ACOSO LABORAL: UNA GUÍA JURÍDICA A TRAVÉS DE CASOS REALES

Francisco Trujillo Pons

COLEX READER | COLEX AUDIO

COLEX

Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** de los eBook y audiolibros de las obras de Editorial Colex*

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook y/o audiolibro estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario.

* Los audiolibros están disponibles en las ediciones más recientes de nuestras obras. Se excluyen expresamente las colecciones «Códigos comentados», «Biblioteca digital» y los productos de www.vademecumlegal.es.

No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.

¡Gracias por confiar en nosotros!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook

Acceso desde cualquier dispositivo con conexión a internet

Idéntica visualización a la edición de papel

Navegación intuitiva

Tamaño del texto adaptable

Síguenos en:

ACOSO LABORAL:
UNA GUÍA JURÍDICA
A TRAVÉS DE CASOS REALES

ACOSO LABORAL: UNA GUÍA JURÍDICA A TRAVÉS DE CASOS REALES

Francisco Trujillo Pons
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Jaume I

COLEX 2025

Esta obra se ha editado en el marco de las líneas de acción del Grupo de Innovación Educativa UNICONO - Universidad del Conocimiento (código 50659), de la Universidad Jaume I. Sus Investigadores Principales fueron los profesores Jacob Guinot Reinders, Titular de Organización de Empresas y Francisco Trujillo Pons, Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. La financiación se obtuvo al abrigo de la Convocatoria de ayudas a la innovación educativa de la Universidad Jaume I para el año 2023, aprobada por el Consejo de Gobierno número 7-2023 de 12 de julio de 2023.

Copyright © 2025

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Francisco Trujillo Pons

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-834-0
Depósito legal: C 249-2025

SUMARIO

ABREVIATURAS 15
PRÓLOGO 19

BLOQUE I
INTRODUCCIÓN

1
EL ACOSO LABORAL: UN RIESGO PSICOSOCIAL INVISIBLE Y LATENTE EN LAS RELACIONES LABORALES

El acoso laboral: un riesgo psicosocial invisible y latente en las relaciones laborales 25

2
IDENTIFICAR, EVALUAR Y CONTROLAR EL RIESGO LABORAL. CLAVES PARA COMPRENDER LAS CONDUCTAS QUE GENERAN ACOSO EN EL TRABAJO

Identificar, evaluar y controlar el riesgo laboral. Claves para comprender las conductas que generan acoso en el trabajo 33
- Desprestigio laboral 35
- Entorpecimiento del progreso 35
- Incomunicación o bloqueo de la comunicación 36
- Intimidación encubierta 36
- Intimidación manifiesta 36
- Desprestigio personal 37
- Ítems sin Clasificación 37

3
LA DIFICULTAD PARA CATALOGAR EL RIESGO PSICOSOCIAL DADA SU ETIOLOGÍA MULTICAUSAL Y PRESENCIA DE FACTORES SUBJETIVOS

La dificultad para catalogar el riesgo psicosocial dada su etiología multicausal y presencia de factores subjetivos 43

4

EL ACOSO EN EL TRABAJO CONCRETADO REITERADAMENTE POR LA DOCTRINA JUDICIAL. NO TODO CONFLICTO LABORAL ES CONSTITUTIVO DE *MOBBING*

El acoso en el trabajo concretado reiteradamente por la doctrina judicial. No todo conflicto laboral es constitutivo de *mobbing* 53

5

EL MARCO NORMATIVO DEL ACOSO EN EL TRABAJO. UNA CLARA DISPERSIÓN DEL FENÓMENO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El marco normativo del acoso en el trabajo. Una clara dispersión del fenómeno en el ordenamiento jurídico español El marco normativo del acoso en el trabajo. Una clara dispersión del fenómeno en el ordenamiento jurídico español 63

6

EL ACOSO EN EL TRABAJO TRATADO A NIVEL COMUNITARIO E INTERNACIONAL

El acoso en el trabajo tratado a nivel comunitario e internacional. 71

7

LA PREVENCIÓN DEL *MOBBING* COMO RIESGO PROFESIONAL

La prevención del *mobbing* como riesgo profesional 77

7.1. La obligación de activar los protocolos de actuación frente al acoso en la empresa 84

7.2. Responsabilidades por falta de medidas preventivas frente al acoso. 96

8

REFLEXIÓN SOBRE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Reflexión sobre la violencia en el lugar de trabajo 103

9

EL CIBERACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL: UNA MODALIDAD DE ACOSO EN AUGE

El ciberacoso en el ámbito laboral: una modalidad de acoso en auge. 107

10

CONSIDERACIÓN DEL *MOBBING* COMO PATOLOGÍA DE ORIGEN PROFESIONAL

Consideración del *mobbing* como patología de origen profesional 111

10.1. Dificultades para establecer el vínculo causal entre acoso laboral y entorno de trabajo en la valoración del riesgo psicosocial 119

