



LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN EL ACOSO LABORAL

Autor: Maria Dolores Calzado de la Hoz
Tutor: Carlos Gustavo Ortega Melian

21 de Enero de 2019

INTRODUCCION.....	Pág. 2
ABREVIATURAS.....	Pág. 3
CAPITULO I: EL ACOSO LABORAL. CUESTIONES GENERALES.....	Págs. 4 a 15
1. Definición del acoso laboral	
2. Tipos de acoso	
3. Prevenir el acoso	
4. Identificar el acoso	
5. Consecuencias del acoso	
6. Protocolo de actuación por parte de la empresa	
CAPITULO II. LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DEL ACOSO LABORAL...	Pág. 16 a 30
1. Sujetos responsables y responsabilidad por hechos propios y por hechos ajenos	
2. Responsabilidad contractual o extracontractual	
3. Responsabilidad subjetiva u objetiva	
4. Daños producidos por el acoso	
CAPITULO III: RESPONSABILIDAD CIVIL DE LA EMPRESA.....	Pág. 31 a 39
1. Determinación de la Responsabilidad Civil de la empresa	
2. Cuantía de la indemnización	
3. Ejecución de la indemnización	
CAPITULO IV: TIPOS DE PROCEDIMIENTOS JUDICIALES.....	Pág. 40 a 49
1. Procedimiento civil	
2. Procedimiento laboral	
3. Procedimiento penal	
CONCLUSIONES.....	Pág. 50 a 51
BIBLIOGRAFIA Y REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA.....	Pág. 52 a 55
ANEXO I. Tabla de indemnizaciones.....	Pág. 56 a 62

INTRODUCCION

Este trabajo trata de dilucidar los aspectos más relevantes en cuanto a la responsabilidad civil en los casos de acoso laboral. Por ello, todo lo expuesto está basado en jurisprudencia, normativa y en la opinión de varios autores expertos en la materia.

En primer lugar, se sitúa la definición del acoso laboral y los elementos que lo configuran, así como los tipos de acoso que existen y sus consecuencias para el acosado.

Por otro lado, se analiza al sujeto acosador o sujeto activo en relación con el sujeto responsable civil y su conexión directa con el empresario en base al cumplimiento de la vigilancia de la salud de sus empleados en cumplimiento de la LPRL.

También se hace una reseña a la diferencia entre la responsabilidad civil contractual y la responsabilidad civil extracontractual y las consecuencias de ambas modalidades con respecto al sujeto o sujetos responsables.

Por otro lado, se estudia la responsabilidad civil de la empresa en materia de indemnizaciones y su cuantificación, así como la responsabilidad civil subjetiva y la responsabilidad civil objetiva. En cuanto a la indemnización, se distinguen dos posibles vías, la vía de extinción de la relación laboral (art. 50 del ET) y la vía del resarcimiento de los daños y perjuicios por lesión de los derechos fundamentales (art. 182 LRJS).

Por último, una breve reflexión sobre los tipos de procedimiento judiciales (civil, laboral y penal) y las cuestiones más relevantes de cada uno de ellos.

ABREVIATURAS

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

LRJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

CC: Real Decreto de 24 de julio de 1889 del Código Civil.

TS: Tribunal Supremo

STS: Sentencia Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia Tribunal Superior de Justicia

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CP: Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

AP: Audiencia Provincial

LPRL: Ley 54/2003, de 12 de diciembre, sobre la Prevención de Riesgos Laborales

CAPITULO I

EL ACOSO LABORAL. CUESTIONES GENERALES

1. Definición del acoso laboral

La definición de “mobbing” o “acoso Laboral” fue cultivada principalmente por el profesor Heinz Leymann, en los años 80. Este profesor sueco está considerado como la mayor autoridad en la materia¹, ya que estudió la trascendencia de este comportamiento y realizó numerosos análisis sobre las consecuencias del mismo. El profesor Leymann identificó hasta 45 estrategias del acoso laboral, y además consideraba que el acoso requería de una violencia de carácter sistemática y prolongada en el tiempo².

Así mismo, el acoso laboral ha sido relatado por algunos autores con otros términos, como: “acoso psicológico”, “acoso institucional”, “acoso moral”, “psicoterror” o “acoso psicológico en el trabajo”³.

Por otro lado, nos encontramos con algunas sentencias como TSJ Comunidad Valenciana⁴ que definen el acoso como todo comportamiento que se ejerce de forma

¹ Según el autor PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, *Mobbing como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Editorial Sal Terrae, Santander, 2001, pág. 52

² GONZALEZ ALONSO, Augusto, El Derecho, Actum Fiscal nº 128 Octubre 2017. “La definición que en su momento acuñó Heinz Leymann sobre el mobbing identificaba 45 estrategias o comportamientos propios del acoso laboral (en la Leymann Inventory of Psychological Terrorization); consideraba necesario que la violencia psicológica tuviese un carácter sistemático (al menos una vez por semana) y que se diese durante un tiempo prolongado que estimaba no inferior a seis meses”. pág. 35

³ ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana María, *El Mobbing o Acoso Laboral*, Editorial Tebar, S.L. Madrid 2015. pág. 15

⁴ TSJ Comunidad de Valencia, Sala Contencioso-Administrativo, sec 3ª, Sentencia 25-09-2001, “También con carácter general resulta adecuado adentrarse en lo que por los expertos en las relaciones laborales se denomina “acoso moral” y en concreto en la particular práctica que se denomina en términos

perjudicial contra un acosado o varios acosados, en el centro de trabajo, y/o como resultado de una actividad laboral. En concreto, el acoso laboral ha sido definido por los Tribunales como una forma de violencia psicológica, cuyo objetivo es destruir a la víctima y desprestigiarla, atentando contra su reputación para eliminarla de su actividad laboral.

