



# Trabajo Fin de Grado

## RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL. MOBBING.

Autor/es

Marta Valentín Gutiérrez

Director/es

Ángel L. de Val Tena

Facultad de Derecho  
Curso 2019/2020

## RESUMEN

El Derecho de la protección social lleva enfrentándose, desde que surge el trabajo mismo, a la proliferación de riesgos laborales que amenazan la salud y la seguridad de los trabajadores. En esta atmósfera, desde el punto de vista normativo, se han buscado nuevas disposiciones que pudieran dar respuesta a los peligros que entrañan los riesgos laborales.

Concretamente, debido a la proliferación de los avances tecnológicos, la recesión económica con la consiguiente precarización de los puestos de trabajo y, en general, los cambios sufridos en el mercado laboral, los riesgos laborales y, especialmente, los psicosociales están manifestándose con mayor virulencia.

Es por ello que, a lo largo de este trabajo, se va a analizar el concepto de riesgo psicosocial y, más específicamente, la figura del mobbing, cuyos elementos configuradores siguen suscitando dudas a raíz de la carencia de disposiciones normativas que regulen dichos extremos y, en parte, como consecuencia de los ambiguos pronunciamientos judiciales. Además, van a analizarse los cauces adecuados para la defensa de situaciones vinculadas a los riesgos psicosociales y para el requerimiento de responsabilidades, concretamente de conductas hostigadoras representativas de acoso moral. Se profundizará en torno a la consideración del mobbing como contingencia profesional, estudiando los requisitos necesarios para su incorporación como enfermedad de trabajo.

Para la mejor comprensión de la materia en general, se analizarán diversos pronunciamientos judiciales, detallando y diferenciando la posición de los tribunales en torno a los extremos relacionados con los riesgos psicosociales en general y con la figura del moobing en particular.

Palabras clave: riesgos laborales, salud, seguridad, riesgos psicosociales, concepto, mobbing, elementos configuradores, contingencia profesional, enfermedad de trabajo.

## **ABSTRACT**

*Social protection law has been facing, since the emergence of work itself, the proliferation of occupational hazards that threaten the health and safety of workers. In this atmosphere, from the normative point of view, new provisions have been sought that could respond to the dangers of occupational hazards.*

*Specifically, due to the proliferation of technological advances, the economic recession with the consequent precariousness of jobs and, in general, the changes suffered in the labor market, labor risks and, especially, psychosocials are manifesting with greater virulence.*

*That is why, throughout this work, the concept of psychosocial risk will be analyzed, and more specifically, the figure of mobbing, whose configuration elements continue to raise doubts due to the lack of regulatory provisions that regulate these extremes and, partly as a result of ambiguous judicial pronouncements. In addition, the appropriate channels for the defense of situations related to psychosocial risks and for the requirement of responsibilities, specifically of harassing behaviors representative of moral harassment, will be analyzed. It will deepen around the consideration of mobbing as a professional contingency, studying the necessary requirements for its incorporation as occupational disease.*

*For a better understanding of the matter in general, various judicial pronouncements will be analyzed, detailing and differentiating the position of the courts around the extremes related to psychosocial risks in general and with the figure of mobbing in particular.*

*Key words: occupational risks, health, safety, psychosocial risks, concept, mobbing, configuration elements, professional contingency, occupational disease.*

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CAPÍTULO I. DISEÑO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
I.    INTRODUCCIÓN .....	1
II.   OBJETIVOS .....	2
III.  CUESTIONES DE INTERÉS .....	3
IV.  METODOLOGÍA Y PLAN DE EXPOSICIÓN .....	3
V.   JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DEL TEMA .....	4
VI.  CONTEXTO TEÓRICO .....	5
<b>CAPÍTULO II. LAS NORMAS QUE OTORGAN RELEVANCIA JURÍDICA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES .....</b>	<b>6</b>
I.    DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA .....	6
II.   DERECHO ESPAÑOL .....	9
<b>CAPÍTULO III. EL MOBBING COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....</b>	<b>14</b>
I.    APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	14
II.   DIFERENCIACIÓN DE FIGURAS AFINES .....	17
III.  EL CONCEPTO DE MOBBING Y SUS ELEMENTOS CONFIGURADORES .....	21
IV.  CONSIDERACIÓN DEL MOBBING COMO ACCIDENTE DE TRABAJO.....	26
<b>CAPÍTULO IV. LA PROTECCIÓN FRENTE AL MOBBING Y LA RESPONSABILIDAD POR SUS DAÑOS.....</b>	<b>29</b>
I.    PROTECCIÓN INTERNA A TRAVÉS DE LA LET. ....	29
II.   TUTELA ADMINISTRATIVA .....	30
III.  TUTELA JUDICIAL. EL PROCESO ESPECIAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA LRJS. ....	32
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>40</b>
<b>JURISPRUDENCIA UTILIZADA .....</b>	<b>42</b>
<b>WEBGRAFÍA .....</b>	<b>45</b>
<b>RECURSOS ELECTRÓNICOS Y BASES DE DATOS.....</b>	<b>46</b>

## **ABREVIATURAS**

AESST: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público.

EU-OSHA: *European Agency for Safety and Health at Work*.

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

ISTAS: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

IT: Incapacidad temporal.

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LGSP: Ley General de Salud Pública.

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

PRIMA-EF: *Psychosocial Risk Management-Excellence Framework*.

RAE: Real Academia Española.

TC: Tribunal Constitucional.

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

TIC: Tecnologías de la información y la comunicación.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

## Capítulo I. DISEÑO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

### I. INTRODUCCIÓN

Para entender la importancia que ha adquirido el término de riesgos psicosociales hoy en día, debemos entender cómo ha evolucionado el mercado de trabajo, motivado en gran medida, por el desarrollo de la tecnología y especialmente Internet en los últimos años. Sin embargo, y a pesar de la transformación de los modelos de trabajo que han ocasionado el surgimiento y avance de los riesgos psicosociales, éstos aún no participan en la denominación de enfermedad profesional, ni siquiera han sido objeto de una regulación específica.

Concretamente, la tercerización del mercado laboral es, desde hace años, el motor económico de España. Actualmente, el sector servicios además de ser el protagonista, no deja de avanzar. Representa el 77,9% del empleo total en España en 2018<sup>1</sup>, por lo que habría que vigilarse más de cerca la incidencia que posee este tipo de actividades sobre la salud y seguridad de los trabajadores. El sector servicios es el responsable de la mayor parte de las situaciones de violencia y acoso sufridas en el ámbito laboral. De esta manera, el progresivo desarrollo del sector servicios desencadena un escenario mayor de riesgos psicosociales.

Ciertamente, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, AESST) recogió en un estudio aquellos factores de riesgo caracterizados por su carácter de emergente. Parece adecuado tratar de hacer una breve exposición sobre los riesgos que recoge el citado organismo como es el lidiar con pacientes, clientes y alumnos difíciles; la presión del tiempo; la digitalización que conlleva la necesidad de estar continuamente formándose y actualizándose; y, consecuencias físicas como el estar sentado durante tiempo prolongado o realizar movimientos repetitivos<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Datos publicados en el “European economy, digital publication 2019”, de Eurostat. España se sitúa por encima de la media de la UE-28. En base a la misma fuente, en 2008 el sector servicios representaba el 68% del empleo total; en 2017 representaba el 76%.

<sup>2</sup> *Third European Survey of Enterprise on New and Emerging Risks (ESENER 3)*. Noviembre 2019. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view>

El desarrollo paulatino sobre la protección y defensa de los derechos de los trabajadores ha provocado que los empresarios traten de ocultar sus comportamientos poco éticos bajo el paraguas de la legalidad. Esto es, esconden actitudes cuestionables hacia los trabajadores derivadas en muchas ocasiones de la competitividad, la tecnificación o la continua formación exigidas en el entorno económico del momento. De esta manera, y tal y como se afirma, “el poder empresarial ha de ocultarse para poder seguir ejerciéndose”.

## **II. OBJETIVOS**

El objeto del análisis del presente trabajo es, en primer lugar, hacer una aproximación al concepto de riesgo psicosocial y sus principales manifestaciones a través del estudio de figuras como el estrés o el acoso laboral. En segundo lugar, se pretende crear una visión general acerca de la postura adoptada por los tribunales y analizar el marco normativo existente a nivel nacional y europeo en torno a este concepto y profundizar en el estudio del mobbing.

La comprensión profunda de los elementos configuradores del mobbing posibilitará reconocer conductas y situaciones que integren dicha figura. Por último, se pretende exponer las vías de protección existentes que amparan a los trabajadores víctimas de acoso y la consiguiente responsabilidad que tendrán que afrontar los autores de conductas hostigadoras.

El análisis de este trabajo nos permitiría examinar las causas y consecuencias de los riesgos psicosociales con la intención de prevenir y enmendar los efectos de éstos. Se prestará especial atención al mobbing. Además, este estudio nos posibilitará abordar cuál es la situación a nivel normativo en España y en la Unión Europea y, la existencia o inexistencia de vacíos legales y las vías que podemos utilizar para exigir su evaluación, prevención y corrección, así como los preceptos idóneos para la protección de los trabajadores. Asimismo, una vez constatada la producción del daño como consecuencia del acoso moral padecido, se estudiarán los requisitos precisos que permiten catalogar dicho perjuicio como contingencia profesional.

### **III. CUESTIONES DE INTERÉS**

El alcance de los objetivos mencionados en el apartado anterior nos posibilitará crear una perspectiva integral de los derechos y deberes de trabajadores y empleadores entorno a los riesgos psicosociales y, especialmente al mobbing, producidos en el ámbito laboral.

Las principales cuestiones planteadas son las siguientes:

- 1) ¿Existe conciencia acerca de la repercusión de los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores? ¿Son los riesgos psicosociales una reciente manifestación?
- 2) ¿Existen unos métodos de evaluación y prevención específicos para los riesgos psicosociales?
- 3) ¿Son el mobbing, el acoso discriminatorio y el acoso sexual figuras similares?
- 4) ¿Qué elementos considera la jurisprudencia imprescindibles para tratar una conducta como mobbing? ¿Existe uniformidad en sus pronunciamientos?
- 5) ¿Se considera al mobbing como contingencia profesional?

### **IV. METODOLOGÍA Y PLAN DE EXPOSICIÓN**

Para la consecución de los objetivos propuestos, será necesario la utilización de fuentes primarias, legislación española en materia de Derecho de trabajo y de protección social, en especial el Boletín Oficial del Estado y numerosa jurisprudencia, concretamente aquella que trata de puntualizar sobre las notas definitorias y elementos configuradores del mobbing. Por otro lado, también se utilizará fuentes secundarias, libros de consulta, estudios y revistas sobre la definición de riesgos psicosociales, sus figuras y las vías para su tutela, principalmente, el proceso especial de derechos fundamentales en la Ley reguladora de la jurisdicción social y la consideración de las enfermedades psicosociales como enfermedad de trabajo.