11
POSIBILIDAD DE SOLICITAR LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO

Posibilidad de solicitar la extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario 123

BLOQUE II
PUBLICACIONES SIGUIENDO LA MECÁNICA DE LINKEDIN

1
INTRODUCCIÓN

Notas sobre el acoso laboral o *mobbing* 135
La delgada línea entre acoso laboral y conflictos laborales comunes 137
Network *mobbing*: un nuevo tipo de hostigamiento laboral 141
Importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: el caso de un suicidio evitable. 143
El cuadro legal de enfermedades profesionales en españa: necesidad urgente de reformar para incluir los riesgos psicosociales 145
Aplicación del criterio técnico núm. 104/2021 De la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales en el entorno laboral actual 147

2
DESPIDOS Y CONFLICTOS LABORALES

Desconocimiento de baja médica de trabajadora: despido improcedente pero no nulo 149
Despido procedente por mentir en juicio 152
Negativa a proporcionar dni y permiso de conducir no justifica despido disciplinario 154
Despido improcedente y conflicto laboral. 156
Riesgos psicosociales: empresa cumple, trabajador no 158
Demanda por cambio de puesto e indemnización desestimada 160
Despido nulo a trabajadora al poco después de estar de baja por enfermedad 162
Despido como represalia tras denuncia por *mobbing* (parte i). 164
Detalles de e-mails en el despido por represalia tras denuncia de *mobbing* (parte ii). 166
Acoso laboral y extinción voluntaria indemnizada (parte i) 169
Extinción de contrato e indemnización por sobrecarga laboral (parte ii) 171
Despido por violencia de género: la respuesta empresarial ante la condena penal de un trabajador 173

3
ACOSO LABORAL (*MOBBING*) Y SALUD MENTAL

3.1. Casos en los que se reconoce el *mobbing* 181

Acoso silencioso: el progresivo aislamiento de una trabajadora . 181

Acoso laboral como accidente de trabajo 185

Acoso laboral y accidente de trabajo: la demanda de maite contra la empresa y la mutua. 187

Acoso laboral y reconocimiento de incapacidad temporal como accidente de trabajo 190

Acoso laboral horizontal: despido procedente 195

Condena a empresa por acoso, pero el acosador queda sin sanción 197

Indemnización de 30.000 € por daños y perjuicios derivados de *mobbing* 199

Acoso laboral en política: indemnización de 30.000 € Por daños y perjuicios 201

Evaluación y actualización de riesgos psicosociales 203

Acoso laboral confirmado mediante informe psiquiátrico y psicológico 205

Desconexión digital, acoso laboral y protección a denunciantes . 207

Ayuntamiento vulnera la integridad física y moral de un trabajador 209

El trabajador hostigado esta vez gana 211

Acoso laboral de gerente a persona con discapacidad psíquica en un centro especial de empleo. 213

Acoso horizontal en un supermercado 215

Acoso laboral: ausencia de funciones y responsabilidades en el puesto de trabajo 217

Un supuesto de acoso por falta de ocupación efectiva 219

Acoso laboral a policia portuaria. 221

Acoso laboral a jefa de policía: concejal y alcalde causantes del hostigamiento. 224

Se confirma la sanción de suspensión de empleo y sueldo de 10 días a un trabajador que acosó a compañeras 227

Sanción a empresa por no evaluar riesgos psicosociales 230

Mobbing a teleoperadora por limitaciones técnicas de la empresa 232

Cómo el acoso vulnera derechos fundamentales 234

Ratificación de *mobbing* de gerente a trabajadora (parte i) 245

Ejemplo de acoso descendente (parte ii). 247

Madre trabajadora dejada sin apoyo y sujetada al hostigamiento . . . 249

Protocolo de acoso que aísla a la víctima y protege al acosador . 253

Incumplimiento de protocolo antiacoso en el lugar de trabajo. La empresa revictimiza a la trabajadora al ignorar medidas cautelares: 20.000 € De indemnización 255

