORAL

Entre os dereitos laborais establecidos no art. 4.2 ET atópanse o dereito á non discriminación, á integridade física, a unha adecuada política de prevención de riscos laborais e á protección fronte ao acoso. Estes dereitos conlevan un recíproco deber do empresario de velar pola integridade psicofísica dos seus empregados, tanto de xeito preventivo como reactivo, conforme ao sinalado pola Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (en diante, LPRL), encamiñada a "promover a

⁴⁹ Art. 173.1 (párrafo 3º) do Código Penal.

saúde e seguridade dos traballadores”⁵⁰. É dicir, o empresario ostenta unha posición de garante fronte as riscos laborais aos que se expoñen os seus empregados. Un destes riscos é, evidentemente, a exposición a unha situación de acoso, debido ao seu carácter potencialmente daniño para a saúde das persoas traballadoras.

3.1. PREVENCIÓN DO ACOSO

O noso ordenamento xurídico non contén unha regulación específica de prevención do acoso laboral, senón que as obrigas empresariais nesta materia encuádranse no deber xenérico de prevención establecido nos arts. 14 e 15 LPRL, que esixen ao empresario “a prevención dos riscos laborais mediante a integración da actividade preventiva na empresa e a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores”⁵¹.

Non obstante, a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, acolle unha ferramenta singular: o plan de igualdade, obrigatorio para as empresas de cincuenta ou máis traballadores, que debe conter un conxunto ordenado de medidas evaluables dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes, entre eles a “prevención do acoso sexual e por razón de sexo”⁵². Así mesmo, aínda non sendo preceptivo o plan de igualdade para empresas de menos de cincuenta traballadores, tanto a Lei 3/2007 como o Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, impoñen a implantación de medidas preventivas en materia de acoso sexual ou por razón de sexo para todas as empresas⁵³.

Tamén a Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade e a non discriminación impón expresamente ás empresas a obriga de protexer aos seus empregados e empregadas fronte á discriminación -incluído, por suposto, o acoso discriminatorio, mediante a “aplicación de métodos ou

⁵⁰ Vid. art. 2 LPRL.

⁵¹ Vid. art. 14.2 LPRL.

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

⁵³ Vid. art. 48 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo e art. 7 Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro.

instrumentos suficientes para a súa detección, a adopción de medidas preventivas, e a articulación de medidas adecuadas para o cesamento das situacións discriminatorias”⁵⁴.

Por outra banda, a Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI esixe tamén ás empresas de cincuenta ou máis traballadores o establecemento dun “protocolo de actuación para atención do acoso ou da violencia contra as persoas LGTBI”⁵⁵. Destaca tamén o Real Decreto 1026/2024, de 8 de outubro, que desenvolve e especifica as medidas que deben ser implantadas polas empresas coa finalidade de protexer a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI. Segundo a citada norma, estas medidas deben incluír un “protocolo fronte ao acoso e a violencia onde se identifiquen prácticas preventivas e mecanismos de detección e de actuación fronte a estes”⁵⁶, que deben axustarse ao disposto no Anexo II, que establece a estrutura e contido mínimo de dito protocolo⁵⁷.

Máis aló das medidas específicas de prevención do acoso sexual e do acoso discriminatorio que o ordenamento xurídico impón ás empresas, non se establece unha regulación específica en materia de acoso moral. “Conviría, pois, reflexionar sobre a pertinencia de referencias legais expresas, talvez configurando a obrigatoriedade de artellar protocolos de actuación fronte ao acoso, mediante os cales, tal e como propón ORTEGA VIUDES⁵⁸, se informase “a todo o persoal das medidas preventivas, do procedemento para actuar ante estas situacións, da canle para presentar denuncias, así como do proceso de investigación para esclarecer os feitos, e dos mecanismos para sancionar estas condutas”. De feito, moitos convenios -principalmente os

⁵⁴ Vid. art. 25 Lei 15/2022, de 12 de xullo.

⁵⁵ Vid. art. 15 Lei 4/2023, de 28 de febreiro.

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

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

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

sectoriais- conteñen xa protocolos de protección fronte ao acoso⁵⁹.