Para que pueda considerarse acoso tienen que darse una serie de elementos esenciales, como que se trate de ataques intensivos, sistemáticos y reiterados en el tiempo⁵, ya que en otro caso, y si estos elementos no estuvieran presentes, estaríamos hablando de otras figuras afines al acoso, como es el caso del “burn out” o “síndrome del quemado”, tal y como afirma, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de Navarra en su sentencia de fecha 23 de marzo de 2004⁶.

anglosajones "mobbing". Esta práctica ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica "bossing" (palabra que proviene de "boss" -patrón o jefe-). cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de "bossing" consiste en la "política de empresa" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos.

Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío".

Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o, como puede considerarse en el presente caso, manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores.

⁵ OVEJERO BERNAL, Anastasio. *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2006, vol. 22 n.º 1, Págs. 108-109, El acoso laboral se caracteriza por la intensidad y la repetición sistemática de la agresión y por la ilegitimidad ética de sus ataques, dirigidos a la destrucción psicológica de la persona. El fin último del mobbing es acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica de la persona acosada, desgastándola emocional y físicamente. Otro rasgo inconfundible del acoso es que se produce una escalada creciente en los ataques, hasta llegar a extremos imposibles de soportar por el acosado.

⁶ “aun cuando ambas patologías psicosociales coinciden en el resultado, esto es, los graves daños que producen en la salud del trabajador, el acoso moral se integra por un elemento intencional lesivo, ya

El “síndrome del quemado” o “burn out”, es el trastorno psicológico que sufre el trabajador como resultado de su trabajo. El INSHT califica este trastorno como consecuencia de una carga de trabajo excesiva que produce en el afectado un estrés crónico con síntomas de ansiedad⁷.

Con respecto al punto de vista de quienes pueden ejercer el hostigamiento, el inspector de trabajo D. Manuel Velázquez⁸ puntualiza que el acoso puede ser llevado a cabo por uno o varios individuos, y que éstos pueden estar en una posición superior jerárquica o incluso en la misma posición, como es el caso de los propios compañeros. Es por ello, que el acoso puede producirse de forma horizontal y vertical, tal y como señalan la mayoría de autores⁹.

proceda del empleador o superiores jerárquicos (bossing) o por compañeros (mobbing horizontal), sin embargo en el burn out, ese elemento intencional está, en principio, ausente”

⁷ FIDALGO VEGA, Manuel, *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “bornout” (I): definición y proceso de generación*. “Desde las consecuencias individuales o síntomas que caracterizan el síndrome y partiendo de un enfoque psicosocial, el burnout se ha conceptualizado como un síndrome con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional es una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Esta respuesta de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios es debida al contacto continuo con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo en unas condiciones no ajustadas al trabajador. La despersonalización se explica por el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia las personas objeto del trabajo”. pág. 3

⁸ VELAZQUEZ, Manuel, Inspector de Trabajo, *Revista Prevención Trabajo y Salud (INSHT) N° 17*, año 2012, página 28. *Es decir, se trata de una conducta hostil o intimidatoria seguida frente a un trabajador en el marco de su relación por cuenta ajena, que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios, y que este individuo o individuos pueden ser tanto el propio empleador, como su representante o mando intermedio, o incluso sus propios compañeros de trabajo con una posición de facto superior.*

⁹ GONZÁLEZ TRIJUEQUE, David, *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, Vol. 7, 2007, pág. 41-62. *La mayoría de los autores hablan de una tipología del acoso psicológico laboral muy similar, señalándose como principales tipos el acoso vertical y el acoso horizontal (Fernández et al., 2004; Jáuregui, 2007; Piñuel, 2001, 2003; Zapf et al., 1996).*

Siguiendo algunos estudios de investigación las tres tipologías pueden definirse de la siguiente manera¹⁰:

a) Acoso horizontal, es el que se produce entre compañeros, en un nivel similar de jerarquía, es decir, se da entre “iguales”.

b) Acoso vertical descendente (bossing), es el que se produce por las personas que ocupan puestos jerárquicos superiores respecto a la víctima, es decir, se da entre “desiguales”.

c) Acoso vertical ascendente, es el que se produce con muy baja frecuencia, ya que se da del nivel subalterno al jefe, es decir, también se da entre “desiguales”.

Los sujetos que integran el proceso de acoso son dos: “el acosado o sujeto pasivo” y “el acosador o sujeto activo”, aunque también pueden estar implicadas terceras personas que participen de forma directa o indirecta.

El acosador puede llevar el hostigamiento de manera individual o colectiva contra una o varias víctimas y por lo general suelen ser en su mayoría jefes o superiores. El acosado es la víctima o víctimas de la agresión de acoso laboral, aunque en general el acoso suele llevarse hacia una única víctima¹¹.