Subrogación y movilidad: el lado oscuro de un contrato fijo-discontinuo 262
3.2. Casos en los que no se reconoce el *mobbing* 267
Desmitificación del acoso laboral 267
Hechos laborales sin entidad para acreditar vulneración de integridad moral 270
Una investigación sin pruebas: acoso laboral descartado 272
No hay acoso laboral en un buque 275
Denegación de permiso parental y alegaciones de acoso laboral 279
Las facultades de dirección y control empresarial no constituyen acoso laboral por defecto 282
Reorganización empresarial y conflictos laborales 284
Un caso que finalmente no llega a ser acoso laboral 287
No hay acoso laboral pero sí daños morales 289
No hay persecución sistemática para ser acoso laboral 291
Un retraso en la nómina no es un indicio de acoso laboral. 294
No hay *mobbing*, sino una situación derivada de la relación laboral ordinaria. 296
Situación tensa en el trabajo que no llega a ser *mobbing* 298
Desavenencias en el trabajo son motivo de despido disciplinario, pero no de acoso laboral 300
Caso en que no se reconoce acoso laboral. 302
Forense niega relación entre baja médica y acoso laboral 304
El informe de una asociación de ayuda a víctima de acoso no prueba el hostigamiento laboral 306
No hay nexo causal entre el supuesto acoso y el trabajo 309
El informe del servicio de psiquiatría sobre el trastorno de ansiedad, no implica acoso laboral por sí mismo. 313
Conflicto interpersonal no equivale a acoso laboral 316
El acoso moral no se confunde con conflictos y desentendidos laborales, que son inherentes a la relación laboral. 318
Trabajadora demanda sin éxito a su empresa por acoso laboral. . . . 320
Sentencia que desestima un supuesto acoso laboral 322
Modificar las condiciones de trabajo no supone acosar al trabajador 324
Acoso a policía local por un compañero de trabajo 326
Una demanda de acoso que raya la temeridad 328
Demanda de trabajadora infundada por acoso laboral: el juzgado le impone multa por temeridad y mala fe. 330
No hay acoso laboral pero sí extinción voluntaria indemnizada . . 335
Conductor acosado: denuncia y extinción voluntaria por art. 50 Et sin éxito. 337
No hay acoso laboral: no se evidencian acciones intencionales de humillación o vejación hacia el trabajador. 343
No hay acoso laboral ni msct a jefe de informativos de una radio . . 346

Demanda de cocinero supuestamente agredido por su jefe le demanda por *mobbing* 351
Un caso de salud mental como etiología común y no laboral. 353
No hay accidente de trabajo: no se prueba vinculación exclusiva entre el trastorno de ansiedad y el entorno laboral 355
Una supuesta falta de ocupación efectiva que no constituye *mobbing* 359
No hay situación de acoso laboral por una supuesta falta de ocupación efectiva 361
5 Horas sin ocupación efectiva no atenta a la dignidad de trabajador 366
Hechos no constitutivos como patrón de acoso 368
La activación del protocolo de actuación contra el acoso laboral no implica que los hechos denunciados sean ciertos 370
Sin modificación sustancial de condiciones ni acoso laboral 374
Sin acoso laboral, pero con modificación de condiciones 376
No hay indicios suficientes para declarar acoso laboral 378
Revisión de conductas alegadas por un vigilante de seguridad: un despido disciplinario sin patrones de acoso. 380
Acoso laboral rechazado 389
Conductas que no alcanzan el umbral necesario para ser constitutivas de acoso laboral 392
Conflicto laboral en una comunidad de propietarios: ¿acoso o malentendido? 394
Bloqueo en whatsapp no constituye acoso laboral. 396
Sin vulneración de derechos fundamentales. 398
Episodios inapropiados, pero sin acoso sistemático. 400
No hay acoso laboral. 402
Supuesto sin acoso laboral en centro penitenciario 404
No hay acoso laboral, simplemente la extinción de un contrato de sustitución 406
Análisis de acusaciones de acoso laboral, discriminación y represalias en el entorno laboral. Temeridad por parte de un representante de los trabajadores 409
Una sobrecarga de tareas no es acoso laboral si no se prueba. . 412
No se patentiza una situación de acoso laboral 414
No se prueba el acoso laboral hacia un peón: las actuaciones de la empresa pública están sujetas al convenio colectivo. 416
Decir que no cumple las expectativas no es acosar 421
No se estima una incapacidad permanente absoluta derivada de acoso laboral. 423
Eficacia probatoria de los informes médicos en situaciones de acoso laboral. 425
Trabajador denuncia a su superior por acoso laboral con el objetivo de blindarse ante sospecha de extinción de su contrato de trabajo. 428

4
ACOSO SEXUAL

4.1. Casos en los que se reconoce el acoso sexual 433
Acoso laboral por razón de sexo 433
Despido disciplinario por tocamientos no consentidos a una compañera de trabajo 437
Despido procedente por acoso sexual en el entorno laboral 439
Suspensión de empleo y sueldo de 31 días por tocamientos sexuales no consentidos 441
Despido disciplinario por acoso sexual: conductas inapropiadas . . 443
Acoso sexual en el trabajo: un caso en amazon 445
Despido disciplinario por conducta vejatoria de encargado a grupo de trabajadoras 448
Conductor de grúa asiste a mujer en la carretera y es despedido por acoso sexual 450
Despido improcedente por un supuesto acoso sexual 452
Acoso sexual corroborado: despido nulo e indemnización por daños morales 454
Trabajador insiste a una compañera de trabajo en hacer un intercambio de parejas o «un trio» 456
Trato desconsiderado y atentatorio a la dignidad de una compañera de trabajo 458
En caso de despido por acoso sexual en el trabajo, no cabe aplicar la teoría gradualista 460
Despido por acoso sexual 466
Sanciones laborales para profesor universitario por acoso a alumnas 468
Conductor de autobús despedido por supuesto abuso sexual 470
4.2. Casos en los que no se reconoce el acoso sexual 472
Despido improcedente por comentarios vulgares en el trabajo . . . 472
Decir al oído «guapa» no es acoso sexual 474