Los contenidos del trabajo se organizan en cinco capítulos. El primero de ellos se dedica al diseño general de la investigación, indicando los objetivos, las cuestiones de interés, la justificación de la línea de trabajo escogida y el contexto teórico.

El segundo capítulo versa sobre la legislación existente, tanto a nivel europeo como nacional, acerca de los riesgos psicosociales.

El tercer capítulo hace referencia a las notas definitorias de riesgo psicosocial y de mobbing, así como a la diferenciación de esta última figura frente a otras con las que posee ciertas similitudes. También se estudiarán las condiciones que posibilitan la estimación del daño provocado por el acoso moral como contingencia profesional.

Posteriormente, el cuarto capítulo nos permite el estudio de las vías de tutela y protección frente al mobbing, y la responsabilidad que conlleva las conductas de acoso moral en el trabajo. Se encuentra dividido atendiendo a la protección interna que brinda el Estatuto de los Trabajadores y a la protección externa a través de la tutela administrativa y judicial.

Para finalizar, el último capítulo nos permite plasmar las conclusiones obtenidas tras el estudio de la normativa y de los casos a través de la jurisprudencia.

## **V. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DEL TEMA**

Nos encontramos ante una situación jurídica de especial relevancia que el derecho ha de delimitar y regular expresamente mediante una normativa específica, adaptándose a los tiempos presentes.

Del estudio de las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Protección Social, me suscitó especial interés los riesgos a los que los trabajadores quedan expuestos, así como su forma de evaluación, prevención y corrección.

Por todo ello, decidí optar por esta línea de trabajo, determinada por su actualidad, falta de concreción y, en muchos aspectos, divergencia de posturas doctrinales y pronunciamientos judiciales ambiguos, que dificultan la protección de los trabajadores.

## **VI. CONTEXTO TEÓRICO**

El derecho al trabajo es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de nuestra Constitución, concretamente su artículo 35 recoge “1.Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. El contenido del apartado 2 del artículo 35 CE se materializa con la promulgación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET).

Concretamente, es en el artículo 4.2.d) LET donde se hace referencia al derecho laboral del que disfrutan todos los trabajadores acerca de una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Además del citado derecho, será deber de los trabajadores “observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten”.

Ante la inexistencia de una normativa específica que contenga una regulación de los criterios de evaluación y proyectos de prevención de los riesgos psicosociales, ha proliferado una intranquilidad por parte de los trabajadores acerca de si los riesgos psicosociales se enmarcan en los riesgos laborales o no.

## **Capítulo II. LAS NORMAS QUE OTORGAN RELEVANCIA JURÍDICA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

### **I. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA**

La Unión Europea cuenta con un marco normativo en materia de medidas para promover la seguridad y salud en el ámbito laboral<sup>3</sup>, traspuesta en nuestro caso por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). En la misma línea que la Directiva 89/391/CEE, España no hace mención explícita a los factores de riesgo psicosocial o los riesgos psicosociales.

Concretamente, las Directivas comunitarias 2000/78 y 2000/43 atienden la regulación de un riesgo psicosocial, el acoso. Su principal característica radica en la concentración en torno a la figura del acoso discriminatorio, ignorando y omitiendo el acoso moral o mobbing. Llegados a este punto en el que ninguna de las directivas contempla la figura del acoso moral o mobbing, habría que plantearse si dicho fenómeno ha de incluirse en la noción de acoso discriminatorio. Parece poco razonable debido a los requisitos que tendría que poseer la figura del acosado. De esta manera, la persona del acosado debiera presentar alguna particularidad personal o social que constituyen el trato discriminatorio. Ambas directivas son traspuestas por la Ley 62/2003<sup>4</sup>, de acompañamiento a la Ley de Presupuestos Generales del Estado<sup>5</sup>, cuyo contenido más relevante en torno a este tema es la inclusión de medidas para la no discriminación en el trabajo (arts. 34-43 Ley 62/2003).

Previamente a las mencionadas directivas, en 1996, la Carta Social Europea<sup>6</sup>, se refería específicamente al acoso sexual y a la necesidad de promover la conciencia, información y prevención entorno a esta figura (artículo 26.1). Por otro lado, el mobbing podría encuadrarse en el apartado segundo del artículo 26 de la citada Carta, por el que las partes firmantes se comprometen a promover la prevención y adoptar medidas en

---

<sup>3</sup> Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (en adelante, Directiva 89/391/CEE).

<sup>4</sup> Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

<sup>5</sup> Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

<sup>6</sup> Carta Social Europea Revisada. Estrasburgo, 3 de mayo de 1996. Consejo de Europa. Disponible en [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CORT/BOCG/A/BOCG-12-CG-A-267.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CORT/BOCG/A/BOCG-12-CG-A-267.PDF)

torno a “actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra trabajadores” en el lugar o en relación con el trabajo.

No obstante, parece acertada la expresión lanzada por Ballester (2013) con relación al “peculiar desarrollo desnormativizado de los riesgos psicosociales en la Unión Europea”<sup>7</sup>. A pesar de la ausencia de norma, conviene señalar la presencia de acuerdos marco, avalados por la previsión recogida en los arts. 154.1 y 155.1 TFUE. Tal y como indica Molina (2011), la elección comunitaria ha sido la de la autorregulación de los riesgos psicosociales, de tal manera que permitiera una vía más práctica, lo que se traduciría en mayor eficacia y flexibilidad. Esto es, la Unión Europea antepuso la autorregulación a la vía reguladora con sus instrumentos vinculantes.

Concretamente, el 8 de octubre de 2004 se suscribió el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral<sup>8</sup>, cuyo elemento más relevante podría ser la consideración del estrés laboral como riesgo laboral comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391/CEE, con las consecuencias que ello conlleva acerca del deber de todos los Estados miembros al cumplimiento de las obligaciones suscritas respecto a los riesgos laborales. Entre otras, técnicas preventivas, intervencionistas y protectoras. En este sentido, mediante la resolución del Parlamento Europeo, de 15 de diciembre de 2011<sup>9</sup>, se recuerda la importancia de aplicar el citado acuerdo con el fin de aumentar el conocimiento y comprensión del estrés laboral entre todos los sujetos que formen parte de la relación laboral, incluidos los representantes de los trabajadores.

De otro lado, en 2007, se suscribió el Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo<sup>10</sup>. Su principal pretensión fue la de reiterar el papel de los empresarios en la tutela y apoyo a sus trabajadores, mediante la adopción de una política

---

<sup>7</sup> Ballester Pastor, M.A. “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*. Volumen 1, núm. 4. Octubre-diciembre 2013, p. 2.

<sup>8</sup> Disponible en el anexo de la Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005. [https://www.boe.es/eli/es/res/2005/03/07/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2005/03/07/(1))

<sup>9</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de diciembre de 2011, sobre la revisión intermedia de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:168E:0102:0116:ES:PDF>

<sup>10</sup> Disponible en el anexo IV de la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos. Disponible en: <https://boe.es/boe/dias/2008/01/14/pdfs/A02534-02540.pdf>

de tolerancia cero. Asimismo, en ella se describe el concepto de acoso laboral como el maltrato, amenaza o humillación sufrido por trabajadores o directivos, de manera repetida y deliberada, en circunstancias relacionadas con el trabajo. Esta definición no hace mención alguna del elemento intencional que sí tienen en cuenta nuestros tribunales a la hora de calificar un comportamiento como acoso moral, y que será objeto de estudio en el tercer capítulo del presente trabajo.

El instrumento de transposición elegido para el cumplimiento de los dos acuerdos anteriormente mencionados fue el de su integración en los acuerdos existentes entre los interlocutores sociales a través del Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) del año 2005-06 y 2008, del estrés y acoso, respectivamente. En la trasposición del primero de los acuerdos, se subrayó la utilidad del citado documento en tanto en cuanto contribuiría a la sensibilización y comprensión del estrés laboral para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo.

Finalmente, el Acuerdo-Guía Multisectorial sobre Violencia y Acoso de terceros, firmado en el año 2010. Contiene una serie de directrices para prevenir y, en su caso, reducir y corregir problemas relacionados con la violencia ejercida por terceros. Su ámbito de aplicación se circunscribe a aquellos sectores en los que la violencia tiene una mayor incidencia, como el sector de la educación, servicios y comercio.

Hay que tener en cuenta que la aprobación de estos instrumentos no es considerada por el ordenamiento jurídico español como normas jurídicamente vinculantes. No obstante, sí se admite que su contenido pueda servir de guía en la forma de aplicar las normas legales por parte de los agentes sociales y poderes públicos. Prueba de ello es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 796/2005 de 5 octubre de 2005 (AS 2005\2555), que utiliza el Acuerdo Marco sobre Estrés Laboral para señalar la obligatoriedad del empresario de adoptar medidas de prevención relativas a ese fenómeno.

Considero relevante hacer una reflexión acerca de la utilidad práctica o no de este tipo de instrumentos. Del balance final de informes de ejecución realizados por la Comisión Europea respecto de los acuerdos de estrés laboral y violencia y acoso en el trabajo, se advierte de la consideración y capacitación creadas gracias a los acuerdos acerca de la adecuación de incorporar el estrés y el acoso en el trabajo como elementos

de las políticas empresariales y como parte en los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva<sup>11</sup>. Aparte del conocimiento vertido por estos acuerdos, con anterioridad, el 20 de septiembre de 2001, el Parlamento Europeo publicó una resolución acerca del mobbing (2001/2339INI)<sup>12</sup>. Esta resolución hace partícipes a empresarios y a los Estados miembros de la necesidad de prestar atención a la figura del acoso en el lugar de trabajo, recomendando que revisen la legislación existente y examinen la definición de acoso moral con el objetivo de elaborar un concepto uniforme.

Y, por otra parte, además de la concienciación provocada por los acuerdos marco, existen organismos que contribuyen e incitan a la reflexión acerca de los riesgos psicosociales. Podría citarse a la AESST. Concretamente, ha colaborado en la difusión del problema del estrés laboral. La primera campaña europea sobre riesgos psicosociales realizada por el citado organismo tuvo lugar en el año 2002 bajo el lema “Trabajemos contra el estrés”. Entre los años 2014 y 2015 tuvo lugar la segunda campaña relacionada con los riesgos psicosociales con el título “Trabajos saludables: gestionemos el estrés”. Por otro lado, la organización internacional del trabajo (en adelante, OIT), da a conocer la existencia de estos riesgos a través de publicaciones, como la relativa al estrés<sup>13</sup>.