Algunos autores han descrito los rasgos de personalidad de la víctima como personas con baja estima, tímidas, con capacidad para desempeñar su puesto de trabajo y

¹⁰ ROMERO-PÉREZ, Jorge Enrique, Revista de Ciencias Jurídicas N° 111 (131-162) set.-dic. 2006, pág. 141-142

¹¹ KHALE CARRILLO, Djamil Tony *La protección jurídica del acoso laboral*, Fondo Editorial de Nuevo León, Nuevo León-Monterrey, 2012, pág. 48-49

perfeccionistas¹². Por otro lado, con respecto a la personalidad del acosador el rasgo que le caracteriza es el comportamiento de agresión que pueden desencadenar en violencia, con el fin de encubrir sus propias debilidades, así como generar un mecanismo de autodefensa de su reputación¹³.

2. Tipos de acoso laboral

El acoso laboral puede ser de diferente naturaleza, aunque la única finalidad que se persigue es perturbar al afectado o afectados para producirle una reacción que acabe con la extinción de su relación laboral y el abandono de su puesto de trabajo:

- a) Acoso psicológico: Es el que se produce a través de actos expresos que puedan atacar a la víctima en sus relaciones sociales, vida privada, agresiones verbales, menoscabo de su dignidad en la ejecución de su trabajo, amenazas, etc...

- b) Acoso sexual¹⁴: Es el comportamiento verbal o no verbal, e incluso físico de índole sexual. Es decir, atentar contra la intimidad del acosado, siempre que este comportamiento no sea consentido por la persona que lo está sufriendo. Como ejemplo se pueden considerar conductas de acoso sexual: los gestos obscenos, mensajes de contenido sexual dirigidos al acosado, hacer comentarios sobre la apariencia física del acosado, el contacto físico deliberado

¹² OROZCO CARVAJAL, José G. y DAVILA LONDOÑO, Carlos A., "los derechos humanos en las organizaciones de Manizales: concepciones, políticas y prácticas, financiada por la Universidad Nacional de Colombia, Pág. 97.

¹³ OROZCO CARVAJAL, José G. y DAVILA LONDOÑO, Carlos A., "los derechos humanos en las organizaciones de Manizales: concepciones, políticas y prácticas, financiada por la Universidad Nacional de Colombia, op. cit. pág. 98.

¹⁴ LLANEZA ALVAREZ, F. Javier, Ergonomía y Psicología aplicada Ed. Lexnova, mayo 2009, pag. 542, La Ley Orgánica de Igualdad, 3/2007, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A los efectos de la 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).

al acosado, obligar a realizar sexo al acosado a cambio de un ofrecimiento de mejora laboral, etc...

- c) Acoso por discriminación: El principio de igualdad están recogido en el artículo 1.1 de la Constitución Española, este principio se consagra entre los valores superiores de la dignidad humana y es la base de todos los derechos¹⁵. Por ello cuando se produce un trato diferente por razón de edad, sexo, raza, ideas políticas, estado civil, minusvalía, etc....estamos ante una situación de acoso por discriminación. Una de las formas de acoso más generalizada es el acoso por razón de sexo, este es el que se produce de forma ofensiva en función del sexo del acosado con el fin de atentar contra su dignidad¹⁶. A modo de ejemplo podríamos destacar: menospreciar el trabajo realizado por ser de diferente género sexual que el acosador, utilizar formas ofensivas dirigidas al acosado por el hecho de ser un hombre o una mujer, menospreciar las capacidades o habilidades por ser de un determinado género sexual, etc.. Varios estudios han demostrado que las manifestaciones de acoso psicológico más frecuentes por razón de sexo se dan en las mujeres, y lo mismo sucede en el acoso por razón de edad, donde se ha determinado que los empleados mayores de 50 años presentan índices de acoso superior que los empleados de menos edad¹⁷.

¹⁵ BUSTOS BOTTAI, Rodrigo, Discriminación por razón de sexo y acciones positivas, Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 6, julio 2007

¹⁶ LLANEZA ALVAREZ, F. Javier, Ergonomía y Psicología aplicada, op. cit, pág. 542, La Ley Orgánica de Igualdad, 3/2007, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (...) A su vez, "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2)

¹⁷ LÓPEZ-CABARCOS, M. Ángeles, PICÓN-PRADO, Eduardo y VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ, Paula, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 24, numero 1, 2008, pág. 52-53

Así mismo, en función de los objetivos que busque el hostigador en el proceso de acoso laboral o mobbing, éste también puede ser de varios tipos¹⁸:

- a) Mobbing estratégico: Es de origen descendente, es decir, el ejercido por el superior hacia el nivel inferior, y forma parte de la estrategia de la empresa para que el acosado abandone su puesto de trabajo de forma voluntaria, con objeto de que la empresa no tenga que abonarle la indemnización correspondiente en caso de despido.
- b) Mobbing de dirección o gestión: En este caso es el ejercido por la dirección de la empresa con objeto de prescindir del trabajador que no se ajusta a las expectativas laborales (tiene gran similitud con el mobbing estratégico), o como forma de ejercer sobre el trabajador una situación de sumisión empleando amenazas de despido y produciéndole situaciones de pánico.
- c) Mobbing perverso: En este caso, este tipo de acoso no tiene un objetivo laboral, es fruto de la personalidad del acosador y tiene como finalidad satisfacer los deseos del hostigador extorsionando al acosado.
- d) Mobbing disciplinario: Es el ejercido contra el acosado con el fin de imponerle las normas que tiene que seguir dentro de la empresa y suele emplearse con personas con un alto grado de absentismo.