5
SALUD MENTAL EN EL TRABAJO Y *BURNOUT*

El impacto del entorno laboral en la salud mental 477
La excesiva carga de trabajo afecta a la salud de la trabajadora 480
Diagnóstico de ansiedad y episodio de depresión de origen profesional 482
Burnout en el trabajo 484
El *burnout* no implica invalidez permanente 486
Burnout, denuncias internas y una relación laboral tensada desde 2018 488
Uso del mbi como instrumento para controlar el *burnout* 490
Burnout no reconocido como accidente de trabajo 492

✕ *Burnout* rechazado como accidente de trabajo (II) 494
⚠ ‼ *Burnout* reconocido como accidente de trabajo. 500

BLOQUE III
CONCLUSIONES

Conclusiones 505

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía 517

ORDEN RELACIÓN DE SENTENCIAS TRATADAS EN EL BLOQUE II

Orden relación de sentencias tratadas en el bloque II. 521

ABREVIATURAS

ALEH	Acuerdo Laboral Estatal para Hostelería
AN	Audiencia Nacional
ANC	Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva
Art.	Artículo
Arts.	Artículos
AT	Accidente de trabajo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CENDOJ	Centro de Documentación Judicial
CC	Código Civil
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
CENDOJ	Centro de Documentación Judicial
CEE	Comunidad Económica Europea
CP	Código Penal
CSIF	Central Sindical Independiente y de Funcionarios
Dir	Directiva
DL	Decreto Ley
DLeg	Decreto Legislativo
DNI	Documento Nacional de Identidad
EBEP	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
EP	Enfermedad profesional
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

ETT	Empresa de Trabajo Temporal
ETOP	Económicas, técnicas, organizativas o de producción
EVI	Equipo de Valoración de Incapacidades
Ex art.	«De conformidad con el artículo», «según el artículo»
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
IPA	Incapacidad permanente absoluta
IPP	Incapacidad permanente parcial
IPT	Incapacidad permanente total
IT	Incapacidad Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social
JS	Juzgado Social
JSO	Juzgado de lo Social
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
LGSS	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
LISOS	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
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
MSCT	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
NTP	Nota Técnica Preventiva
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
Proc.	Procedimiento
RAE	Real Academia Española
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley

RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec.	Recurso
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SJSO	Sentencia del Juzgado de lo Social
SMAC	Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación
SPA	Servicio de Prevención Ajeno
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

PRÓLOGO

Si hay una materia en el quehacer de los laboralistas, que trasciende a lo meramente jurídico es precisamente el acoso en el trabajo. Esa *mina antipersona* —como gráficamente lo calificó la magistrada Gloria Poyatos[1]—, constituye un fenómeno que nos interpela también en lo personal y hace que, inevitablemente, nos adentremos en la complejidad del comportamiento humano.

Sin embargo, aunque difícilmente seamos capaces de tratar esta cuestión con frialdad de entomólogo, no cabe duda de lo necesarios que son, junto con los imprescindibles abordajes psicológicos, los estudios técnico-jurídicos que nos acerquen, desde el punto de vista doctrinal, legal y jurisprudencial, a una figura lamentablemente muy presente. Y es que una mirada de humanidad no puede ni debe estar reñida con el rigor jurídico en el tratamiento.

En los tribunales encontramos con frecuencia demandas que aluden a acoso con injustificable ligereza. Tengo la impresión de que ello ha tenido el efecto dañino de provocar una cierta prevención en la judicatura y, en general, en todos los operadores jurídicos. Y, sin embargo, haríamos muy mal si una instrumentalización o un abuso nominativo de la figura nos llevara a desconocer la envergadura y los efectos que la misma tiene en los casos reales, ante los que el Derecho no puede eludir respuestas adecuadas.

Couture estableció como primer *mandamiento*[2] del abogado el estudio y actualización permanentes, apreciación sin duda extensible a todos los juristas, también a los del ámbito académico o a la judicatura. El Derecho es cambiante y, en lo tocante a la figura del acoso laboral, no estamos ante una excepción.

En los últimos años, las nuevas formas de prestación de trabajo y de relaciones interpersonales han hecho que también el acoso se nos manifieste de nuevas maneras. Así, han surgido fenómenos novedosos, como el ciberacoso. Y, en general, las conductas de hostigamiento, aislamiento, desprestigio, etc., características del *mobbing*, se han trasladado y adaptado a los entornos digitales, virtuales o telemáticos.