## II. DERECHO ESPAÑOL

La necesidad de garantizar y amparar la salud de los trabajadores y el mandato contenido en el artículo 40.2 de la Constitución Española desembocaron en la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin embargo, España, al igual que lo que ocurre a nivel europeo, no cuenta con legislación específica sobre riesgos psicosociales y, por ende, tampoco frente al acoso moral en el trabajo. No obstante, parece adecuado subrayar que la obligatoriedad

---

<sup>11</sup>Molina, C. y González, E. (Coord.). *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío global*. Secretaria de Salud Laboral UGF-CEC, Madrid, 2011.

<sup>12</sup>*Informe sobre acoso moral en el lugar de trabajo*. 16 de julio de 2001. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//ES>

<sup>13</sup>*Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. 28 de abril 2016. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

empresarial en relación con la intervención frente a los riesgos psicosociales no presenta diferencias con respecto a los demás tipos de riesgos laborales. Esto es, cuando el artículo 14.2 LPRL establece que el empresario tiene la obligación de realizar la prevención de riesgos laborales, también comprende los riesgos psicosociales. La prevención ha de cumplir con los principios contenidos en el artículo 15 de la misma ley, precepto que sería sencillo aludir en supuestos que atenten contra la prevención y represión de conductas descriptivas de acoso moral. Además, el art. 4.7c) LPRL podría considerarse como cajón de sastre para incluir en el concepto de condiciones de trabajo, aquellos factores psicosociales que van surgiendo en el entorno laboral, como el mobbing. De esta manera, circunstancias como la tecnificación, competitividad, precariedad, conciliación entre la vida familiar y laboral, habrían de considerarse como condiciones de trabajo.

Como mencionaba anteriormente, uno de los principios de acción preventiva contenidos en el artículo 15 LPRL, es el de evaluación de riesgos. Concretamente, los comportamientos de acoso como manifestaciones de riesgo psicosocial deben ser evaluados y prevenidos por la empresa (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 677/2016 de 27 de septiembre (AS\2017\1496)). Sin embargo, no existe una regulación diferenciada que señale los métodos de evaluación de riesgos psicosociales que han de emplearse. No obstante, el Alto Tribunal se ha pronunciado sobre la adecuación o no de procedimientos utilizados por las empresas para la identificación de riesgos psicosociales. En el caso de la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 16 de febrero de 2016 (RJ2016\1046), se ha considerado inadecuado el procedimiento llevado a cabo por una entidad bancaria para tratar de establecer los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo y se condena a la misma a realizar correctamente tal identificación de riesgos y, una vez identificados, adoptar medidas correctoras y eliminadoras de éstos.

Existe una metodología para la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales denominada “CoPsoQ”, que el ISTAS adaptó para su implementación en el mercado laboral español y creó la versión conocida como “CoPsoQ-istas21”. Se trata de un instrumento que está al alcance de todos, y que se basa en la realización de un cuestionario del que, una vez obtenidas las respuestas, se elaboran las conclusiones con ayuda de la sección denominada “interpreta tus resultados”, contenida también en la versión mencionada. Tiene dos modelos, la versión corta, para

empresas de menos de 25 trabajadores y, la versión media, para empresas de 25 o más trabajadores. El cuestionario para la versión corta<sup>14</sup> formula preguntas relativas, entre otras, a las exigencias y contenidos del puesto de trabajo y al grado de definición de las tareas; a la inquietud acerca de posibles cambios en las condiciones de trabajo; al reconocimiento del trabajador; a la resolución de posibles conflictos en la relación laboral. Se puede citar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1474/2015 de 26 de febrero (AS\2015\1130) en la que se declara como hecho probado once que la parte demandada sometió a varias trabajadoras a la evaluación de riesgos psicosociales utilizando la metodología CoPsoQ, cuyo resultado fue la no constatación de factores de riesgo, manifestando única y exclusivamente la existencia de un conflicto personal. En cambio, esta herramienta sí concluye la existencia de riesgos psicosociales en el caso juzgado por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 405/2019 de 25 de enero (JUR\2019\64086) (hecho probado 19).

Otra de las previsiones recogidas a lo largo de todo su articulado es el reconocimiento del derecho de los trabajadores a su consulta y participación en aquellos asuntos que afecten a su seguridad y salud (art. 18.2 LPRL), entre los que indudablemente se encuentran los riesgos psicosociales. Concretamente, el capítulo V de la LPRL regula la consulta y participación de los trabajadores. Según su articulado, siempre que el empresario se proponga tomar alguna determinación relativa a la prevención de riesgos laborales ha de consultar previamente a los trabajadores (art. 33.1b) LPRL). En general, los trabajadores tienen derecho a la consulta por parte del empresario en “cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre su seguridad y salud” (art. 33.1f) LPRL). Además, el empresario debe permitir la participación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo (art. 34.1 LPRL).

Por otro lado, el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, sí hace referencia a los riesgos psicosociales en sus anexos IV y V. Antes de nada, conviene advertir que el citado reglamento hace una triple clasificación teniendo en cuenta los requisitos necesarios para llevar a cabo la evaluación

---

<sup>14</sup> CoPsoQ-istas21 para la sensibilización sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Cuestionario disponible en: [https://copsq.istas21.net/ficheros/documentos/COPSOQ%20Istas21%20Versión%202%20sensibilización%20\(1\).pdf](https://copsq.istas21.net/ficheros/documentos/COPSOQ%20Istas21%20Versión%202%20sensibilización%20(1).pdf)



y prevención de riesgos. El primero de los grupos es el de funciones de nivel básico, para las que no se prevé ningún contenido relacionado con los factores o riesgos psicosociales. Sin embargo, el anexo IV se refiere a la obligatoriedad de que los factores psicosociales formen parte del contenido mínimo del programa de formación para el desempleo de las funciones de nivel intermedio. En concreto, han de aparecer las técnicas generales de análisis, evaluación y control de los factores psicosociales. En línea con lo anterior, el anexo V acerca del contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior, contendrá como técnicas de prevención los factores de naturaleza psicosocial, el estrés y otros problemas psicosociales, las consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación. Por tanto, se entiende que en relación con el tipo de funciones que vayan a desempeñarse, será necesario poseer conocimientos acerca de factores psicosociales, entre los que se encuentran los responsables y causantes del mobbing como riesgo psicosocial.

Además, el artículo 32 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (en adelante, LGSP) hace referencia al concepto de salud pública e indica cual ha de ser su intención, y cito textualmente “la salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo”. Por tanto, a la vista de la noción de salud pública expuesta por la citada ley, una conducta constitutiva de mobbing dañaría la salud del trabajador acosado, provocando un deterioro de su bienestar físico y psíquico. El artículo inmediatamente posterior recoge la promoción de la salud integral de los trabajadores.

A pesar de la inexistencia de menciones específicas en el marco normativo español acerca de los riesgos psicosociales, la alusión a este tipo de riesgos ha encontrado un espacio en algunos convenios colectivos. Por una parte, a través de cláusulas cuyo contenido obliga a evaluar los factores de riesgo psicosocial y de esta manera, realizar una actuación preventiva. Por otra parte, mediante cláusulas que señalan el deber de las empresas de asegurar la inclusión de recursos y protocolos para solucionar situaciones de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, es decir, acoso moral, sexual o por razón de sexo. Estas nuevas prácticas han redefinido el concepto de riesgo laboral. Prueba de ello

es el Convenio Colectivo de AENA, en el cual, en su art. 115<sup>15</sup>, se establece como obligación legal la evaluación de los riesgos de origen psicosocial, cuya finalidad es la de reconocer situaciones de riesgo y repararlas. También es reseñable la referencia acerca del deber de incorporar un método para la prevención del acoso, establecida en el Convenio Colectivo de Telefónica SAU<sup>16</sup>. Su anexo VII incluye un “Plan de igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral”, además de tratar en el capítulo XIX, la igualdad de oportunidades y promover directrices que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo.

Además de los convenios colectivos, existen otros mecanismos de índole interna que los empleadores tienen a su disposición para tratar de mitigar conductas hostigadoras que puedan desembocar en situaciones de acoso moral. En relación con intervenciones frente a conductas consideradas acoso laboral, se puede citar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1161/2019 de 23 julio de 2019 (AS\2019\2106). En el caso concreto, el Ayuntamiento como parte demandada, cuenta con un procedimiento de actuación, denominado “Proc S11\_rev.0 Actuación frente al acoso laboral”. En él, se identifican las conductas consideradas acoso laboral (fundamento de derecho quinto). Este tipo de descripciones normativas de índole interna ayudan a clarificar las situaciones constitutivas de acoso moral. Una vez constatados los hechos, serán los tribunales los encargados de “hacer la valoración acerca de la concurrencia o no de un cuadro jurídico de acoso en el trabajo”.

---

<sup>15</sup> “Cada una de las empresas que constituyen el Grupo AENA, implantará y aplicará el Procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales de Evaluación de factores Psicosociales (...)” Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2011/11/29/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2011/11/29/(3))

<sup>16</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/21/pdfs/BOE-A-2016-541.pdf>

### Capítulo III. EL MOBBING COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

#### I. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RIESGO PSICOSOCIAL

La salud de las personas se encuentra subordinada en gran medida al trabajo. Por ello, es necesario tratar de evitar o minimizar las consecuencias que el mundo laboral pueden tener sobre la salud física y psíquica de los trabajadores. En términos generales, nuestro país se encuentra en la media de los países de la Unión Europea sobre la gestión de los riesgos psicosociales, para lo que se tiene en cuenta los modos de actuación y decisiones con los que cuenta España para contraponerse a las amenazas de este tipo de riesgos. Concretamente, España obtiene 3,6 puntos, muy por debajo del mejor gestor de este tipo de riesgos, Reino Unido, con 6,1 puntos<sup>17</sup>.

Desde que surgió el trabajo, han existido los riesgos psicosociales. Sin embargo, no fue hasta el año 1974 cuando la OMS señaló la importancia de examinar la noción de factor psicosocial y sus consecuencias sobre los trabajadores. Si bien, no es hasta diez años más tarde, en 1984, cuando se materializa esta preocupación en un documento. La OIT aborda este tema en un trabajo bajo el lema “los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. Entre ellos, consideran como factores potencialmente negativos “la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico”<sup>18</sup>.

Cuando hablamos de factores psicosociales, nos estamos refiriendo a “las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Gil-Monte, P.R. 2014. pp. 29-30). Para que estos

---

<sup>17</sup> Informe del European Risk Observatory: *Management of psychosocial risks in European workplaces. Evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks*. EU-OSHA, 2018. Pág. 6. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en>

<sup>18</sup> Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra, 118-24 de septiembre de 1984. Pág. 5. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

factores sean denominados factores de riesgo psicosocial es necesario que afecten desfavorablemente en la actividad y vida laboral de la persona del trabajador. En concreto, una de las clasificaciones de los factores psicosociales más conocidas es la sugerida por *Psychosocial Risk Management-Excellence Framework* (en adelante, PRIMA-EF)<sup>19</sup>. Entre ellos, los bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas, la alta incertidumbre, la sobrecarga de trabajo, los horarios de trabajo inflexibles, los altos niveles de presión de tiempo, la baja participación en la toma de decisiones o la mala comunicación.