Da regulación vixente en materia de prevención do acoso despréndese que, máis aló das esixencias específicas mencionadas nos apartados anteriores, non é necesario que as empresas contén cun protocolo formal fronte ao *mobbing*, se ben si que están sometidas a un deber de prevención xenérico fronte a calquera risco implícito da actividade laboral.

Neste sentido, cómpre advertir que, nun eventual procedemento xudicial no que se depure a responsabilidade empresarial en materia de acoso laboral, é moi probable que a ausencia de protocolo sexa valorada negativamente polo órgano xulgador, como se observa na SXS nº 1 de Pamplona 261/2017, de 10 de outubro, que indica que “debe terse en conta que a empresa non establecera ningún protocolo fronte ao acoso. Esta circunstancia estímase relevante xa que, no caso de que existise un protocolo e o actor non o seguise, podería considerarse que a empresa esgotara todos os medios ao seu alcance para previr estas situacións. Pero neste caso non existía ningún protocolo, polo que non pode responsabilizarse o traballador de non ter comunicado unha circunstancia ao non estar establecida a persoa de contacto, forma de comunicación, etc”⁶⁰. É dicir,

⁵⁹ A modo de exemplo, algúns dos convenios colectivos que inclúen protocolos fronte ao acoso son os seguintes:

- Convenio colectivo nacional da industria de fabricación de alimentos compostos para animais 2019-2025.
- Convenio colectivo estatal do sector da prensa diaria 2024-2025.
- Convenio colectivo estatal para a acuicultura 2023-2025.
- Convenio colectivo estatal de industrias lácteas e os seus derivados 2021-2024.
- Convenio colectivo do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025.
- Convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña 2020-2025.
- Convenio colectivo do sector da hostalaría da provincia de Lugo 2021-2024.

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

a mera existencia dun protocolo fronte ao acoso pode exonerar á empresa de responsabilidade.

Porén, é altamente recomendable para as organizacións empresariais a elaboración dun protocolo fronte ao acoso en todas as súas manifestacións, co fin de cumprimentar en maior medida o deber xenérico de prevención de riscos laborais que impón a LPRL.

3.2. REACCIÓN FRONTE AO ACOSO

Detectados indicios dunha situación de acoso, corresponde á empresa implementar accións dirixidas a corrixir comportamentos e reparar ás vítimas.

En relación ao apartado anterior, a activación do protocolo fronte ao acoso previamente establecido na empresa constituiría a resposta máis axustada ás esixencias legais de protección da saúde e da seguridade das persoas traballadoras, poñendo en marcha todas aquelas medidas encamiñadas á protección da vítima e ao cesamento da conduta acosadora: manter unha reunión coa vítima, sancionar ao suxeito activo, realizar modificacións que separen á vítima e ao acosador, etc.

Respecto da imposición dunha eventual sanción, a empresa poderá facer uso das ferramentas sancionadoras que lle otorgue o convenio colectivo de aplicación. Habitualmente, nos convenios máis modernos, as sancións por acoso adoitan tipificarse como moi graves e permite ás organizacións actuar con contundencia fronte a este tipo de condutas -p.ex. mediante suspensións de emprego e soldo de larga duración ou incluso despedimento disciplinario⁶¹-.

⁶¹ Os convenios colectivos que se mencionan a continuación, a modo de exemplo, tipifican especificamente o acoso moral como infracción moi grave, establecendo as seguintes medidas sancionadoras:

- Convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025 (amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días, despedimento).
- Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia 2023-2025 (suspensión de emprego e soldo de 11 a 30 días, despedimento).
- Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2023-2026 (suspensión de emprego

Por outra banda, a falta de tipificación convencional, sinala CORREA CARRASCO⁶² que “só poderían ser susceptibles de sanción aqueles actos concretos de acoso que, pola súa relevancia, poderían reconducirse a outras causas tipificadas de despedimento disciplinario, como as ofensas verbais ou físicas (art. 54.2.c) ET) ou a transgresión da boa fe contractual e abuso de confianza (art. 54.2.d) ET)”, máis aló do acoso discriminatorio do art. 54.2.g).

En definitiva, contar con estes instrumentos dirixidos a aplacar calquera situación de acoso conleva a obriga empresarial de utilízalos para protexer a seguridade laboral dos seus empregados e empregadas. En caso contrario, non facer uso deles nunha situación de acoso suporía un incumprimento das súas responsabilidades, o que podería derivar nas consecuencias que se expoñen no apartado seguinte.

4. RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL EN MATERIA DE ACOSO

A existencia dunha situación de acoso laboral leva consigo unha serie de consecuencias xurídicas de distinta índole para a empresa. Como xa se sinalou, a empresa non responderá na calidade de suxeito activo, senón como garante da seguridade e saúde das vítimas no ámbito laboral. Por este motivo, a responsabilidade da organización derivaría, se é o caso, do incumprimento das obrigas preventivas e correctoras en materia de acoso anteriormente mencionadas.

4.1. RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA

A Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social⁶³ (en diante, LISOS) tipifica condutas empresariais ilícitas, entre

e soldo de 31 a 60 días, despedimento).

- Convenio colectivo para o sector do comercio de alimentación da provincia de Ourense 2021-2024 (suspensión de emprego e soldo de 14 días a un mes, despedimento)

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

⁶³ Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o

as que se inclúen diversos supostos de feito específicos que sancionan o incumprimento do deber de protexer ao seu persoal e garantir a súa seguridade e hixiene no traballo.

Neste sentido, como xa se mencionou en varias ocasións, non existe unha regulación específica respecto ao acoso moral, en contraposición co acoso sexual e o acoso discriminatorio, que si se atopan especificamente tipificados. En concreto, considéranse infraccións moi graves “o acoso sexual, cando se produza dentro do ámbito ao que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo do mesmo”⁶⁴ e “o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade e orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais e o acoso por razón de sexo, cando se produzan dentro do ámbito ao que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo do mesmo, sempre que, coñecido polo empresario, este non adoptase as medidas necesarias para impedi-lo”⁶⁵.

O acoso moral, pola súa banda, carece de tipificación específica, o que non significa que estea exento de responsabilidade. Segundo CORREA CARRASCO⁶⁶, o máis axeitado sería encaixar o acoso moral na infracción do artigo 8.11 da LISOS, que sanciona “os actos do empresario que fosen contrarios ao respecto da intimidade e consideración debida á dignidade dos traballadores”⁶⁷. Así o establece tamén a STSX de Madrid 614/2007, de 27 de xuño, sinalando que “non cabe dúbida de que, de acordo co RDL 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, o acoso moral debe ser obxecto de encaixe no artigo 8.11, no que se describe como infracción moi grave”⁶⁸.

texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.

⁶⁴ Vid. art. 8.13 LISOS.

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 STSX de Madrid 614/2007, de 27 de xuño (ECLI:ES:TSJM:2007:7871).

Non obstante, cando o empresario non é o suxeito activo do *mobbing*, talvez sexa máis axeitado encadrar a falta de protección nalgunha das infraccións en materia de prevención de riscos laborais. Así, a STSX de País Vasco 1748/2018, de 25 de setembro⁶⁹, entende que a empresa omitiu as medidas preventivas en materia de prevención de riscos psicosociais, encaixando a conduta na infracción do artigo 13.10 da LISOS, de carácter moi grave⁷⁰.

Por outra banda, é importante sinalar que a mera ausencia de medidas preventivas, aínda que a empresa actúe correctamente a partir do coñecemento da situación de acoso, pode ser tamén obxecto de sanción. Así, a SXS de Oviedo 7064/2018, de 17 de decembro⁷¹ confirma a sanción imposta pola Inspección de Traballo a unha empresa por non identificar o acoso moral na avaliación de riscos vixente, incurrindo, polo tanto, na infracción do art. 12.1.b) LISOS -infracción grave-, que castiga “non levar a cabo as avaliacións de riscos e, de ser o caso, as súas actualizacións e revisións, así como os controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores que procedan, ou non realizar aquelas actividades de prevención que resulten necesarias a raíz dos resultados das avaliacións, co alcance e contido establecidos na normativa sobre prevención de riscos laborais”⁷².

En definitiva, e aplicando o exposto ao caso concreto, a empresa podería enfrontarse ás seguintes sancións administrativas:

- Pola ausencia do acoso moral na avaliación de riscos: multa, no seu grao mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; no seu grao medio, de 9.831 a 24.585 euros; e no seu grao máximo, de 24.586 a 49.180 euros⁷³.