---

1 Poyatos Matas, G. «Acoso laboral, una mina antipersona en el trabajo». *El Huffington Post*, 03/11/2005.

2 Couture Etcheverry, E.J. (2002) «Los mandamientos del abogado». *Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia* nº 238, Uruguay.

Junto a esos cambios tecnológicos, se han producido también diversas novedades en el plano normativo. España ratificó en el año 2022 el Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo, un tratado que establece definiciones y criterios y mediante el cual los países adheridos se obligan a adoptar medidas eficaces, tanto en lo preventivo como en lo reactivo, frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Y, aunque seguimos teniendo una legislación muy dispersa —como pone de manifiesto con acierto en esta misma obra Francisco Trujillo— y sin la coherencia y visión integral que serían deseables, se ha avanzado al menos en la definición de ciertas obligaciones empresariales.

Por tanto, si estamos ante un fenómeno complejo y cuyo contexto social y legal está modificándose, no podemos albergar duda alguna sobre la necesidad y la oportunidad de una obra como la que el lector tiene entre sus manos que, además, viene de la mano de un autor de contrastada solvencia.

El profesor Trujillo Pons ya nos había dado amplias muestras de sus conocimientos y su buen hacer, tanto en la actividad docente como en otros libros y artículos publicados. Pero, además, en los últimos años se ha puesto de manifiesto su enorme capacidad divulgativa: su perfil en la red social *LinkedIn*, atrae aproximadamente a 35.000 seguidores (yo, desde luego, soy uno más de ellos) en torno a la actualidad jurídico-laboral, creando una amplia comunidad de muy diversos perfiles: juristas, sindicalistas, responsables empresariales de relaciones laborales, personas trabajadoras, profesorado, estudiantes de Derecho, etc.

El libro parte de la caracterización de la figura del acoso desde la psicología, junto con las definiciones que ofrece el ordenamiento jurídico. Y aborda las obligaciones empresariales en la materia o los efectos sobre las personas que lo sufren, entre otras muchas cuestiones, que conforman un interesante estudio de conjunto.

Pero su mayor originalidad y su principal aportación es que nos permite asomarnos a la realidad de la práctica judicial, ofreciendo una amplia selección de sentencias, brevemente comentadas con el mismo estilo, gráfico y didáctico, que su autor utiliza en *LinkedIn*. Este Bloque de la obra pone al alcance del lector un elocuente panorama de cómo han ido abordando los tribunales en nuestro país el acoso en el trabajo.

Posiblemente algunos criterios de las resoluciones analizadas se puedan ir viendo superados por el nuevo marco legislativo al que hemos hecho referencia. No cabe duda tampoco de que cada sentencia no puede tomarse como dogma de fe aisladamente considerada, pues existe disparidad entre unos y otros órganos judiciales en determinados aspectos e, incluso en los mismos tribunales, se registra cierta evolución a lo largo del tiempo. Pero, nos guste más o menos cada fallo, resulte más o menos discutible —desde la óptica del debate jurídico— el enfoque de cada una de las sentencias analizadas, lo que sí resulta sumamente aconsejable es conocer bien el terreno que ha de pisarse, que es el de la realidad y no el del deseo de cada cual. Un terreno, el

de los pronunciamientos judiciales, por el que ha de transitar el docente del Derecho con sus alumnos, o en el que va a tener que desenvolverse el profesional laboralista junto al justiciable cuyos intereses le hayan sido confiados.

Desde esta perspectiva, el presente volumen puede resultar sumamente útil para ampliar conocimientos teóricos y prácticos, acercándose a una visión amplia y actualizada del fenómeno del acoso en el trabajo.

Carlos Javier Galán Gutiérrez
Magistrado titular del Juzgado de lo Social n.º 14 de Sevilla
Profesor colaborador de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

BLOQUE I

INTRODUCCIÓN

1

EL ACOSO LABORAL: UN RIESGO PSICOSOCIAL INVISIBLE Y LATENTE EN LAS RELACIONES LABORALES

El acoso en el trabajo, más que un conflicto entre compañeros, se presenta como un riesgo psicosocial con graves consecuencias para la salud mental de quienes lo padecen. En este contexto, el libro proporciona un análisis profundo del acoso laboral. Pese a que, en su mayor parte, se lleva un estudio de casos del tipo de acoso moral o *mobbing*, no se omite el acoso sexual y el burnout dado que sus consecuencias también son muy perniciosas para las víctimas y empresas.

Así pues, se va a explorar a nivel español, su marco jurídico y las responsabilidades que las empresas deben asumir para prevenir y actuar ante estas situaciones. Una obra que explora el estado actual del acoso en el trabajo en España, su marco jurídico y las responsabilidades que las empresas deben asumir para prevenir y actuar ante estas situaciones. Con un estudio profuso de los últimos pronunciamientos judiciales, se analizan casos reales, destacando la dificultad de probar el vínculo entre este tipo de acoso y el entorno laboral.