¹⁸ BARRADO MIGUEL, Vanesa y PRIETO BALLESTER, Jorge Manuel, El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español, Perspectivas, noviembre 2016, pág. 32

3. Prevenir el acoso

El mecanismo que deberá de utilizar la empresa para prevenir el acoso es adopción de las medidas que sean necesarias para evitar cualquier situación de acoso, para ello, ésta deberá informar a todos los integrantes de la misma de los protocolos de actuación en caso de acoso, además, también deberá de informar sobre la forma correcta de como identificar una situación de acoso.

La empresa actuando como entidad responsable deberá investigar, diagnosticar y, en todo, caso sancionar las posibles situaciones de acoso, así como a los acosadores.

Para llevar a cabo esta prevención, la empresa puede constituir una comisión de investigación e incluso nombrar un mediador, que será la persona encargada de atender y tramitar las solicitudes de los trabajadores que denuncien posibles situaciones de acoso.

De acuerdo con la gravedad de la situación, la empresa deberá tomar medidas cautelares ante el acosado, de tal forma, que éste se sienta protegido del acosador.

4. Identificar el acoso

El acoso puede identificarse por las diferentes señales de violencia física o verbal que el acosador ejerza sobre el acosado, así pues, el TSJ de Andalucía¹⁹ en una de sus

¹⁹TSJ Andalucía (Sevilla) Sala de lo Social, sec. 1ª, S 05-07-2011, nº 1970/2011 *“el mobbing se identifica pues con conductas en el ámbito laboral que tienen por objeto destruir las redes de comunicación de las víctimas que las sufren, erosionando su reputación, y perturbando el desarrollo de su actividad hasta conseguir finalmente el abandono voluntario del trabajo mediante el daño progresivo y continuo a la dignidad del trabajador.*

Dicho comportamiento negativo, puede consistir en:

a) acciones contra la reputación o la dignidad del trabajador.

sentencias señala que el acoso tiene como objetivo destruir a la víctima, mediante diferentes conductas de comportamiento.

El proceso de acoso se compone de una serie de fases que comienzan de forma traidora y que alcanza una fase de tal magnitud de difícil retorno a la situación anterior al acoso²⁰.

- Fase de conflicto, en este primer orden se caracteriza por distintos conflictos de orden interpersonal entre los trabajadores y aunque no tiene porque tratarse de un conflicto grave, es el inicio de una situación de acoso.
- Fase de estigmación, es la fase propiamente dicha por la manifestación de comportamientos agresivos y ataques psicológicos del acoso. Esta fase es como continuación de la fase de conflicto, y puede ser participada por una o varias personas.
- Fase de intervención desde la organización, en esta fase es donde la organización debe de adoptar una serie de medidas dirigidas a resolver los acontecimientos relacionados con el acoso laboral.
- Fase de exclusión, en esta última fase la víctima empieza a ausentarse del trabajo por incapacidad temporal o bien queda que incapacitado de forma permanente como consecuencia de las diversas patologías físicas, psíquicas y sociales.

b) contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole una cantidad excesiva, un trabajo difícil de realizar o innecesario o privándole de los medios necesarios para desarrollarlo.

c) acciones dirigidas a manipular la comunicación o la información, no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, métodos de trabajo a realizar, la cantidad y calidad del trabajo o amenazándole, criticándole o no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar.

d) acciones de iniquidad mediante las cuales se establecen diferencias de trato como la distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas.

En fin, se considera el mobbing como una forma característica de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que se establecen en el centro de trabajo, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador afectado que percibe que sus hostigadores tienen la intención de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante, sin que el individuo sepa cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso”.

²⁰ GONZÁLEZ TRIJUEQUE, David, *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, Vol. 7, 2007, op. cit. Pág. .41-62.

5. Consecuencias del acoso

Las consecuencias producidas por el acoso pueden ser de diferente índole y afectar al individuo en cada faceta de su vida, de ello pueden derivarse consecuencias físicas, psíquicas, sociales y laborales. Las consecuencias son muy parecidas a las patologías producidas por el estrés, pero en este caso tienen una gran trascendencia en la patología de tipo social.²¹

Con respecto a las consecuencias físicas se podrían englobar todos los síntomas relacionados con el cuerpo humano y su órganos vitales, tal y como: trastornos cardiovasculares, musculares, respiratorios, intestinales, etc...

Por otro lado, dentro de las consecuencias psíquicas (las más problemáticas de diagnóstico y tratamiento) destacarían: las depresiones, la ansiedad, la apatía, el insomnio, la fobia al trabajo, el síndrome suicida, etc...

Otro de los efectos aparejados al procedo de acoso es que el acosado experimenta una actitud de aislamiento de la sociedad, evitando todo contacto con el resto de personas, tanto de su trabajo como de su entorno, como consecuencia de una sensación de fracaso y falta de confianza en si mismo, todo ello como resultado de estar padeciendo una situación de hostigamiento.

Y por supuesto, la consecuencia por excelencia derivada de una situación de acoso es la relacionada con la vida laboral del acosado. Una vez que el hostigamiento llega a su punto álgido y después de haber transcurrido un largo periodo de tiempo, el acosado

²¹ MARTINEZ LEON, M., IRURTIA MUÑIZ, MJ, CAMINO MARTINEZ LEON, C, TORRES MARTIN, H. Y QUEIPO BURON, D. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente, Gac. int. cienc. forense ISSN 2174-9019, Abril-junio, 2012, pág. 9

siente la necesidad de abandonar su puesto de trabajo, ya que se considera incapaz para trabajar y su autoestima es tan negativa que su rendimiento no puede cumplir con las expectativas de la empresa. Tanto es así, que la víctima tiende a creer que no puede ser capaz de trabajar en ninguna otra empresa, ya que tiene una realidad distorsionada respecto a su futuro profesional.