Centrándonos ya en la noción de riesgo psicosocial, habría que tener en cuenta que la LPRL entiende el riesgo laboral como “cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, tanto en su salud física como psíquica” (art. 4 LPRL).

Moreno (2011)<sup>20</sup>, aporta el concepto de riesgo psicosocial y señala que “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud”.

Este concepto se identifica, como indica la OIT con “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud define el concepto de forma muy similar a la OIT y sostiene que los riesgos psicosociales son “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> PRIMA-EF: consorcio liderado por el *Institute of Work, Health & Organisations* (I-WHO), vinculado a la Universidad de Nottingham. Además, participan el departamento de Diálogo Social de la OIT, el área de Salud Laboral de la OMS y los organismos técnicos estatales en materia de salud laboral de Alemania, Italia, Holanda, Polonia y Finlandia. Disponible en: [http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef\\_brochure\\_english.pdf](http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf)

<sup>20</sup> Moreno Jiménez, B. “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol.57, supl.1, Madrid, 2011. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

<sup>21</sup> Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. 2012.

Una vez expuestas las definiciones anteriores, es posible hacer una combinación de todas ellas y plantear que el concepto de riesgo psicosocial hace referencia a problemas importantes en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, asociados a su contexto organizacional y social.

La aparición continua de riesgos en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo deriva en una preocupación ascendente acerca de sus causas y consecuencias. El mundo del trabajo lleva años experimentando cambios. Sin embargo, ha sido en las últimas décadas en las que las variaciones han sido mayores como consecuencia, en primer lugar, del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Uno de sus principales efectos ha sido la posibilidad de trabajar desde casa, comúnmente conocido como “teletrabajo”. El teletrabajo ha dado lugar a la aparición de un nuevo concepto, el “tecnoestrés”, que según la AESST consiste en “la ansiedad que se genera en el individuo en relación con la capacidad de utilizar la tecnología de manera eficaz o la frustración que sufre si esta le falla”. El surgimiento de este nuevo concepto es la prueba de que el mercado laboral evoluciona y con él, aparecen nuevas cuestiones que la normativa ha de acoger.

En segundo lugar, quizás, uno de los mayores retos ha tenido lugar en los últimos años a causa de la recesión económica sufrida a nivel mundial, y, especialmente en nuestro país. La secuela más directamente relacionada con el tema en cuestión ha sido la reducción y reestructuración de plantilla, íntimamente vinculada a la precariedad. De esta manera, los trabajadores han tenido que adaptarse y padecer estos cambios en el mundo laboral. Además, otro efecto ha sido el surgimiento de nuevas formas de organización y métodos de trabajo, como el ya citado “teletrabajo” o la subcontratación. En definitiva, todo esto conlleva padecer inseguridad laboral.

En tercer lugar, habría que señalar que los servicios son el sector que padece la mayor parte de las situaciones de violencia y acoso sufridas en el ámbito laboral. De esta manera, el progresivo desarrollo del sector servicios desencadena un escenario mayor de riesgos psicosociales y, especialmente de conductas hostigadoras padecidas por los trabajadores.

## II. DIFERENCIACIÓN DE FIGURAS AFINES

No existe una concepción unitaria sobre cuales son los riesgos psicosociales, ni a nivel europeo ni a nivel nacional. En el presente apartado se van a analizar las manifestaciones más significativas de los riesgos psicosociales y se va a tratar de señalar los aspectos más representativos y diferenciadores de cada una de estas figuras. Concretamente, los riesgos profesionales emergentes, esto es, el estrés laboral, síndrome del trabajador quemado y el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. Son tres los fenómenos que se insertan en la categoría de violencia del trabajo: el acoso moral o mobbing, el acoso sexual y el acoso discriminatorio.

### - **Estrés laboral**

El estrés laboral es la reacción producida en un contexto en el que las exigencias psicológicas son enormes debido a la rapidez o irregularidad en el modo de trabajar, a una carga de trabajo excesiva, a la necesidad de tomar decisiones de manera repentina, a exigencias contradictorias, a una falta de claridad de las funciones a desempeñar del puesto o a una comunicación ineficaz por parte del personal de dirección. Según Gil-Monte (2014), este riesgo está presente sobre todo en los campos muy competitivos, en los que los trabajadores temen que su eficiencia, rendimiento y capacidad de respuesta sean analizados más minuciosamente. La competitividad en las empresas no cesa en su amenaza, por lo que las compañías se encuentran continuamente adaptándose a ella y tratando de “sobrevivir”, siendo necesario cambiar frecuentemente de estrategias. Estos cambios ocasionan en los trabajadores presión e incertidumbre al tener que responder de forma rápida y eficiente a los requerimientos exigidos en el voluble entorno. En muchas ocasiones, se da por hecho que los trabajadores poseen unos conocimientos determinados. Por ejemplo, con la proliferación de las TIC, se cree que todo el mundo controla las herramientas digitales necesarias. Y, si no es así, la frustración que provoca en la persona del trabajador puede desencadenar en estrés laboral. El desconocimiento deriva en la dedicación de más horas de las debidas a su trabajo, repercutiendo en su salud y seguridad, por el temor a ser intercambiados por otros que efectivamente posean esas competencias. Hoy día, parece inconcebible no ser capaz de controlar el funcionamiento de una herramienta tan básica como es el correo electrónico. Sin embargo, existen

trabajadores a los que todavía se les resiste. En este caso, los trabajadores perciben como un obstáculo el uso del correo electrónico, lo que en ocasiones desembocará en estrés laboral.

Este tipo de riesgo psicosocial es considerado como uno de los principales riesgos profesionales descrito de esta manera en una comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo (...) <sup>22</sup>

A través de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 01915/2018, de 21 de noviembre de 2018 (AS\2019\236), comprobamos lo que Sánchez señala acerca de la dificultad de diferenciar entre el estrés causado por el trabajo o por otras razones. En la sentencia mencionada, se achaca el estrés sufrido por la trabajadora con una agresión sexual que padeció la actora en el pasado. En la mayoría de las ocasiones, el problema estriba en distinguir si el estrés ha sido provocado por el desempeño del trabajo o por circunstancias externas e independientes a él.

#### - **Síndrome del trabajador quemado**

Como se ha comentado anteriormente, el continuo avance del sector servicios origina un aumento de riesgos psicosociales. Y es en este ámbito donde la figura del síndrome del trabajador quemado o *burnout* sufre una mayor trascendencia. También denominado síndrome de desgaste profesional, se trata de un trastorno adaptativo crónico que resulta del esfuerzo intenso y sostenido en el tiempo soportado por el trabajador, con una sobreexigencia y tensión que generan importantes riesgos de contraer enfermedades (Sánchez, 2016). Es un riesgo íntimamente ligado al estrés laboral, en tanto en cuanto se produce ante situaciones prolongadas de estrés, que derivan en una incapacidad para la obtención de las metas formuladas. El trabajador no es capaz de conseguir las ambiciones laborales requeridas. Es este último aspecto, el que permite diferenciar los conceptos de estrés laboral y síndrome del trabajador quemado. De tal manera que un sujeto que padece el síndrome del trabajador quemado carece de implicación e intervención en la actividad

---

<sup>22</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2014-2020). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332&from=EN>

laboral debido a la debilitación emocional que se produce en la persona del afectado. Sin embargo, el estrés positivo o estrés genera en el individuo activación.

La OMS ha incluido el síndrome del trabajador quemado en su lista de enfermedades. El nuevo listado, conocido como ICD-11<sup>23</sup> ha realizado una revisión de la clasificación existente y con el código QD85, el síndrome del trabajador quemado adopta la siguiente descripción: “el *burnout* es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento de la energía; mayor distancia mental del trabajo personal o sentimiento de negativismo o cinismo relacionados con el propio trabajo; y, eficacia profesional reducida. Se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”<sup>24</sup>.

#### - **Acoso sexual**

A diferencia del acoso laboral, para el término de acoso sexual sí que existen definiciones legales al respecto. El Código Penal, bajo el título VIII sobre delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, en su artículo 184, recoge la descripción de la figura del acoso sexual. La redacción actual es similar a la anterior a la reforma, con la diferencia de las penas de prisión y multas. De esta manera, la acción típica consiste en solicitar “favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios”, siendo indispensable la petición de tales favores. Además, se requiere que la relación contenga las notas de continuada o habitual y que ocasione en la víctima una “situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”.

Los elementos configuradores de la figura del acoso sexual no suscitan discrepancias entre la doctrina y los pronunciamientos judiciales. Sánchez (2016) se hace eco de los elementos considerados por Molero<sup>25</sup>. La reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm.

---

<sup>23</sup> ICD-11 Implementation or Transition Guide, Geneva: World Health Organization; 2019; License: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

<sup>24</sup> Definición recuperada de: [https://icd.who.int/ct11/icd11\\_mms/en/release](https://icd.who.int/ct11/icd11_mms/en/release)

<sup>25</sup> Molero Manglano, C. “El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999”, en *Revista de Actualidad Laboral*, núm. 15, 2000, p. 250.



246/2018 de 6 de marzo (AS\2019\253), reúne la definición y elementos necesarios para la consideración de acoso sexual, haciendo alusión a la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 224/1999 de 13 de diciembre (RTC 1999\224). Combinando ambas manifestaciones, podríamos sintetizar los elementos necesarios en los siguientes. En primer lugar, ha de realizarse una propuesta de carácter libidinoso, manifestado en actos, gestos o palabras. En segundo lugar, la proposición ha de ser percibida como indeseable por el destinatario, rehusando tal propuesta. Por último, es necesario que el comportamiento entrañe cierta gravedad. La forma de analizar la gravedad de la conducta ha de hacerse a través de elementos como “su intensidad, su reiteración o si se han producido contactos corporales humillantes. Así, fuera del concepto quedarían las conductas que sean fruto de una relación libremente asumida”.

La ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres<sup>26</sup> recoge el concepto de acoso sexual, considerándolo como discriminatorio y entendiendo: “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 LO 3/2007).

#### - **Acoso discriminatorio**

El acoso discriminatorio se caracteriza por poseer un componente discriminatorio, como por ejemplo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. Aparte de esta característica, se diferencia del acoso laboral en que no es necesario que concurra el propósito de atentar contra la dignidad de la persona, bastando con que se produzca ese efecto. En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), rec.421/2018 de 13 de abril (AS\2019\11). De la misma manera que para el acoso sexual, la LO 3/2007 establece en su art. 7.2 el concepto de acoso discriminatorio por razón de sexo, obviando cualquier otro elemento de discriminación.