Asentado lo anterior, el acoso en el trabajo, conocido comúnmente como *mobbing*, ha existido desde que se establecieron las primeras relaciones de poder en el ámbito de las relaciones laborales. Aunque su visibilidad ha aumentado en los últimos años, no es un fenómeno reciente. La modalidad más común es la descendente, donde los mandos ejercen presión sobre trabajadores en posiciones subordinadas. Por otro lado, el acoso ascendente se produce cuando un trabajador o grupo de trabajadores con menor posición jerárquica ejerce presión sobre un superior. Aunque menos frecuente, esta modalidad también tiene un impacto significativo en el entorno laboral.

Sin embargo, el acoso no se limita a esta dirección. También existe el acoso horizontal, que ocurre entre compañeros del mismo nivel jerárquico o del mismo departamento. En este caso, las conductas de acoso se dan entre iguales, sin que haya una diferencia de rango dentro de la estructura organizativa.

Además, se ha empezado a estudiar un nuevo fenómenos que, sin ser nuevo, ha despertado el interés científico siguiendo el hilo del acoso laboral. Se trata del acoso de terceros. Para poder comprenderlo, se trata del que ejercen personas ajenas a la propia empresa contra los trabajadores de esta. Mientras que, como se ha detallado anteriormente, el acoso laboral proviene de compañeros, superiores o subordinados, este llega de personas ajenas a la organización pero que interactúan con ella. Estas pueden ser clientes, pacientes o alumnos.

Adicionalmente, como suele ser frecuente, esta problemática afecta más a las mujeres, que suelen ser víctimas también acoso sexual por parte de estos terceros, especialmente en aquellos sectores más feminizados como puede ser el sanitario (Crespí, 2024).

En este marco, abordar de manera efectiva la problemática del acoso laboral y los riesgos psicosociales asociados requiere la adopción de un enfoque proactivo y comprometido por parte de las empresas, más allá de la intervención estatal en sus dimensiones administrativa o penal. Aunque la tutela del Estado, a través de normativas, inspecciones y sanciones, desempeña un rol fundamental, no puede ni debe constituir la única herramienta para combatir estas conductas en el ámbito laboral.

Sin embargo, persiste un pensamiento arraigado en diversos sectores empresariales y sociales que delega exclusivamente al Estado la responsabilidad de implementar soluciones, eximiendo a las empresas de su participación activa en la identificación, prevención y resolución de estas situaciones. Este paradigma, que tiende a considerar que el problema puede resolverse únicamente mediante el fortalecimiento de los mecanismos legales y administrativos ya existentes, subestima el papel crucial que los empleadores deben desempeñar como agentes directos en la configuración de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de hostigamiento.

Es imperativo que las empresas tomen responsabilidad activa en esta materia, ya que su posición estratégica en la organización del trabajo las convierte en actores esenciales para prevenir y erradicar el acoso laboral. Su implicación no solo resulta ética, sino también necesaria para garantizar una mejora sostenible en las dinámicas laborales.

En lugar de limitarse a reaccionar ante las consecuencias de estas conductas una vez que han ocurrido, las empresas tienen la oportunidad —y la obligación— de establecer medidas preventivas que incluyan la sensibilización de sus empleados, la formación de sus mandos intermedios y la implementación de protocolos efectivos de actuación frente a denuncias de acoso. Solo mediante este cambio de paradigma, que sitúe a las empresas como copartícipes en la erradicación del acoso laboral, será posible avanzar hacia una solución integral y sostenible de esta problemática que afecta tanto a las personas como al tejido productivo en su conjunto.

Volviendo al acoso laboral, en sus diversas formas (ya sea moral, discriminatorio, *mobbing*, sexual o por razón de género), cabe decir que puede manifestarse en cualquier dirección dentro de la estructura empresarial: de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba o entre iguales. Esta realidad demuestra que el acoso laboral no depende únicamente de la autoridad formal, sino también de las dinámicas personales y grupales dentro del entorno de trabajo.

Se trata pues, de un fenómeno psicosocial que actual con proyección a futuro, a menos que se activen protocolos de actuación frente al acoso de forma eficiente y, en definitiva se cumpla con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Además, supone un riesgo psicosocial grave y complejo que se patentiza en la alta litigiosidad judicial, con conflictos laborales cada vez más comunes. En efecto, en España, de forma preponderante, están llegando casos a los tribunales, reflejando la tensión que sienten los trabajadores ante el riesgo de despido y la necesidad de mantener su empleo para sustentar a sus familias.

El acoso en el trabajo, más que un conflicto entre compañeros, se presenta como un riesgo psicosocial con graves consecuencias para la salud mental de quienes lo padecen. En este contexto, el libro proporciona un análisis profundo del acoso laboral, pese a que, en su mayor parte, se lleva un estudio de casos del tipo de acoso moral o *mobbing*, no se omite el acoso sexual y el *burnout* dado que sus consecuencias también son muy perniciosas para las víctimas y empresas. Así pues, se va a explorar a nivel español, su marco jurídico y las responsabilidades que las empresas deben asumir para prevenir y actuar ante estas situaciones.