Los síntomas que produce el acoso en la personalidad del acosado son tan severas que suelen confundirse con el Síndrome de Estrés Postraumático (SEPT), pero a diferencia de éste no se compone de un único suceso sino que el suceso vuelve a repetirse cada vez que el acosador hostiga a la víctima²².

6. Protocolo de actuación por parte de la empresa

Una vez la empresa sea conocedora de que está existiendo un acoso real dentro de su ámbito, tendrá que iniciar las actuaciones que sean necesarias para neutralizar esta situación mediante la puesta en práctica de un protocolo de actuación.

Este protocolo puede consistir en varias medidas que disminuirán o extinguirán la situación de acoso. Por un lado, la empresa deberá de sancionar al acosador como primer paso. Esta sanción podrá consistir en una falta grave con imposición de suspensión de empleo y sueldo durante varios días, o incluso con falta muy grave, llegando a la sanción máxima de despido disciplinario.

²² OVEJERO BERNAL, Anastasio, El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 22, núm. 1, 2006, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, *“Las secuelas que deja el mobbing son tan serias que, como escribe el citado Piñuel (2002, pág. 82), un trabajador que ha sufrido acoso psicológico en el trabajo durante un tiempo presenta una serie de síntomas parecidos a los del denominado Síndrome de Estrés Postraumático (SEPT), característico en las víctimas de asaltos, catástrofes naturales (terremotos, inundaciones), accidentes aéreos, bombardeos, violaciones, etc. Pero las secuelas del mobbing son, si cabe, aún peores, pues se añade el hecho de que, así como las víctimas de todas esas situaciones sufren un único suceso traumático aislado que no suele volver a darse más veces, las víctimas del psicoterror laboral experimentan repetidos y persistentes ataques, amenazas, burlas, etc., con la sensación de “estar siempre a tiro” del acosador y de no tener vía de escape, salvo la de marcharse del trabajo, cosa que hacen a menudo”.*

En caso de que el acosador no fuera despedido la empresa deberá de tomar medidas de traslado, cambio de horario, cambio de jornada, etc....tanto del acosador como del acosado, con el fin de que ambos nos compartan espacio laboral.

CAPITULO II

LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DEL ACOSO LABORAL

1.Sujetos responsables y responsabilidad por hechos propios y por hechos ajenos

En un proceso de acoso laboral el sujeto activo es la persona individual o grupo de personas que llevan a cabo la conducta de hostigamiento psicológico al acosado. Por lo general, estos sujetos suelen ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas y necesitadas de admiración y reconocimiento, en su mayoría jefes y compañeros, aunque en contadas ocasiones también pueden ser subordinados²³. Ello no quiere decir que la responsabilidad recaiga directamente sobre el sujeto activo, ya que en la mayoría de ocasiones la responsabilidad recae sobre el propio empresario. Así es como lo recoge la sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia²⁴, que deja patente que aunque el acoso sea producido por los trabajadores, la responsabilidad se deriva a la empresa por incumplir su obligación

²³ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki., *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae. Santander, 2001, "En muchos casos, las víctimas son acosadas por sus mismos compañeros de trabajo y no sólo por sus jefes. Muchas víctimas del mobbing son directivos o mandos intermedios que, debido a celos profesionales o envidia de otros compañeros o incluso subordinados, son hostigados por éstos, a veces con el tácito consentimiento de la Dirección de la empresa, que <<mira hacia otro lado>>. El hostigador elige a su víctima de manera intencional y busca su destrucción y eliminación mediante todo tipo de estrategias perversas".

²⁴ *Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia, Sentencia 23-10-2013, nº 426/2013, nº autos 328/2013, "y no es dudoso que el acoso moral en el trabajo, cuyos elementos se intentará más adelante perfilar, constituye, en efecto, conducta lesiva de derechos fundamentales del trabajador por parte del empresario, sin que lo impida el que la conducta de acoso provenga de otros trabajadores de la empresa o, como es el caso, de un superior jerárquico (la vocal de la asociación demandada), siempre según la versión actora, porque la responsabilidad de la empresa (de la asociación en este caso) derivaría de su pasividad o de la existencia de "culpa in vigilando", al no haber puesto los medios necesarios para que el trabajo se desarrolle libre de acoso (en este sentido, STSJ de Canarias-Tenerife de 24 de febrero de 2003). Teniendo en cuenta, además de cuanto hasta ahora se ha dicho, las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, garantizando a sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales), obligación que en la materia de que tratamos y cuando el hostigamiento o intimidación a los trabajadores procede de quien ocupa una posición jerárquica superior al agredido o víctima, comporta no solo la de prevenir el riesgo, sino la de, una vez producida la situación de acoso moral o conocida la misma, adoptar las medidas procedentes a fin de evitar un daño a la salud de los trabajadores; entre cuyas medidas se encuentra, naturalmente, la de adoptar decisiones contra el sujeto activo del acoso moral*

de vigilar al autor o autores del acoso, y no garantizar los derechos fundamentales del acosado en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, y aun a pesar de que la responsabilidad recae sobre el empresario en la mayoría de los casos, la víctima es libre de emprender acciones civiles contra el propio sujeto que lo acosa, es decir, directamente contra el propio trabajador que realiza el acoso, aunque en este caso podría presentar una reclamación paralela también contra el propio empresario (art. 177.4 LRJS)²⁵. Por norma general, en casos de delitos²⁶, por ejemplo en el acoso sexual, la responsabilidad civil directa recae sobre el trabajador que acosa.