---

<sup>26</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

### III. EL CONCEPTO DE MOBBING Y SUS ELEMENTOS CONFIGURADORES

Como comentábamos al comienzo del presente estudio, no existe regulación específica sobre la figura del mobbing o acoso moral en el ámbito laboral. De esta manera, la jurisprudencia habría tenido que suplir esta carencia y configurar un concepto del acoso moral en el trabajo, amparándose sobre las bases que proporcionan los artículos 10 y 15 CE y 4.2e) LET. Sin embargo, el Tribunal Supremo no ha accedido a modelar dicho término, ni siquiera en su primera sentencia relativa al acoso moral (sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), rec. 6138/2003 25 de noviembre de 2004 (RJ 2005\1058)). No obstante, la Sala Tercera del TS, es decir, la Sala de lo Contencioso-Administrativo, sí se ha pronunciado respecto del acoso moral, en la sentencia de 23 de julio de 2001<sup>27</sup>. Se trata de la primera sentencia que manifiesta el concepto de acoso moral, que sin ánimo de profundizar en una descripción detallada de la figura, lo describe en su fundamento de derecho cuarto como “las actuaciones que constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público reclamante carente de toda justificación”. Han sido los Tribunales Superiores de Justicia los que han confeccionado la noción de mobbing y los elementos necesarios para su calificación como tal.

Al igual que hace la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 616/2008 de 21 de julio (AS\2008\2475), debemos remitirnos a la definición de acosar que señala el Diccionario de la RAE. El verbo acosar hace referencia a la acción de perseguir a una persona, sin darle tregua ni reposo. Para situarnos ante una conducta susceptible de ser considerada mobbing, es necesario añadirle el calificativo de moral, por el que “se persigue conseguir el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona”.

Tal y como indica, Sánchez (2016), el concepto de acoso laboral es tan antiguo como el trabajo mismo. Habría que remontarse a la Antigua Roma, en la que los hombres que gozaban de libertad ofrecían y brindaban sus servicios a cambio de una

---

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6ª), rec. 3715/1997, de 23 de julio de 2001 (RJ 2001\8027).

contraprestación de carácter económica. La novedad radica en la percepción general acerca de esta figura y en la estructuración de mecanismos de defensa.<sup>28</sup>

El poder empresarial se ha visto constreñido por la amplia regulación en materia laboral, que garantiza los derechos de las personas trabajadoras, indica los procedimientos que se han de seguir para realizar trámites como trasladar al trabajador de su centro de trabajo habitual o alterar sus funciones, establece los requisitos y consecuencias para proceder a un despido de carácter disciplinario, objetivo o colectivo, entre otros. De esta manera, el empleador es consciente que debe cumplir todas las indicaciones del ordenamiento jurídico y, en ocasiones, para evitar el entramado de directrices, recurre a métodos como el del mobbing y presiona emocionalmente al trabajador para tratar de imponer su criterio y sortear las obligaciones dispuestas en materia laboral. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el sujeto acosador, además del empresario, pueden serlo también los directivos o los compañeros de trabajo.

El psicólogo alemán H. Leymann fue el que dirigió las primeras investigaciones acerca del acoso moral en el centro de trabajo. La definición que dio fue la siguiente: “El mobbing en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella [...]”<sup>29</sup>. Señala que para que las acciones sean constitutivas de mobbing, han de producirse al menos una vez a la semana y, como mínimo, durante seis meses. Se trata de una descripción, que si los tribunales utilizaran literalmente para la resolución de los casos planteados, provocaría una indefensión del trabajador acosado.

El Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo, en adelante INSHT, define el mobbing como “la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

---

<sup>28</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 532/2019 de 8 de octubre (JUR\2019\305824); sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 3988/2019, de 23 de julio de 2019.

<sup>29</sup> Definición expuesta en un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en 1990.

Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud<sup>30</sup>.

Todos estos planteamientos acerca de la figura del mobbing son interesantes desde el punto de vista jurídico, aunque habrá que tener en cuenta otros parámetros que determinen las características del tipo. A continuación, va a tratarse la posición de la doctrina y jurisprudencia, haciendo especial alusión a sentencias de los TSJ, en torno a este fenómeno y a sus elementos configuradores.

La posición de la doctrina constitucional se clarifica a través de la reciente sentencia del TC (sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), núm. 56/2019, de 6 de mayo de 2019 (RTC\2019\56)). Describe, como notas características de la conducta de acoso laboral, la siguientes: “reiteración en el tiempo, carácter degradante de las condiciones de trabajo o la hostilidad que conllevan”. Además, apunta como necesario el elemento intencional, al establecer que “tienen como finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del empleado”. Respecto del sujeto acosador, no lo restringe a un superior jerárquico (denominado acoso vertical descendente o institucional), sino que baraja la opción a que sea alguien que ocupe una posición igual o inferior. La citada sentencia recoge una enumeración de los posibles objetivos pretendidos con una conducta hostigadora. Entre ellos, escarmentar o corregir a un trabajador; asustar o amedrentar a un trabajador para que aumente su rendimiento; apartar a un trabajador para que no revele comportamientos de sus superiores; o simplemente, complacer el carácter hostigador del acosador.

Combinando aspectos de los planteamientos tenidos en cuenta por la psicología y las exigencias jurídicas establecidas por la doctrina y la jurisprudencia, Rojas (2017), determina que es necesaria la concurrencia de dos elementos, uno subjetivo y otro objetivo, para señalar una conducta como mobbing. En cuanto al primero de ellos, se refiere a la intencionalidad como “voluntad de causar daño a la víctima, el *animus nocendi* del sujeto agente”. Sobre este concepto existen serias discrepancias doctrinales, al analizarlo bien en función de criterios subjetivos, o bien objetivos. Hay parte de la doctrina que, analizando la intencionalidad desde una perspectiva objetiva, estima

---

<sup>30</sup> Definición recuperada de: <https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>

encontrarse ante una conducta de acoso laboral cuando existen actos dañinos hacia el acosado que resultan idóneos para lesionarle, sin prestar atención a la intencionalidad del acosador. A diferencia de la doctrina, parece ser que todos los pronunciamientos judiciales siguen un criterio similar, al requerir el elemento intencional. La STSJ de Castilla-La Mancha 1161/2019, de 23 de julio, determina como elemento esencial de la conducta del acoso, “la voluntad de perjudicar un derecho fundamental con la que se realizan los actos”. En la misma línea, la STSJ de Galicia rec. 421/2018, de 13 de abril, recoge la posibilidad de encontrarnos ante conductas omisivas calificadas como acoso moral, siempre y cuando medie la intención de dañar a la víctima. Es decir, ambas señalan la necesidad de la intencionalidad desde una perspectiva subjetiva. Siguiendo el criterio adoptado por la jurisprudencia acerca de la intencionalidad, el INSS también considera el requisito de la voluntad para calificar una conducta de acoso. La sentencia del TSJ de Cataluña 3988/2019, de 23 de julio de 2019, reproduce el contenido del informe del INSS, en el cual no detecta que haya un objetivo o finalidad en la conducta del denunciado hacia la trabajadora denunciante, aunque hubiera sufrido “gritos y malas maneras a la hora de hablar” por parte del denunciado. Por lo tanto, entiende que no ha existido una situación que pudiera ser calificada como mobbing.

En segundo lugar, el elemento objetivo hace referencia al conjunto de acciones que se prolongan en el tiempo. Si bien no hay que atender a condiciones tan estrictas como las promulgadas por Leymann acerca de la frecuencia con la que han de producirse los comportamientos, sí es ineludible un mínimo de continuidad en el tiempo, sobre el que no existe discrepancia en los pronunciamientos judiciales, aunque sí en la doctrina. Comparto la opinión de esta última al no poder evitar preguntarse que ocurriría con el acosador que con un único comportamiento pone en riesgo la salud del trabajador. Por ejemplo, a través de una conducta aislada que resulte idónea para desacreditarle ante el resto de sus compañeros de plantilla.

En cuanto al requerimiento de daño en la esfera personal del trabajador, los pronunciamientos judiciales se inclinan por considerar que es necesario que se produzca un daño efectivo a la salud de éste. Esto es, consideran imprescindible que el mobbing produzca un resultado. De esta forma, quedarían impunes aquellas conductas que si bien son idóneas para ser calificadas de acoso, no producen daño alguno en el trabajador debido, por ejemplo, a su fuerte personalidad. Es decir, en función de las características

y atributos personales del sujeto receptor de las conductas hostigadoras del acosador, definiríamos una misma situación como mobbing o no. Sin embargo, a la luz de la STSJ de Castilla-La Mancha 1161/2019, de 23 de julio, parece ser que se cuestiona el criterio anterior. Se considera que la situación de acoso laboral es lo que identifica por sí mismo el daño, esto es, el daño moral derivado de la conducta. La sentencia también se pronuncia acerca de las actitudes constitutivas de acoso, para señalar que es necesario estudiar el caso concreto ya que existen múltiples conductas, entre ellas, hablar mal al trabajador, facilitar información incorrecta, pedir condiciones de trabajo propias de otra categoría, comentarios públicos de descalificación profesional, etc. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 171/2018, de 25 de enero (AS\2018\1513), en su fundamento jurídico séptimo, también recoge una serie de conductas calificables como mobbing.

La reciente STSJ de Cataluña 3988/2019 de 23 de julio, ha clarificado los elementos necesarios del mobbing. En primer lugar, el elemento intencional consistente en dañar. En segundo lugar, “la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales”. Finalmente, que “este daño sea consecuencia de un hostigamiento complejo, continuado, predeterminado y sistemático”.

Es decir, los elementos básicos del mobbing son, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo, dirigido a lograr el perjuicio a la integridad moral de otro y, de otra parte, la reiteración de esa conducta. No son, por tanto, elementos necesarios, la producción de un daño a la salud mental del trabajador, bastando con que el comportamiento sea objetivamente humillante (STSJ de Madrid 616/2008 de 21 de julio).

Por otro lado, existen múltiples pronunciamientos del TSJ acerca del mobbing en sentido negativo. Evidentemente, existen pronunciamientos judiciales que no consideran abuso laboral a situaciones descritas por las supuestas víctimas. Es necesaria la concurrencia de los requisitos anteriormente descritos para estudiar que una conducta pueda ser calificada como acoso laboral. Entre ellos, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 425/2019 de 11 de julio (AS\2019\1848), que apunta lo siguiente. “Hay que diferenciar del acoso laboral, aquellos desacuerdos y malentendidos propios del desarrollo del trabajo; el estrés profesional; y, otro tipo de violencias en el desarrollo del trabajo”.