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

⁷⁰ Cómpre advertir que o caso que resolve a citada sentenza non era de acoso, senón conflictividade laboral, mais estímase que é aplicable de forma análoga a un suposto de acoso moral.

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

⁷² Vid. art. 12.1.b) LISOS.

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

- Pola omisión de medidas ante un risco inminente para a seguridade e saúde das persoas traballadoras: multa, no seu grao mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; no seu grao medio, de 196.746 a 491.865 euros; e no seu grao máximo, de 491.866 a 983.736 euros⁷⁴.
- Polos actos contrarios ao respecto da intimidade e consideración debida á dignidade das persoas traballadoras: multa, no seu grao mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; no seu grao medio, de 30.001 a 120.005 euros; e no seu grao máximo, de 120.006 a 225.018 euros⁷⁵.

4.2. AS INDEMNIZACIÓNS POR DANO MORAL

Ademais de sancionar á empresa por carecer de medidas específicas de carácter preventivo e reactivo fronte ao acoso laboral, o noso ordenamento xurídico procura que o dano producido sexa reparado, de xeito que exista un resarcimento polos prexuízos causados á vítima. Esta tutela reparadora opera pola vía da indemnización por dano moral. O acoso laboral constitúe unha vulneración dos dereitos fundamentais da vítima, sinaladamente do seu dereito á integridade física e moral -art. 15 CE-, pero tamén dos dereitos á igualdade e á non discriminación -art. 14 CE-, á dignidade -art. 10.1 CE-, e á honra -art. 18 CE-; tamén ao dereito á seguridade e á hixiene no traballo do art. 40.2 CE. Porén, seguindo o criterio do TC, "denegar a indemnización e considerar que abonda coa mera declaración de nulidade da conduta debe estimarse insuficiente para reparar o dereito vulnerado, que queda así desprotexido ante a nimiedade da reparación outorgada e a súa desproporción coa lesión sufrida, o que torna case estéril a súa denuncia nun proceso xudicial e en case gratuíta a súa conculcación"⁷⁶. Polo tanto, toda vulneración dun dereito fundamental leva aparelhada unha obriga de reparación que

⁷⁴ Vid. art. 13.10 LISOS en relación co art. 40.2.c) LISOS.

⁷⁵ Vid. art. 8.11 LISOS en relación co art. 40.1.c) LISOS.

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

se concreta no aboamento dunha indemnización por dano moral.

En consecuencia, a vítima terá dereito a ser indemnizada polos danos sufridos, o que suscita a cuestión de quen será o responsable do pagamento desa indemnización. O suxeito activo, por suposto, deberá responder por ser o responsable directo da vulneración dos dereitos fundamentais da vítima. Pero, será tamén responsable a empresa?

A este respecto, cómpre traer a colación a STS de 15 de decembro de 2008, que se pronuncia sobre a responsabilidade da empresa ante unha situación de acoso sexual horizontal, sinalando que “o artigo 4.2, e) do Estatuto dos Traballadores establece o dereito da persoa traballadora ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, incluída a protección fronte a ofensas verbais e físicas de natureza sexual e fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual”, o cal se corresponde co correlativo deber do empresario de exercitar as súas facultades de dirección respectando eses dereitos da persoa traballadora e garantindo, na medida do posible, unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene. E sendo isto así, a responsabilidade empresarial en casos como o que nos ocupa virá dada pola vía da responsabilidade contractual, pero só no caso de que o empresario teña coñecemento cabal, ou cando menos indicios serios que evidencien o seu coñecemento da situación de acoso”⁷⁷.

Do exposto cabe deducir que a empresa será responsable cando, ante unha situación de acoso coñecida, non active un protocolo nin adopte todas aquelas medidas encamiñadas a poñer fin á conduta. É dicir, cando a empresa estea obrigada a aplicar as medidas correctoras pertinentes fronte ao acoso e non o faga, será responsable do pagamento da indemnización por dano moral.