En cuanto a los tipos de responsabilidad civil pueden distinguirse dos modalidades, la responsabilidad civil por hecho propio y la responsabilidad civil por hecho ajeno. En el primer caso, la conducta de acoso tiene lugar cuando es el propio empresario o su representante el sujeto activo. En el segundo caso, estaríamos hablando de la falta de medidas por parte del empresario para proteger al trabajador de los riesgos derivados de su trabajo.

²⁵ *“La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias”.*

²⁶ MUÑOZ ARRIBAS, José, *La responsabilidad del empresario en relación al acoso moral, también conocido como mobbing*, Boletín de Legislación El Derecho, nº 33, año 2004, “Aunque no haya una regulación específica en el CP EDL 1995/16398 sobre el *mobbing*, existen otros preceptos penales que, combinados, son aplicables en el caso de pretender una calificación delictiva (delito o subsidiariamente falta) a los actos acosadores ejecutados por la persona física del “*acosador*””.

- a) La responsabilidad civil por hecho propio (art. 1.902 del CC)²⁷, es la que se origina como consecuencia de actos u omisiones que causan daño, siendo el causante el propio obligado a reparar el daño. En el caso de que sea como consecuencia de la realización de un acto, el daño será ocasionado por un comportamiento que se produce de forma activa y deliberada, en el caso de que el daño sea causado por una omisión, este será como consecuencia de no hacer una acción que se debería de haber realizado para evitar el daño.
- b) La responsabilidad civil por hecho ajeno es la derivada de actos o acciones producidos por personas de las que se debe responder. Es decir, en el caso de los hijos bajo tutela, la responsabilidad civil recaería sobre los padres. En el caso de una empresa, si el daño se produjera por los empleados la responsabilidad civil recaería sobre el empresario, ya que los empleados están a su cargo, así lo recoge la sentencia de la AP Las Palmas²⁸. En este caso, existen dos sujetos responsables que producen el daño, el autor directo (podría ser el empleado) y el autor indirecto (sería el empresario o director de la empresa que tiene al empleado a su cargo)²⁹. Dentro de este tipo de responsabilidad civil por

²⁷ "el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado"

²⁸ AP Las Palmas, Sentencia de fecha 16-12-2013. Esta Sala tiene declarado que la responsabilidad tipificada en el párrafo 4º del artículo 1903 del Código Civil EDL 1889/1 requiere como presupuesto indispensable una relación jerárquica o de dependencia entre el ejecutor causante del daño y la empresa demandada, sin olvidar que cuando se trata de contratos entre empresas no determinantes de relaciones de subordinación entre ellas, falta toda razón esencial para aplicar la norma. Se trata de una responsabilidad directa del empresario., que requiere indefectiblemente una relación jerárquica o de dependencia entre el causante del daño y el primero. y siempre, por supuesto, que se acredite la culpa o negligencia del dependiente".

²⁹ GÁZQUEZ SERRANO, Laura, *Las nuevas tendencias jurisprudenciales en materia de responsabilidad civil del empresario*, Editorial Reus, S.A., año 2012, "por tanto, y a tener de este artículo el que ocasiona el daño de una manera directa, no es sin embargo, el que tendrá que repararlo, sino una persona distinta; así el titular o director de un establecimiento o empresa responderán del que ocasionen sus dependientes (las personas que están en su ámbito de control y organización) en el servicio de los ramos en que estuvieran empleados o con ocasión de sus funciones (por tanto, no solo cuando estén desarrollando sus funciones sino también cuando la ejecución de las mismas les den ocasión para causar el daño)".

hecho ajeno, podríamos incluir las modalidades del acoso vertical ascendente (subordinado acosando al jefe), acoso vertical descendente (jefe acosando a subordinado) y acoso horizontal (acoso entre compañeros). En todos los procesos estaríamos hablando de responsabilidad derivada de hecho ajeno, ya que es el empresario el culpable “in vigilando” de los dependientes que se encuentran a su cargo.

También cabe la posibilidad de que la responsabilidad civil recaiga de forma conjunta entre el empresario y el acosador, asunto al que se refiere la sentencia del TS de fecha 28-11-2014³⁰. En tal caso, puede producirse lo que se denomina “responsabilidad solidaria”, que consiste en que cuando hay que reponer el daño a la víctima, y se hace responsable al empresario, éste pueda repercutir una parte al sujeto activo o acosador, en este caso, ambos serían responsables y responderían por partes iguales, para ello la víctima deberá constituir un litisconsorcio pasivo voluntario entre el empresario y el acosador, como recoge por ejemplo la STS de 30 de Enero de 2018³¹.

Por otro lado, también puede darse la responsabilidad mancomunada (art. 1.137 CC)³² cuando se de el caso de que existan varios acosadores. De esta manera, la responsabilidad civil recaerá en cada uno de ellos, según el grado de participación de los mismos.

³⁰ “Que debe existir una extralimitación en el ejercicio de las funciones encomendadas resulta obvio, pero ello no excluye de responsabilidad subsidiaria, pues el ejercicio normal de las obligaciones o servicios encomendados a los dependientes de una empresa no incluye la realización de acciones delictivas, por lo que, como señala entre otras muchas la STS 1557/2002 EDJ 2002/42751, “extralimitaciones siempre hay cuando se cometen acciones penales”.