La STSJ de Extremadura 532/2019 de 8 octubre, señala que “lo que caracteriza al acoso laboral es la concurrencia en el desarrollo del contrato de trabajo de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea de un superior o de un compañero que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psicológico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional”. En el caso concreto, el tribunal no estima que haya una situación de acoso laboral. En línea con lo anterior, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 470/2018 de 3 de mayo de 2018 (JUR\2018\189974) considera que no existe acoso en una situación en la que una trabajadora interpone una demanda cuyo *petitum* es la solicitud de la consideración como accidente laboral y no como IT común el periodo de tiempo que estuvo de baja por estrés y depresión. El tribunal señala que “la conflictividad laboral no es sinónimo de acoso laboral y que no todo ejercicio abusivo de las potestades y poder de dirección del empleador puede calificarse de acoso ni de hostigamiento”. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm 122/2018, de 1 de marzo de 2018 (JUR\2018\110949), considera como despido improcedente el producido como consecuencia de unas manifestaciones despectivas por parte de un empleado a otro, sobre el que estaba al mando. Según el tribunal, “los hechos han de revestir la suficiente gravedad para declarar procedente el despido”, no entendiéndose tales manifestaciones constitutivas de mobbing.

#### **IV. CONSIDERACIÓN DEL MOBBING COMO ACCIDENTE DE TRABAJO**

Por otra parte, debemos analizar la postura existente acerca de la consideración de los riesgos psicosociales y, en concreto del mobbing, como enfermedad profesional o accidente de trabajo. El legislador ha manifestado su criterio al no incluir estos riesgos en la lista de enfermedades profesionales. Hay que recordar que para que una enfermedad sea catalogada como enfermedad profesional, han de darse dos circunstancias, recogidas en el art. 157 LGSS. La primera de ellas es que la enfermedad sea a consecuencia del trabajo. El segundo requisito es que dicha enfermedad esté incluida en la tabla oficial de enfermedades profesionales.

Precisamente, el Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, contiene dos listas de enfermedades profesionales, de las que se excluyen los riesgos psicosociales. La primera de ellas, en el anexo I, contiene el cuadro de enfermedades profesionales. La segunda de ellas, en el anexo II, contiene una “lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha” (art. 1), que podrán incluirse en el anexo I siempre y cuando se cumplan los requisitos del art. 2.1. Un apunte particular es el contenido en el apartado segundo del artículo primero del Real Decreto al que nos venimos refiriendo, en el que se refleja la posibilidad de ampliar la lista de enfermedades profesionales, previo informe del Ministerio de Sanidad y Consumo, en el caso de que así ocurra con la lista europea. Por tanto, quedaría abierta la posibilidad de que la lista de enfermedades profesionales contuviera los riesgos psicosociales, siempre y cuando así sucediera con la lista europea.

La principal consecuencia de la exclusión de los riesgos psicosociales de las listas de enfermedades profesionales conlleva la dificultad de acreditar su relación con el trabajo para tratar de no ser consideradas como enfermedad común. Si conseguimos demostrar tal relación con el trabajo, la única vía será la de encasillar estos riesgos como enfermedades de trabajo, a través del art. 156.2e) LGSS. De esta manera se convierten en accidente de trabajo. No obstante, coincido con la apreciación que hace Sánchez (2016) al puntualizar que el “requisito de causalidad es distinto en el accidente de trabajo y en la enfermedad de trabajo”. Para ser calificada como enfermedad de trabajo, el art. 156.2.e) LGSS subraya que la enfermedad ha de tener por causa exclusiva la realización de su trabajo. Sin embargo, para la consideración de una lesión como accidente de trabajo se exige que se produzca “con ocasión o por consecuencia del trabajo” (art. 156.1 LGSS). Por tanto, la enfermedad de trabajo requiere una relación causal más sólida y severa que la que se advierte para el accidente de trabajo.

Otro de los efectos derivados de su calificación como accidente de trabajo, es que no gozan de la obligatoriedad de realizar reconocimientos médicos que se indican en el art. 243 LGSS, aspecto preventivo para tener en cuenta.

La STSJ Madrid 470/2018, de 3 de mayo de 2018, resuelve el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora, Dña. Amelia, ante la sentencia del Juzgado



de lo Social que desestima su pretensión acerca de la consideración como accidente de trabajo del periodo de IT, al padecer un trastorno de estrés postraumático. La sentencia de instancia indica que la petición de Dña. Amelia no puede estimarse al no haberse probado que el trastorno “sea un accidente de trabajo o tenga su causa u origen en un accidente de trabajo, ni se ha acreditado el nexo causal entre las referidas patologías y el trabajo que desempeña, de manera que éste sea la causa exclusiva de su enfermedad”. Asimismo, se recuerda en esta sentencia que la inclusión de la enfermedad como accidente de trabajo en virtud del art. 115.2.e) LGSS exige que la enfermedad ha de tener causa exclusiva en el trabajo. Se exige que la carga de la prueba ha de ser plena sobre dicha exclusividad. El TSJ aclara que “una crisis depresiva no necesariamente deriva de un acoso moral”, sino que es posible que existan otros factores que influyan en su trastorno. Es un reflejo de la dificultad que entraña la obligación de probar que la situación de estrés tenga por causa exclusiva el desempeño de su puesto de trabajo. En el caso concreto, la demandante, Dña. Amelia, no ha probado que la enfermedad haya tenido como causa exclusiva la ejecución de su trabajo.

## **Capítulo IV. LA PROTECCIÓN FRENTE AL MOBBING Y LA RESPONSABILIDAD POR SUS DAÑOS**

### **I. PROTECCIÓN INTERNA A TRAVÉS DE LA LET.**

En primer lugar, una de las vías de protección es la prevista en el art. 50 LET. Esto es, la extinción del contrato por voluntad del trabajador basada en incumplimiento empresarial. Esta resolución indemnizada del contrato laboral ha sido objeto de debate en tanto en cuanto se ha cuestionado si es factible recibir la indemnización señalada en el citado art. 50 LET y, además, una indemnización por daños y perjuicios. Los pronunciamientos han sido múltiples, tanto por parte de los tribunales como por parte de la doctrina. En un primer momento, se entendía que la indemnización del art. 50 LET y otra por daños y perjuicios no podían coexistir, argumentando que “las indemnizaciones son tasadas y únicas”<sup>31</sup>. No obstante, se hizo un apunte respecto a la posibilidad de compatibilizar ambas indemnizaciones en los supuestos de despido discriminatorio (sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 3827/2000, de 12 de junio (RJ 2001\5931)). En lo que aquí nos interesa, la posibilidad de compatibilizar la indemnización establecida por resolución del contrato laboral y otra respaldada por cualquier disposición jurídico-civil, los pronunciamientos judiciales han aclarado este extremo. La sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 4372/2004 de 17 de mayo de 2006 (RJ 2006\7176) aprecia la compatibilidad entre la indemnización del art. 50 LET y cualquier otra derivada de la argumentación de la lesión de un derecho fundamental. Además, hace referencia a la ya citada STS 3455/1996, de 3 de abril y señala que con su pronunciamiento no quiere decir que se modifique la línea argumentativa, sino que refuerza el razonamiento al aclarar que en aquella sentencia se pedía la compatibilidad de la indemnización tasada del art. 50 LET y la del art. 1101 CC, sin mencionar explícitamente que se tratara de la lesión de un derecho fundamental. Conviene recordar los razonamientos esgrimidos por el TS<sup>32</sup> para justificar tal compatibilidad, cuya principal línea argumentativa es la existencia de dos daños o perjuicios diferenciados. En primer lugar, la privación del puesto de trabajo y, en segundo lugar, el daño moral ocasionado.

---

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 3455/1996, de 3 de abril (RJ 1997\3047).

<sup>32</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 4280/2010, de 9 de mayo de 2011 (RJ 2011\4747), en su fundamento de derecho tercero.

Los derechos laborales están recogidos en el artículo 4 de la LET. El trabajador amenazado por los riesgos psicosociales podría encontrar su defensa en la obligatoriedad de la tutela de sus derechos laborales. Entre ellos, el derecho a no ser discriminado, a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, a su integridad física o a la consideración debida de su dignidad.

## II. TUTELA ADMINISTRATIVA

En segundo lugar, hay que tener en cuenta la vía que ofrece el artículo 42 LPRL en relación con el art. 14 LPRL. El simple incumplimiento de la prevención de riesgos laborales, que engloban el mobbing, conllevan la responsabilidad administrativa contenida en el RDLeg. 5/2000 de 4 de agosto<sup>33</sup> (en concreto, en el art. 39 y 40 en relación al art. 11.4). Únicamente es necesario la “actividad” de no realizar una previsión de los riesgos que provoca el acoso laboral, para justificar la aplicación de los preceptos señalados. Además, si la infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, como puede ser la falta de previsión de medidas tendentes a evitar o, en su caso corregir, comportamientos hostigadores, presenta una excepcional gravedad, se podrá determinar la interrupción de la actividad laboral (art. 53 LPRL). Conviene recordar, como hace la STSJ de Extremadura 425/2019 de 11 de julio, que el incumplimiento en materia de prevención respecto al acoso laboral no implica necesariamente que se haya producido el acoso.

La LISOS clasifica las infracciones y prevé las consecuencias del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, entre los que se encuentra el mobbing. El art. 12.16 LISOS califica el mencionado incumplimiento como infracción grave siempre que “se cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados”. En línea con lo anterior, el art. 13.10 LISOS, califica como infracción muy grave la “no adopción de medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo [...] de las que se derive un riesgo grave”. En caso de inexistencia de riesgo grave, podríamos acudir a la previsión del art. 11.4 LISOS, que califica como infracción leve el

---

<sup>33</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS).

incumplimiento de prevención de riesgos laborales. Y, en el caso de que no conste la planificación de tal prevención, se podría acudir al art. 12.6 LISOS.

Una vez calificada la infracción, se impondrán las sanciones contenidas en el capítulo VII LISOS. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 2215/2017 de 13 de octubre (AS\2018\175), impone a la parte demandada un recargo del 40% de las prestaciones derivadas del accidente de trabajo sufrido por la parte demandante, al haberse comprobado que existe incumplimiento en materia de prevención de riesgos psicosociales. Se entiende por el tribunal enjuiciador que se ha conculcado lo previsto en el art. 164.1 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, al “no haberse observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo [...]”.

Conviene subrayar que la LISOS no contiene mención específica sobre el acoso moral. No obstante, su articulado contiene dos apartados específicos relativos al acoso sexual y al discriminatorio, tipificándolos como infracciones muy graves (artículos 8.13 y 8.13bis LISOS, respectivamente). Además de la posibilidad de emplear los preceptos expuestos en supuestos de incumplimiento de previsión de conductas tendentes a producir una situación de mobbing, podría utilizarse otro artículo que también concluiría la existencia de una infracción muy grave. Se trata de la previsión contenida en el art. 8.11 LISOS, siempre y cuando consideráramos que el mobbing atenta contra la intimidad del trabajador.