Non obstante, a STC 74/2007, de 16 de abril matiza que a responsabilidade non só se desprende da ausencia de

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

reacción fronte ao acoso, senón tamén da falta de prevención: "a responsabilidade da empresa demandada tamén debería declararse. A atribución de responsabilidade a aquela non depende única e exclusivamente de que se determine que houbo coñecemento da situación, pois ademais existe un deber de prevención que recae sobre o empregador, con independencia e con anterioridade a que os empregados incurran ou non nestes comportamentos vulneradores de dereitos fundamentais. A empresa ten que responder da indemnización porque é responsable das condicións nas que se desenvolve o traballo; porque é a única que pode adoptar as medidas necesarias para obter un ambiente laboral exento de perigos, e porque é principio xeral que o empresario responda dos actos cometidos polos seus empregados, en termos de responsabilidade cuasiobxectiva que tan só decaen coa demostración de ter utilizado (para evitar danos) toda a dilixencia dun bo pai de familia"⁷⁸.

En consecuencia, a responsabilidade pola vulneración dos dereitos fundamentais da vítima recaerá sobre o suxeito activo e, no caso de que non se contemplen nin se articulen na empresa medidas de prevención e reacción, tamén sobre esta. Esta responsabilidade será de carácter solidario. A este respecto, a STSX de Galicia 4685/2019, de 25 de novembro, sinala: "a responsabilidade de D. Jacinto é por ser quen acosou a D. Higinio, compañeiro de traballo. E a responsabilidade de BESS SL deriva da súa obriga de garantir a seguridade e saúde das persoas traballadoras en todos os aspectos relacionados coa prestación de servizos (arts. 4.2.d e 19 ET; art. 14 da LPRL 31/1995), de modo que, na súa condición de debedora de seguridade, vese compelida a adoptar cantas medidas sexan necesarias para evitar condutas como a realizada polo agora codemandado. En definitiva, cómpre afirmar a responsabilidade solidaria de D. Jacinto e de BESS SL, aínda que esta activase o seu

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

Protocolo para a prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo e sancionase o denunciado”⁷⁹.

En canto á contía, a doutrina constitucional⁸⁰ e a xurisprudencia do TS⁸¹ sosteñen que recorrer ás sancións pecuniarias previstas na LISOS é idóneo e razoable, de modo que a contía establecida como sanción en caso de vulneración dun dereito fundamental será tamén adecuada como indemnización a aboar á vítima. Neste sentido, o acoso moral, aínda que non se atopa especificamente tipificado na mencionada lei, podería subsumirse nas infraccións moi graves, sancionadas “con multa, no seu grao mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; no seu grao medio, de 30.001 a 120.005 euros; e no seu grao máximo, de 120.006 a 225.018 euros”⁸². Non obstante, salvo que concorran elementos obxectivos -gravidade, duración, intensidade, etc- que xustifiquen un importe superior, a contía indemnizatoria adoita fixarse no mínimo previsto para as infraccións moi graves -7.501 euros-.

Cómpre sinalar, por último, que a vulneración do dereito fundamental tramitárase xudicialmente mediante a modalidade procesal de tutela de dereitos fundamentais⁸³, ou ben de xeito acumulado con outros procedementos, como o de extinción de contrato a instancia do traballador⁸⁴. En conclusión, se unha determinada organización non activa as medidas dirixidas ao cesamento da conduta acosadora da que ten constancia ou indicios, podería ser condenada a indemnizar -de forma solidaria- ás vítimas por vulneración dos seus dereitos fundamentais nun importe mínimo de

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

⁸⁰ A STC 247/2006, de 24 de xullo (Rec. 6074/2003) admitiu o uso do criterio orientador das sancións pecuniarias previasas pola LISOS para cuantificar a indemnización por vulneración de dereitos fundamentais.

⁸¹ A STS 4806/2017, de 19 de decembro (ECLI:ES:TS:2017:4806) reitera a idoneidade e a razoabilidade do criterio orientador das sancións pecuniarias previstas pola LISOS para cuantificar a indemnización por vulneración de dereitos fundamentais, xa constatada en anteriores sentenzas.

⁸² Vid. art. 40.1.c) LISOS.

⁸³ Arts. 177 e seguintes LRXS.

⁸⁴ Art. 184 LRXS.

7.501 euros, se ben pode ser superior dependendo da entidade dos feitos imputados.