³¹ “El litisconsorcio pasivo necesario, figura que tiene ya hoy configuración legal (art. 12.2 y 116.1.3º LEC) de creación jurisprudencial (STS, entre otras muchas, de 26-9-84, 3-6-86, 1-12-86, 15-12-87, 17-2-00, 31-1-01 y 29-7-01 de esta Sala IV y de 3-7-01 y 1-12-01 de la Sala I) obedece a la necesidad de integrar en el proceso a cuantos sean titulares de la relación jurídico-material controvertida, bien porque su llamamiento venga impuesto por una norma legal, bien porque dicha necesidad se desprenda de la propia relación jurídica material que da soporte al litigio”

³² La concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación no implica que cada uno de aquéllos tenga derecho a pedir, ni cada uno de éstos deba prestar íntegramente, las cosas objeto de la misma. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria.

2. Responsabilidad contractual o extracontractual

La responsabilidad civil puede ser de dos tipos contractual o extracontractual, todo dependerá si el perjuicio está producido como consecuencia del incumplimiento de un contrato (responsabilidad contractual), o bien simplemente por culpa o negligencia (responsabilidad extracontractual).

La mayor diferencia entre ambos tipos de responsabilidad reside en la carga de la prueba, ya que en el caso de la responsabilidad civil contractual el acosado no está obligado a demostrar el incumplimiento, porque se entiende subsumido en las obligaciones del empresario derivadas de la relación laboral. En cambio en la responsabilidad civil extracontractual, el acosado deberá probar la existencia de un daño o dolo cuando no existe una relación contractual. Otra diferencia entre ambos tipos de responsabilidad es el tiempo de prescripción para ejecutar la responsabilidad, que en el caso de la extracontractual sería de un año (art. 1.968 del CC) y en el caso de la contractual sería de cinco años. (art. 1.964 .2 del CC). Por último, otra diferencia a destacar entre ambas modalidades de responsabilidad es en la reclamación de indemnización, ya que cuando se trata de una responsabilidad contractual la víctima puede exigir además de la indemnización por extinción de la relación laboral (por incumplimiento grave del empresario), según el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores, una indemnización complementaria por daños y perjuicios. En el caso de responsabilidad extracontractual solo será exigible la indemnización por daños y perjuicios ya que no existe relación laboral y, por tanto, no se produce la extinción de ningún contrato.

En referencia a la responsabilidad civil extracontractual, ésta se identifica como la consecuencia de la producción de un daño con independencia de la relación

jurídica existente entre las partes, y se regula en los artículos 1.902³³ y 1.903³⁴, es decir, es la acción por la que el daño tiene que ser reparado por la persona o personas con las que el causante mantiene un vínculo directo, cuando los daños fueran producidos por este último, por tanto, no siempre el causante del daño es el responsable civil ni el que tiene que reparar dicho daño. En el caso de la responsabilidad civil extracontractual será la persona o personas que responden del causante del daño, como así lo recoge la STS de 16 de julio de 1991³⁵.

Con respecto a la responsabilidad civil contractual está recogida en el artículo 1.101³⁶ del Código Civil, en referencia al artículo 1091³⁷ del mismo Código Civil, y para que pueda prosperar la acción de resarcimiento por parte de la víctima, deben de acreditarse una serie de requisitos, como puede apreciarse en la sentencia del TSJ de Andalucía de fecha 08 de marzo de 2006³⁸:

³³ *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*

³⁴ *“La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder”*

³⁵ *“es requisito bastante, para declarar la responsabilidad extracontractual, el de la ilicitud ampliamente entendida por haber transgredido el agente las reglas de conducta, faltando al cuidado y diligencia exigibles y dañado bienes jurídicamente protegidos”.*

³⁶ *“Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”*

³⁷ *“Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos”.*

³⁸ *“Es evidente que, aunque se trata de norma civil, la alegada como primeramente infringida, art. 1101 del cuerpo legal expresado, puede fundar el efecto indemnizatorio propugnado pues al haber de responsabilidad contractual puede aplicarse a la procedente de contrato laboral de prestación de servicios por cuenta ajena y, efectivamente, en su texto se indica claramente que quedan sujetos a la indemnización de daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquélla. A parte de otras consideraciones, el propio recurso incide en ello con otras palabras, desde luego acertadas en abstracto y sin anticipar, dice:“el daño contractual tiene lugar cuando uno de los contratantes incumple culposamente el contrato o lo incumple irrefutablemente, en cuyo caso el incumplidor viene obligado a indemnizar a la otra parte los daños y perjuicios” pues bien, como señala la Sentencia del TS. Sala 4ª de 26 de enero de 1990 EDJ 1990/660 : habida cuenta que la exigencia de responsabilidad civil por culpa contractual a que alude el artículo 1101 del Código Civil EDL 1889/1 cuya inaplicación se denuncia, requiere, todavía, no solo la constatación del resultado dañoso producido, sino la concurrencia*

- Existencia de un contrato entre las partes
- Incumplimiento total o parcial de alguna de las obligaciones establecidas en el contrato
- Que el incumplimiento se deba a la falta de diligencia del productor del daño
- La existencia de nexo entre causa y efecto, es decir, que se produzca un daño como resultado de un hecho.
- Por último que el daño producido sea de carácter reparable y pueda ser cuantificado.

Por cuanto en lo que aquí nos interesa, en profundizar sobre la responsabilidad contractual en el ámbito laboral, y más concretamente en el acoso laboral, debemos tener en cuenta lo que establece la legislación laboral.