Finalmente, conviene aludir a la situación de los trabajadores cuyo empleador es la Administración Pública. En este punto, hay que diferenciar dos escenarios. Si la situación de acoso viene propiciada por la insuficiencia o carencia de medidas preventivas, conocerá el orden jurisdiccional social, ex art. 2e) LRJS, tal y como sucede en la STSJ de Castilla-La Mancha 1161/2019, de 23 de julio<sup>34</sup>. En cambio, si la situación de acoso no se achaca a la incorrección de las medidas preventivas, conocerá el orden

---

<sup>34</sup> “[...] en aquellos supuestos en los que se constate el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, que sí es competencia directa de esta jurisdicción”.

contencioso-administrativo<sup>35</sup>. Concretamente, y a diferencia de la LISOS, el EBEP<sup>36</sup> sí contiene expresamente el acoso laboral, tipificándolo como falta disciplinaria muy grave (art. 92.2o) EBEP), lo que facilita evidentemente su consideración como infracción muy grave, evitando tener que encontrar y justificar un precepto que posibilite su inclusión.

### **III. TUTELA JUDICIAL. EL PROCESO ESPECIAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA LRJS.**

Como hemos venido indicando a lo largo del presente trabajo, en el ordenamiento jurídico español no existe un tratamiento específico del mobbing como fenómeno distinguido de los riesgos laborales. Sin embargo, sí existe un proceso especial de derechos fundamentales como cauce adecuado para la articulación de demandas vinculadas a los riesgos psicosociales. En este apartado vamos a centrarnos en la vía prevista para el mobbing.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS) atribuye al orden jurisdiccional social “el conocimiento mas completo de la materia social”. Se erige como la ley unificadora de todas las materias de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 483/2019 de 24 de junio (RJ\2019\2653) señala que esta atribución competencial permite que mediante “el ejercicio único ante el orden social”, se logre “una mayor seguridad jurídica y celeridad y calidad en la respuesta judicial”. Con su promulgación se pretende evitar que el trabajador accidentado, lesionado o acosado tenga que acudir a los juzgados civiles, sociales y contencioso-administrativos para hacer valer sus derechos. De esta manera, bastaría con ejercer sus derechos ante el orden social. Es decir, en términos del Alto Tribunal, evitar el “peregrinaje de jurisdicciones”.

---

<sup>35</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), núm. 131/2018, de 29 de enero 2018 (RJCA\2018\1261); sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 10ª), núm. 423/2018 de 20 de junio de 2018 (RJCA\2018\1204).

<sup>36</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además de concentrar todas las peticiones ante un orden jurisdiccional, la especialización en esta materia será mayor. Evidentemente, se trata de un conocimiento específico relativo a la materia de riesgos laborales, que en situaciones de mobbing, facilitará su reconocimiento por parte de los tribunales.

Como se ha venido diciendo, no existen preceptos específicos que garanticen la protección frente al mobbing sufrido en el seno de una relación laboral. Sin embargo, son diversos los preceptos en los que podemos ampararnos. Además, para facilitar su aplicación, podemos utilizar la previsión del legislador en el artículo 3.1 Código Civil, que describe la posibilidad de realizar una interpretación evolutiva de las normas. Esto es, las disposiciones vigentes podrán ser interpretadas conforme al momento histórico, otorgándole a la norma el sentido que necesite en el momento de aplicarla. Es decir, en un momento en el que el mercado de trabajo sufre constantes cambios, los preceptos se interpretarán prestando atención al contexto actual.

La tutela de los derechos fundamentales se tramita a través de un proceso laboral especial, en el que se hace alusión al acoso. Vamos a centrar nuestro estudio en las características procesales más relevantes previstas para el proceso laboral especial de tutela de los derechos fundamentales, contenido en los artículos 177 a 184 LRJS.

De todos modos, el acoso moral en el trabajo tropieza con preceptos clave establecidos en nuestra Constitución, como son los que expongo a continuación. Entre ellos, derechos fundamentales tales como el deber de respeto a la dignidad (art. 10 CE); el derecho a la integridad física y moral (art. 15.1 CE); el derecho a la intimidad (art. 18 CE). Asimismo, otros derechos que pueden ser violados por el acoso moral son el derecho a la salud (art. 43 CE); derecho al trabajo (art. 35.1 CE); derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE). Podríamos ampararnos en el art. 14 CE, que señala la prohibición de discriminación, siempre y cuando consideráramos que el acoso moral forma parte del acoso discriminatorio.

Concretamente, la LRJS articula un procedimiento especial para los casos de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, como lo es la integridad moral, entre los que señala en su artículo 177, el acoso y el tratamiento discriminatorio. La mención expresa del acoso se produjo desde la promulgación de la nueva ley

reguladora del procedimiento laboral<sup>37</sup>. Antes de nada, conviene subrayar que el citado artículo no especifica el tipo de abuso, por lo que se entienden comprendidas todas las modalidades de acoso a las que nos venimos refiriendo.

En primer lugar, el procedimiento jurisdiccional que discuta sobre el acoso tendrá el carácter de urgente a todos los efectos, siendo, además, preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. El artículo 179.1 LRJS contiene idéntico pronunciamiento para el caso de recursos. Una ventaja considerable es la eliminación de la necesidad de la conciliación administrativa prevista en el art. 63 LRJS. Esta posibilidad está recogida en el artículo 64 LRJS para, entre otros, los casos de tutela de los derechos fundamentales. De manera similar, el art. 69 LRJS prevé la obligatoriedad de agotar la vía administrativa para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, etc., para posteriormente acudir a la vía judicial social. No obstante, esta condición previa resulta eludible para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales (art. 70 LRJS).

En cuanto a las singularidades de la demanda previstos para el caso de tutela del acoso, ésta deberá identificar el derecho o libertad infringidos, así como reflejar de manera exhaustiva los hechos integrantes de su vulneración. Además, en el caso de que en la pretensión se incluya una indemnización<sup>38</sup>, es posible prescindir del señalamiento del importe de ésta, siempre y cuando se trate de daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental y su estimación resulte complicada. Será suficiente con señalar las circunstancias que posibiliten su determinación (art. 179.3 LRJS). Sin embargo, sin una mínima justificación acerca de los elementos que se reclaman, no puede estimarse la petición de indemnización razonada como, por ejemplo, “hostigamiento moral”, sin argumentar otros extremos (sentencia del Tribunal Superior de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 5089/2014 de 20 de octubre (AS 2015\282)).

La ley a la que nos venimos refiriendo, en su artículo 180.4, contiene una previsión de suma relevancia como es la posibilidad de alejarse del foco causante del acoso

---

<sup>37</sup> El Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, derogado por la citada Ley 36/2011, no contenía mención alguna acerca del acoso laboral, limitándose a señalar “la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio” como causas que motivaban la celebración de estos procesos como urgentes (arts. 175-182 RDLeg. 2/1995).

<sup>38</sup> La STSJ de Granada 171/2018, de 25 de enero, confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 383/16 en la que la demandante interpone demanda en reclamación de declaración de acoso laboral e indemnización por daños materiales morales, señalando la cuantificación de ésta (hecho probado vigésimo: “gastos de tratamiento psicológico, tratamiento dental, días impeditivos...”).

mediante “la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo”, incluso la reducción del tiempo de trabajo. Se trata de medidas cautelares que el demandante tiene la facultad de solicitar en su escrito de demanda. Con relación a la admisión o inadmisión de estas medidas, será resuelto por el órgano judicial una vez celebrada la audiencia preliminar (art. 180.5 LRJS). La sentencia del Juzgado de lo Social N°4 de Sevilla, 26 de diciembre de 2002, núm. 556/2002 (AS\2003\3044) señala que se dictó auto de medidas cautelares consistentes en requerir al empleador que trasladara a la demandante, denunciante de sufrir acoso laboral, de centro de trabajo hasta que se dictara sentencia.

En el plazo de 5 días siguientes a la admisión de la demanda, tendrá lugar la citación de la partes y celebración de los actos de conciliación y juicio (art. 181.1 LRJS). El juez únicamente dispondrá de tres días, tras la celebración del juicio, para dictar sentencia (art. 181.3 LRJS). Como se ha podido comprobar, la brevedad de este procedimiento es patente.

Llegados a este punto, conviene prestar especial atención al principio de la prueba indiciaria, construida por el TC en la sentencia 38/1981, de 23 de noviembre<sup>39</sup>. Tal y como señala el apartado segundo del artículo 181 de la LRJS, siempre y cuando se aporten indicios suficientes acerca de la violación del derecho fundamental, la parte demandada habrá de demostrar que su conducta tenía como fundamento causas reales distintas al pretendido quebrantamiento y que justifican la decisión adoptada. La doctrina constitucional señala cómo se articula la prueba indiciaria. La STC 75/2010, de 19 de octubre<sup>40</sup>, establece que el demandante ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, que permita deducir la posibilidad de la lesión. Esto es, no una simple alegación de la vulneración constitucional. Una vez cumplida esta obligación, será la parte demandada la que deba probar que “su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.” Si no procede a probar estos extremos, los indicios aportados por el demandante declararan la lesión del derecho fundamental. La misma argumentación señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 757/2019 de 12 de julio

---

<sup>39</sup>Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 38/1981, rec. 189/1981, de 23 de noviembre (RTC 1981\38).

<sup>40</sup>Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) núm. 75/2010, rec. 3567/2006, de 19 de octubre (RTC\2010\75)



(AS\2019\2015). Añade que los indicios son “señales que manifiestan de forma inequívoca algo oculto, sin que base la afirmación de la existencia o apariencia de violación del derecho fundamental”.

La previsión legal de la prueba indiciaria supone una garantía de la defensa de los derechos y libertades públicas de la persona del trabajador, en tanto en cuanto este último, ve en muchas ocasiones constreñidas sus facultades de demostrar la ilegalidad de los actos empresariales, camuflados como actuaciones avaladas por las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. En virtud de la figura de la prueba indiciaria, una vez que el demandante acredite la existencia de indicios, el *onus probandi* se desplaza al demandado.

Para finalizar, conviene aludir a la posibilidad de que, una vez extinguida la relación laboral, se articule demanda por vulneración de derechos fundamentales denunciando el mobbing. Es decir, no se exige que la lesión sea actual. Esta posibilidad está recogida en diversos pronunciamientos como los contenidos en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), rec. 4140/1999 de 20 de junio de 2000 (RJ 2000\5960), que establece que el trabajador que sufre la lesión no está obligado a reaccionar de manera inmediata frente a ella. En ella se recuerda la consolidada doctrina del TC relativa a “la imprescriptibilidad de los derechos fundamentales”. El tribunal aclara que dicha imprescriptibilidad no es contraria a que las acciones utilizables frente a la vulneración de alguno de estos derechos sí posean unos plazos de prescripción determinados. Tal y como se establece en el art. 179.2 LRJS, “la demanda por vulneración de derechos fundamentales habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción [...]”.