4.3. RECARGO DE PRESTACIÓNS DA SEGURIDADE SOCIAL

O art. 163 do Real Decreto Legislativo 8/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social (en diante, LXSS), prevé un recargo nas prestacións económicas que teñan como causa un accidente de traballo ou unha enfermidade profesional cando, entre outras circunstancias, "non se observaren as medidas xerais ou particulares de seguridade e saúde no traballo".

A problemática que presenta esta cuestión radica en que, para considerar unha determinada doenza como accidente de traballo -sempre que non constituía enfermidade profesional conforme ao artigo 157 da LXSS-, debe probarse que "a enfermidade tivo como causa exclusiva a execución do mesmo"⁸⁵, o que, sen dúbida, implica afrontar dificultades probatorias. Resulta francamente complicado acreditar que as enfermidades ou trastornos habitualmente derivados do acoso -estrés, ansiedade, etc- proveñen única e exclusivamente do ámbito laboral, aínda que non se trata dun feito imposible.

A STSX de Galicia 485/2019, de 8 de febreiro, aínda que descarta a existencia de acoso⁸⁶, indica que "sobre a base deste esquema xeral, xa temos descartado que esteamos ante doenzas causadas ou como consecuencia dunha situación de acoso ou violencia, polo que deberíamos utilizar algún dos supostos asimilados, e, entre eles, o que, a xuízo da Sala, concorre é o relativo ás enfermidades non listadas como profesionais contraídas con motivo da realización do traballo, sempre que se probe que a enfermidade tivo como

⁸⁵ Vid. art. 156.2.e) LXSS.

⁸⁶ Dita sentenza entende que non existe acoso moral por non concorrer o elemento intencional. Cómpre sinalar que a sentenza é anterior á STC 56/2019 que, como xa se expuxo, rebaixa a relevancia de determinados elementos que se viñan considerando esenciais para apreciar a existencia de acoso. Polo tanto, é probable que, de ser posterior o pronunciamento do TSX de Galicia ao ditame do TC, se tivese considerado á actora vítima de acoso moral.

causa exclusiva a execución do mesmo. Certamente -e neste aspecto inciden as partes impugnantes do recurso de suplicación- iso obriga a acreditar a causalidade laboral en termos estritos. Pero non é menos certo que esa proba non ten por que ser directa, senón que se pode chegar a esa conclusión por medio da proba de presuncións xudiciais á que se refire o art. 386 da Lei de Enxuízamento Civil. E, no caso de autos, a Sala aprecia a existencia de indicios que apuntan a dita causalidade⁸⁷. En consecuencia, a achega de indicios de causalidade entre o traballo e adolencia, xunto coa ausencia de acreditación doutras potenciais causas alleas ao traballo, levaron ao tribunal autonómico a considerar un suposto de estrés como accidente de traballo. En calquera caso, e asumindo que unha determinada patoloxía cualifícase como accidente de traballo derivada dunha situación de acoso laboral, a inobservancia das obrigas empresariais en canto á protección dos seus empregados fronte ao acoso pode conlevar a imposición dun recargo de prestacións, cando se acredite a relación causal entre a omisión da empresa e o dano producido. A este respecto, a STSX de Cataluña 2437/2020, de 12 de xuño impón un recargo do 40 por cento a unha empresa por unha actuación "de tipo reactivo e insuficiente" ante unha situación de acoso acontecida no seo da organización, sinalando que "a empresa deixou de adoptar as medidas de seguridade que lle eran esixibles para a resolución do conflito xurdido entre diversos traballadores, permitindo que medrase, sen atender ás condicións nas que se atopaban ditos empregados. [...] Porén, debe concluírse que a empresa, coa súa pasividade, contribuíu a que o actor sufrise os trastornos psíquicos que motivaron a súa baixa laboral en setembro de 2011"⁸⁸.

A STSX de País Vasco 1392/2007, de 8 de maio, se ben desestimatoria das pretensións da traballadora, corrobora o establecido no presente epígrafe. O criterio empregado polo

⁸⁷ STSX de Galicia 485/2019, de 8 de febreiro (ECLI:ES:TSJGAL:2019:485).