Respecto a la detección de los casos de acoso laboral, una característica clave que dificulta la misma su detección es que las conductas que posteriormente se citarán, no dejan marcas; son invisibles, lo que dificulta su identificación y prueba. Además, es frecuente que la organización culpe a la víctima, tratándola como el origen del problema, lo que agrava la situación.

Al tratarse de un riesgo psicosocial, subjetivo e invisible, llega a plantear grandes confusiones y conflictos tal y como se va a recalcar en la presente obra, que de forma genuina y pedagógica, analiza como una suerte de guía jurídica una ristra de comentarios jurisprudenciales que dan buena prueba de la alta litigiosidad que representa el fenómeno.

El acoso en el trabajo, en todas sus expresiones, se trata de un fenómeno complejo y subjetivo, que depende de la percepción de la víctima y la repetición de los actos. Uno de los pilares de esta obra es ayudar a toda persona interesada en esta materia a que sepa distinguir el acoso de un conflicto laboral común. Así, como se tratará de forma profusa, se deben cumplir ciertos criterios para ello: una relación de poder desigual, actos dirigidos específicamente hacia una persona y una persistencia en las conductas ofensivas. Es frecuente que la organización culpe a la víctima, tratándola como el origen del problema, lo que agrava la situación.

Desde esta perspectiva, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, de 14 de marzo de 2012[3], establece que, si bien no existe consenso sobre qué constituye el acoso, éste se caracteriza por la percepción subjetiva de la víctima. Comportamientos aceptables para algunos pueden ser ofensivos para otros, y no siempre es fácil determinar el punto en el que una conducta se convierte en acoso laboral o *mobbing*. Lo anterior tendrá claramente reflejo en los casos analizados en el Bloque II de la presente monografía, los cuales ayudan a aclarar cuando un conflicto laboral es acoso o un simple «roce».

Sea como fuere, se trata de un riesgo laboral latente en el actual marco de las relaciones laborales que provoca unos efectos perniciosos en la salud mental de los trabajadores. Esto ha provocado que las empresas hayan empezado a reconocer la seriedad de estas enfermedades psicológicas y, como consecuencia, ahora el tratamiento de los riesgos psicosociales es una de sus principales preocupaciones en cuanto a la salud y la productividad de sus trabajadores. En este sentido, la depresión como trastorno mental, impacta negativamente en el organismo en su totalidad, alterando el estrés oxidativo y considerándose, por lo tanto, como una enfermedad sistémica. Esto explica la notable asociación entre la depresión y enfermedades cardiovasculares y cáncer, así como la mayor mortalidad prematura entre personas con depresión.

Ciertamente, se puede afirmar que se trata de una epidemia silenciosa en el S. XXI. Tanta es su incidencia en el actual marco de las relaciones laborales que, estadísticamente, de acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Gallup[4] (2021), uno de cada cinco trabajadores ha sufrido algún tipo de violencia o acoso laboral en su vida, con más de la mitad de los casos ocurriendo repetidamente y en los últimos cinco años. A nivel global, el 8,5 % de los trabajadores (277 millones) ha sido víctima de violencia física, siendo los hombres los más afectados en esta categoría. En cambio, la violencia y el acoso sexual afectan especialmente a mujeres jóvenes, quienes tienen el doble de probabilidades de enfrentarlos en comparación con sus pares masculinos. América lidera en casos de violencia psicológica y acoso (29,3 %), seguida por África (20,2 %).

La mayoría de las víctimas (54,4 %) comparten su experiencia, pero prefieren hacerlo con amigos o familiares (84,9 %) o compañeros de trabajo

3 STSJ MADRID (Sala de lo Social, Sección 2) núm. 189/2012, recurso núm. 6570/2011, de 14 de marzo. ECLI: ES:TSJM:2012:765.

4 *Vid*. International Labour Organization. (2021). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial* [Informe]. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf y también International Labour Organization. (2021). Experiences of violence and harassment at work: A global first survey [Informe]. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

(70,4 %), y muy pocos acuden a instituciones formales, como la Policía o sindicatos. Entre quienes no comparten su experiencia, los principales motivos incluyen la percepción de que sería una pérdida de tiempo (55 %), el temor a dañar su reputación (44,5 %) y la falta de procedimientos claros (43,1 %).