## Capítulo V. CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales, entre ellos el mobbing, deberían establecerse como prioridad a combatir en el seno de las empresas. Aprovechando el mayor conocimiento e información disponible por parte de empresas, trabajadores y sociedad, en general, acerca de los riesgos psicosociales y de las amenazas que suponen, los empleadores deberían tomar medidas preventivas de manera preferente a otros riesgos que entrañen menor peligro.

Una buena forma de remediar la falta de normativa vinculante en torno a los riesgos psicosociales y los elementos configuradores de las diferentes figuras sería que los empleadores realizaran un esfuerzo por regular este tipo de riesgos en descripciones normativas de índole interna. Esto es, a través de protocolos de actuación, planes o convenios colectivos. Sería fundamental incluir una descripción detallada que señalara los comportamientos o conductas susceptibles de identificarse como mobbing, así como realizar una delimitación negativa de aquellas situaciones que no dan lugar a acoso moral y que forman parte de la convivencia y desempeño de las diferentes funciones en el puesto de trabajo, tales como los desacuerdos y malentendidos en el desarrollo del trabajo o los caracteres distintos que desembocan en enfrentamientos.

Es importante tener en cuenta que actitudes de hostigamiento por parte de un superior jerárquico hacia el trabajador pueden tratar de ocultarse bajo el poder empresarial o la libertad de empresa. Para asegurar que el mobbing actúa como uno de los límites al poder empresarial, habría de incluirse entre los derechos laborales señalados en el art. 4 LET. Considero interesante analizar la figura del abuso de derecho como vía de protección frente al mobbing. Como hemos indicado a lo largo del trabajo, el mobbing puede esconderse entre conductas por sí legítimas, es decir, el empresario puede valerse de sus poderes para someter al trabajador a una situación de acoso moral. El abuso de derecho se refleja en el art. 7.2 CC, cuyo obstáculo radica en la necesidad de que se produzca un daño.

La mejor medida correctora de este tipo de conductas es la denuncia. Es cierto que en muchas ocasiones resulta complicado probar que esos comportamientos exceden y

sobrepasan el poder del empleador. No obstante, en el caso de que no fuéramos capaces de probar que tales conductas son constitutivas de la figura del acoso moral, quedará la posibilidad de que tales comportamientos encajen en las faltas establecidas en el correspondiente convenio colectivo, siempre y cuando tales comportamientos provengan de cualquier trabajador de la plantilla, o bien en las conductas tipificadas en la LISOS, para el caso de que el hostigador sea el empresario.

Debería advertirse a las empresas acerca de la existencia de daños a todos los niveles, es decir, además del evidente perjuicio para la salud y seguridad del trabajador acosado, la “salud” de las compañías también se ve perjudicada. Un trabajador acosado no va a desempeñar sus funciones de la misma manera que un trabajador que se encuentra cómodo en su ambiente laboral. Asimismo, existe un peligro de que su malestar contamine y se extienda al resto de la plantilla. Con todo ello, es necesario tratar de alentar a las empresas para tomar medidas preventivas que eviten y, en último caso, protejan a los trabajadores frente al surgimiento de los cada vez más frecuentes riesgos psicosociales.

Instrumentos como la última encuesta nacional de condiciones de trabajo realizada por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (en adelante INSHT) (2015)<sup>41</sup>, deberían ser más frecuentes. En ella se preguntó acerca del acoso a 3.364 trabajadores en España. Concretamente, la pregunta relacionada con esta temática fue la siguiente: “y durante los últimos 12 meses o desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal, ¿ha sido sometido el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente?: Acoso o intimidación. La respuesta negativa supuso el 96%; positiva un 3,2%; el restante 0,8% no sabía o no contestó. No obstante, la formulación de la pregunta no recoge el acoso que se pueda estar padeciendo en otros ámbitos laborales, como podría ser un trabajo por horas, aparte del “remunerado principal”. Al igual que en el acoso laboral, el INSHT (2015), en la misma encuesta, preguntó acerca de si el trabajador había sido sometido durante los últimos 12 meses o desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal a acoso sexual. La respuesta fue mayoritariamente negativa, con un 98,8%. Un 0,5% de los 3.364 encuestados respondieron que sí y un 0,7 no contestaron o no sabían.

---

<sup>41</sup> <http://encuestasnacionales.oect.es>

Tras el estudio de los diversos pronunciamientos judiciales, como la STSJ de Madrid 616/2008 de 21 de julio, y la doctrina relativa al mobbing, se aprecia que esta figura ha de ser objeto de un estudio multidisciplinar, es decir, en la conformación de la noción de mobbing, además del Derecho, deben participar la psicología, la psiquiatría y la sociología. Además, considero que habría que prestar especial atención a aquellos ámbitos del mercado laboral que son más propensos a sufrir situaciones de mobbing. Se podría citar la Administración Pública y la enseñanza, derivados de las bases en la que se asientan, tales como los principios de subordinación y rango, de disciplina y de tradicionalismo.

Los elementos definatorios del acoso moral son la intencionalidad y la repetición de la conducta hostil o humillante. Considero que pueden existir, y existen, actos aislados que entrañan suficiente gravedad, y que son merecedores de la calificación de acoso, que con la definición actual quedarían impunes. De esta manera, podrían servir como instrumento al alcance del empresario para eludir y esquivar el despido indemnizado, ya que, al minar la moral del trabajador acosado, este ve como única solución el abandono de su puesto de trabajo, lejos de tratarse de una solución satisfactoria.

## BIBLIOGRAFÍA

BAJO GARCÍA, I. “La tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas”, en *Boletín Laboral*, 2013 [consultado 9 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://elderecho.com/la-tutela-judicial-de-los-derechos-fundamentales-y-libertades-publicas>.

BALLESTER PASTOR, M.A. “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*. Volumen 1, n. 4, 2013.

CES GARCÍA, E.M. “El mobbing, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002”, en *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, n. 37, 2002 [consultado 4 de diciembre de 2019]. Disponible en: [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/37/juris3.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/37/juris3.pdf)

COLLANTES, M.P. y MARCOS, J.I. (Coord.). *La salud mental de las y los trabajadores*. LA LEY, Madrid, 2012.

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

CRUZ RUBIO, M. *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout*. CEP S.L., Madrid, 2011.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. Lerko Print S.A., Madrid, 2012 [consultado 10 diciembre 2019]. Disponible en: [http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Docum\\_ITSS/Guia\\_psicosociales.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf)

GIL-MONTE, P.R. *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Pirámide, Madrid, 2014.

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. “Mobbing: Un antiguo desconocido”, en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*. ISSN 1575-7048, n.7, 2002, pp 11-12 [consultado 17 de diciembre de 2019]. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>

MOLINA, C. Y GONZÁLEZ, E. (Coord.). *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío global*. Secretaria de Salud Laboral UGF-CEC, Madrid, 2011.

MONCADE, S. “Encuesta de riesgos psicosociales 2016: persiste la desigualdad en las exposiciones psicosociales laborales”, en *Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO*, n.78, 2017 [consultado 3 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/encuesta-de-riesgos-psicosociales-2016-persiste-la-desigualdad-en-las-exposiciones>

MORENO JIMÉNEZ, B. “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, en *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol.57, supl.1, Madrid, 2011 [consultado 9 de diciembre de 2019]. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

RAMOS, M.I; ROJAS, G.P; MONEREO, J.L.; MOLINA, C.; MORENO, M.N. y FERNÁNDEZ, J.A. *Calificación jurídica de las patologías causadas por riesgos psicosociales en el trabajo*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2018.

ROJAS RIVERO, G.P. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Bomarzo, Albacete, 2017.

SÁNCHEZ PÉREZ, J. *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica*. Comares S.L., Granada, 2016.

## JURISPRUDENCIA UTILIZADA

- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 38/1981, rec. 189/1981 de 23 de noviembre (RTC 1981\38).
- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 224/1999 de 13 de diciembre (RTC 1999\224).
- Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) núm. 75/2010, rec. 3567/2006 de 19 de octubre (RTC\2010\75).
- Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), núm. 56/2019 de 6 de mayo de 2019 (RTC\2019\56).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 3455/1996 de 3 de abril (RJ 1997\3047).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), rec. 4140/1999 de 20 de junio de 2000 (RJ 2000\5960).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 3827/2000 de 12 de junio de 2001 (RJ 2001\5931).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6ª), rec. 3715/1997 de 23 de julio de 2001 (RJ 2001\8027).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), rec. 6138/2003 de 25 de noviembre de 2004 (RJ 2005\1058).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 4372/2004 de 17 de mayo de 2006 (RJ 2006\7176).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 4280/2010 de 9 de mayo de 2011 (RJ 2011\4747).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 16 de febrero de 2016 (RJ\2016\1046).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 483/2019 de 24 de junio (RJ\2019\2653).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 796/2005 de 5 octubre de 2005 (AS 2005\2555).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 616/2008 de 21 de julio (AS\2008\2475).

- Sentencia del Tribunal Superior de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 5089/2014 de 20 de octubre (AS 2015\282).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1474/2015 de 26 de febrero (AS\2015\1130).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 677/2016 de 27 de septiembre (AS\2017\1496).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 2215/2017 de 13 de octubre (AS\2018\175).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 171/2018 de 25 de enero (AS\2018\1513).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), núm. 131/2018 de 29 de enero 2018 (RJCA\2018\1261).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm 122/2018 de 1 de marzo de 2018 (JUR\2018\110949).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 246/2018 de 6 de marzo (AS\2019\253).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), rec. 421/2018 de 13 de abril (AS\2019\11).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 470/2018 de 3 de mayo de 2018 (JUR\2018\189974).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 10ª), núm. 423/2018 de 20 de junio de 2018 (RJCA\2018\1204).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 01915/2018 de 21 de noviembre de 2018 (AS\2019\236).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 405/2019 de 25 de enero (JUR\2019\64086).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 425/2019 de 11 de julio (AS\2019\1848).



- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 757/2019 de 12 de julio (AS\2019\2015).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 3988/2019 de 23 de julio de 2019.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1161/2019 de 23 julio de 2019 (AS\2019\2106).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 532/2019 de 8 de octubre (JUR\2019\305824).
- Sentencia del Juzgado de lo Social N°4 de Sevilla, núm. 556/2002 de 26 de diciembre de 2002 (AS\2003\3044).

## WEBGRAFÍA

<http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso>

Metodología CoPsoQistas21: [https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra\\_id=46](https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=46)

## RECURSOS ELECTRÓNICOS Y BASES DE DATOS

Aranzadi: <http://www.aranzadidigital.es.roble.unizar.es:9090/maf/app/authentication/signon?legacy>

Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es>

Guías jurídicas: <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/>