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

tribunal para fallar a favor da demandada baseouse en que, a pesar de non contar a empresa cun plan de prevención de riscos, non pode acreditarse a causalidade entre o incumprimento empresarial e a patoloxía sufrida pola empregada. A sentenza dispón que “non abonda coa existencia dun incumprimento preventivo, pois tamén se precisa a súa relación causal co accidente, o que reconduce a nosa análise a preguntarnos se, de ter existido, se tería evitado o dano á saúde que sufriu a demandante. A resposta a ese interrogante é que non o tería impedido, dado que non era esixible daquela que a avaliación de riscos incluíse, como un deles, enfermidades psíquicas vinculadas a condutas de acoso”⁸⁹.

Polo tanto, a pasividade da empresa ante unha situación de acoso, cando esa conduta presente un nexo causal co dano producido sobre a integridade moral da vítima, podería dar lugar á imposición dun recargo de prestacións dun mínimo do 30 por cento e un máximo do 50 por cento sobre o importe da prestación recoñecida.

4.4. OUTRAS CONSECUENCIAS

Ademais das mencionadas nos anteriores epígrafes, o incumprimento das obrigas preventivas e correctivas en materia de acoso poden derivar noutra clase de consecuencias, non sempre menos relevantes.

En primeiro lugar, o ET prevé a extinción da relación laboral por vontade da persoa traballadora cando o empresario incorra nun “incumprimento grave das súas obrigas”⁹⁰. Existen numerosos pronunciamentos xudiciais a este respecto, como a STSX da Comunidade Valenciana 2387/2018, de 13 de xullo, que sinala que “dos feitos declarados probados que resultan inalterados e vinculantes para esta sala resulta acreditado que a demandada incumpriu de forma consciente e reiterada o seu deber de garantir a integridade física da traballadora, vulnerando o seu dereito a unha adecuada política de prevención de

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

⁹⁰ Vid. art. 50.1.c) ET.

riscos laborais, o que constitúe un incumprimento grave e que dito incumprimento supuxo un prexuízo para a traballadora non só en relación co seu estado de saúde, senón tamén coas súas condicións laborais (feitos 25º e 26º). Polo tanto, a aplicación que a maxistrada de instancia fai no presente caso do disposto no artigo 50.1.c do ET non infrinxe a norma aplicada nin a interpretación que da mesma vén sostendo a doutrina xudicial⁹¹. Polo tanto, a empresa podería enfrontarse á extinción da relación laboral por vontade da persoa traballadora, debendo abonarlle a indemnización prevista para o despedimento improcedente⁹².

Por outra banda, tamén cómpre advertir que, se unha das vítimas de acoso presenta unha reclamación por tal motivo, xa sexa de carácter xudicial ou extraxudicial, calquera medida posterior adoptada pola empresa en prexuízo da mesma -por exemplo, un despedimento- podería considerarse un indicio de represalia, vulnerando o seu dereito fundamental á tutela xudicial efectiva na súa vertente de garantía de indemnidade⁹³. Esta cuestión implica que, mesmo concorrendo causa legal para a extinción da relación laboral por parte da empresa, esta veríase obrigada a acreditar de forma exhaustiva a procedencia do despedimento, pois existe a posibilidade de que se declare nulo, coa correspondente obriga de readmisión, aboamento dos salarios de tramitación e indemnización por vulneración dos dereitos fundamentais da persoa traballadora, cun importe mínimo de 7.501 euros.

Por último, tamén se debe facer referencia ao dano reputacional para a entidade derivado da existencia dun caso de acoso laboral no seu seo e da súa pasividade ante tal situación, especialmente se existe unha sentenza xudicial que así o constate. Cando unha empresa se enfronta a unha situación de acoso laboral e non actúa para resolvela, as consecuencias reputacionais poden ser

⁹¹ STSX de Comunidade Valenciana 2387/2018, de 13 de xullo (ECLI:ES:TSJCV:2018:3295).

⁹² Vid. art. 50.2 ET.

⁹³ Vid. art. 24 CE.

devastadoras. En primeiro lugar, proxéctase unha imaxe de indiferencia cara o benestar dos seus empregados, o que afecta negativamente á percepción pública da súa cultura organizacional. Os clientes e socios comerciais poderían distanciarse por non querer verse asociados cunha compañía que non protexe ao seu persoal. Ademais, as denuncias públicas ou en redes sociais poden danar gravemente a súa credibilidade, xerando unha perda de confianza tanto interna como externa. A longo prazo, isto pode traducirse en dificultades para atraer e reter talento, ademais dunha caída na súa competitividade e no seu valor no mercado.