Este problema es considerado como una grave cuestión de salud laboral, ya que deteriora las relaciones en el trabajo y tiene efectos negativos tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Además, representa un grave problema de salud mental dentro del entorno de trabajo, ya que las relaciones laborales se van deteriorando progresivamente, lo que afecta tanto al trabajador como a la empresa en su conjunto. En este contexto, el principal objetivo del acoso es desgastar psicológicamente al trabajador, quien, con el tiempo, experimenta una pérdida de motivación, autoestima y concentración. Esto conlleva una reducción de su rendimiento laboral, hasta llegar al punto en que la víctima no puede más con la situación. En muchos casos, este agotamiento puede llevar al trabajador a sentirse responsable de lo sucedido y, finalmente, a tomar la decisión de abandonar su puesto o solicitar una baja laboral. Desde este enfoque, se entiende el acoso en el trabajo como una estrategia de intimidación utilizada por ciertas empresas, que, debido a su situación (como sucede con los funcionarios públicos), no pueden o no desean recurrir al despido, evitando así las repercusiones económicas de esta medida. En este proceso, el acosador se sirve de su posición de poder para ir marginando al trabajador de manera progresiva, hasta conseguir su total inutilización.

Las empresas han empezado a reconocer la seriedad de estas enfermedades psicológicas (como ahora el acoso en el trabajo o el *burnout*): el tratamiento de los riesgos psicosociales es ahora una de sus principales preocupaciones en cuanto a la salud y la productividad de sus trabajadores. En este sentido, la depresión es un trastorno mental que impacta negativamente en el organismo en su totalidad, alterando el estrés oxidativo y considerándose, por lo tanto, como una enfermedad sistémica. Esto explica la notable asociación entre la depresión y enfermedades cardiovasculares y cáncer, así como la mayor mortalidad prematura entre personas con depresión.

En lo que respecta a las enfermedades relacionadas con el estrés laboral y sus efectos perjudiciales para la salud, en la actualidad, con elevados niveles de carga en el trabajo, las personas encuentran dificultades para mantener un equilibrio crónicamente difícil frente a la presión ambiental diaria. Ello genera cambios que, con el tiempo, pueden dar lugar a enfermedades asociadas al estrés, incluyendo trastornos cardiovasculares y arritmias.

El acoso en el trabajo, sea cual sea su tipo (moral, sexual, por razón de género o discriminatorio), implica actos de agresión o desconsideración intencionada por parte del empresario o compañeros, cuyo fin es menospreciar o aislar al trabajador, afectando incluso su salud con la intención de que abandone el empleo.

ACOSO LABORAL:
UNA GUÍA JURÍDICA A TRAVÉS DE CASOS REALES

El libro ***Acoso laboral: una guía jurídica a través de casos reales***, profundiza en la creciente problemática del acoso en el trabajo, abarcando todas sus modalidades (acoso moral o *mobbing*, acoso discriminatorio, acoso sexual o acoso por razón de género), que afecta a la salud psicológica de los trabajadores. En el presente monográfico se pondrá de relieve la definición, los elementos que determinan la categorización del acoso laboral, todo desde un punto de vista muy actual y vigente; en base a comentarios de sentencias insertas en el Bloque II de la obra y que siguen, para su mayor comprensión, una estructura típica de *LinkedIn* con emoticonos y, al final de cada texto, una imagen de inteligencia artificial para ilustrar el contenido particular de cada publicación. Dado que las imágenes desdoblan mucha información, se ha optado por incorporarlas a fin de ayudar a la mayor comprensión del lector del contenido tratado.

En definitiva, aquí se presenta un libro que, como una suerte de guía, contiene en sus más de 500 páginas, todo lo concerniente a la complejidad del fenómeno laboral, desde su concepto y visión multifacética hasta el análisis y reflexión de más de 100 pronunciamientos judiciales recientes en España, desgranando casos reales y las soluciones aportadas por los distintos tribunales. Desde el acoso moral o *mobbing* hasta el acoso sexual o por razón de género, el texto se incardina en las dinámicas de los casos de hostigamiento en el ámbito laboral y otros riesgos psicosociales de impronta en el actual marco de las relaciones laborales, como ahora el *burnout*. A través de este enfoque, se pretende comprender las formas en las que se manifiesta esta conducta hostigadora en el ámbito laboral, para con ello, dar herramientas para enfrentarlas y prevenirlas, coadyuvando a la protección de la dignidad y la salud de los trabajadores, ofreciendo una mirada práctica y rigurosa sobre un fenómeno tan complejo como urgente.

FRANCISCO TRUJILLO PONS

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I - Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas (Castellón, España). Adscrito a la Unidad Predepartamental de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Especialista en Derecho del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Diplomado en Relaciones Laborales, Licenciado en Ciencias del Trabajo, Máster de Prevención de Riesgos Laborales (tres especialidades), Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Miembro del Grupo de Investigación de "Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales" de la Universitat Jaume I (Coord. Arantzazu Vicente).

Presencia habitual en prensa, televisión y radio tratando aspectos de derecho laboral.

Director de cursos online, autor y coordinador de varias obras y de numerosos artículos jurídicos laborales.

PVP: 45,00 €

ISBN: 978-84-1194-834-0

9 788411 948340

OA