5. ALGUNHAS CONCLUSIÓNS

O marco xurídico actual non aborda de maneira exhaustiva o acoso moral, o que contrasta coa regulación reservada a outros tipos de acoso, como o discriminatorio e o sexual. Aínda que existen normas internacionais e internas que protexen as persoas traballadoras fronte a riscos psicosociais, como o Convenio 190 da OIT ou a Lei de Prevención de Riscos Laborais (LPRL), as condutas constitutivas de acoso moral requiren un encaixe en preceptos de carácter xenérico. Para unha maior seguridade xurídica das empresas e, talvez, tamén para dotar de maior protección ás persoas traballadoras, sería conveniente avanzar cara a unha regulación unitaria e específica do acoso moral, en termos equiparables aos previstos para outros tipos de acoso.

A evolución xurisprudencial en materia de acoso moral mostra unha tendencia cara á flexibilización dos elementos que os propios tribunais viñan esixindo para apreciar a existencia de acoso. Así pois, se a conduta producida no seo da empresa é habitual e reiterada e presenta unha entidade ou gravidade suficiente como para vulnerar a integridade moral das persoas afectadas, poderíase apreciar a existencia de acoso mesmo sen concorrer de forma clara nin o resultado lesivo nin a intencionalidade por parte do suxeito activo.

Non obstante, con independencia de que concorran ou non os requisitos do *mobbing*, se a empresa ten constancia de

indicios de condutas que poidan poñer en perigo a saúde psíquica ou física do seu persoal, a súa reacción debe ser igualmente contundente, iniciando unha investigación e poñendo en marcha, se é necesario, todos os medios ao seu alcance para poñer fin a ditos comportamentos.

A ausencia de reacción empresarial ante unha posible situación de acoso podería dar lugar a consecuencias graves para a empresa. Podería ser sancionada pola Inspección de Traballo por incumprimento das medidas de prevención de riscos laborais ou por actos contrarios ao respecto da intimidade e consideración debida á dignidade das persoas traballadoras. Ademais, podería incorrer en responsabilidade solidaria -xunto co suxeito activo do acoso- no pagamento da indemnización por vulneración dos dereitos fundamentais das vítimas. Tamén podería impoñérselle un recargo de prestacións da Seguridade Social -entre un 30 % e un 50 %- por inobservancia das obrigas empresariais en materia de protección da seguridade e saúde do seu persoal, no caso de que os danos sufridos polas vítimas dean lugar a unha prestación derivada dun accidente de traballo. Finalmente, a persoa traballadora podería instar a extinción indemnizada da súa relación laboral, con dereito á indemnización prevista para o despedimento improcedente conforme ao artigo 50 do Estatuto dos Traballadores.

En atención ao anterior, cómpre salientar que o deber de prevención do empregador é primordial. Máis alá dunha actuación reactiva, é fundamental que as empresas adopten unha postura proactiva fronte ao acoso moral: establecer mecanismos claros de denuncia, protocolos de actuación e políticas de sensibilización entre o persoal. A prevención é unha ferramenta clave para evitar a escalada de conflitos que poidan derivar en situacións de acoso, así como para protexer a saúde física e mental das persoas traballadoras. Proba diso é que tanto a Inspección de Traballo como os tribunais veñen sancionando ás empresas pola falta de medidas preventivas en materia de acoso.

En consecuencia, mesmo no suposto de que a empresa reaccionase de maneira contundente ante unha situación de acoso, poderíase esixir responsabilidade pola ausencia de

medidas de carácter preventivo. A inexistencia dun protocolo fronte ao acoso agrava a responsabilidade empresarial e pode ser valorada negativamente nun eventual procedemento xudicial, ao demostrar unha falta de previsión e dilixencia por parte do empregador. Implementar políticas claras e efectivas de prevención é clave para mitigar as responsabilidades legais e demostrar o compromiso da empresa coa seguridade e o benestar da súa 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 Grao, 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 Doutoral, 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>