Pues bien, cuando existe una relación laboral las partes contratantes están sujetas a un contrato laboral, es ahí donde comienza la responsabilidad del empresario en cuanto al deber de cumplir con las normas de seguridad y salud del trabajador en su puesto de trabajo, según recoge el art. 14.2³⁹ de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por ello, la actitud pasiva del empresario ante una situación de acoso, debe considerarse como responsabilidad civil contractual, ya que el empresario incumple sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

del elemento subjetivo de la culpa o negligencia en el agente dañador y el correspondiente nexo causal entre la actuación de este último y aquel daño resultante, no se da en el presente caso”.

³⁹ En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

Por ello, en los casos de acoso vertical, tanto ascendente (al superior jerárquico) como descendente (al subordinado), así como en el acoso horizontal (entre iguales), cuando el empresario no pone medios para evitar dichas situaciones, éste se convierte en encubridor, y la responsabilidad recae sobre él. Pero también puede darse la excepción como ya se ha mencionado en el apartado a) de este mismo capítulo, en el caso de que el acoso se considerase delito, la víctima podrá demandar al propio acosador, de acuerdo a lo recogido en el artículo 177.4 de LRJS, y éste respondería ante una responsabilidad de tipo penal.

Cuando se presume que exista una responsabilidad de tipo penal la víctima también podrá exigir una indemnización al acosador, que compense los daños morales y materiales sufridos como consecuencia del proceso de acoso, según recoge la sentencia de la AP de Barcelona de fecha 27 de abril de 2017⁴⁰

3. Responsabilidad subjetiva u objetiva

Existen dos supuestos de responsabilidad en función de si el daño se produce de forma intencionada y directa del acosador, o bien se produce sin intención, estos dos supuestos son: la responsabilidad civil subjetiva y la responsabilidad civil objetiva.

⁴⁰ "la ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las leyes, los daños y perjuicios por él causados" (lo que constituye la denominada responsabilidad civil "ex delicto"); responsabilidad que, según establece el art. 110 del propio Código, comprende: 1º. La restitución. 2º. La reparación del daño. Y, 3º. La indemnización de perjuicios materiales y morales; precisando luego el art. 113 que "la indemnización de perjuicios materiales y morales comprenderá no sólo los que se hubiesen causado al agraviado, sino también los que se hubieren irrogado a sus familiares o a terceros". Nos recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22/04/2015, como ya la de ese mismo Tribunal nº 489/2014, de 10 de junio, recordaba que la jurisprudencia de la Sala Primera entiende de aplicación la doctrina in re ipsa loquitur, cuando la realidad del daño puede estimarse existente por resultar "evidente"; es decir, "cuando resulte evidenciada como consecuencia lógica e indefectible del comportamiento enjuiciado", acogida en numerosas resoluciones (SSTS de la Sala Primera, de 19 de junio de 2000, 1 de abril de 2002, 22 de junio de 2006, 12 de junio de 2007, etc.)"

En el primer supuesto (responsabilidad civil subjetiva)⁴¹, la responsabilidad recae sobre la persona que provoca el daño como consecuencia de un comportamiento de acoso a la víctima⁴². Este supuesto está regulado en el artículo 1.902⁴³ del Código Civil. En este tipo de responsabilidad, se puede decir que es la consecuencia de un comportamiento imprudente o culpable de la persona a la que se le puede exigir la reparación del daño.

En cuanto a la responsabilidad subjetiva en el ámbito laboral, con respecto a las situaciones de acoso laboral, está claro que debe darse una conducta ejercida por el sujeto activo de forma intencionada y con motivo de perjudicar a la víctima⁴⁴, esta situación podría ejercerse en todas las modalidades de acoso tanto vertical ascendente-descendente, como horizontal. En todas estas situaciones, aunque el sujeto activo sea un trabajador de la empresa, la responsabilidad recaería sobre el empresario, ya que como se hace mención en la responsabilidad contractual, el empresario es el responsable por culpa “in vigilando”, además de por el hecho de no poner medios para detener la situación de acoso. Por otro lado, también cabe que la responsabilidad se derive hacia el propio acosador siempre y cuando la

⁴¹ SANTOS BALLESTEROS, Jorge, *Instituciones de Responsabilidad Civil Tomo III*, Fundación Cultural Javierana, año 2006 “La tesis contraria se enmarca desde la perspectiva a ultranza de la responsabilidad subjetiva, en donde por encima de cualquier otro factor, la culpa es la base de la responsabilidad, aun en el análisis del vínculo causal, posición por supuesto extrema porque, se insiste, lo que se examina es la trascendencia del obrar del sujeto inculpatado en la realización del perjuicio, su incidencia causal, la imputación en sentido objetivo de consecuencias adversas al darse el supuesto de hecho antijurídico de su obrar previsto en la norma”.

⁴² ADAME LOPEZ, Ángel Gilberto, *Homenaje al doctor Othón Pérez Fernández del Castillo*, Colegio de Profesores de Derecho Civil, Facultad de Derecho-UNAM, México, 2017. “En este sistema de responsabilidad la característica principal es la conducta, siendo la culpa del autor de la conducta la determinante para la imputabilidad de la responsabilidad, por ello es muy importante encada caso de responsabilidad analizar detalladamente la acción u omisión y el grado de culpa en que incurrió para con ello determinar la responsabilidad”.

⁴³ “El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”

⁴⁴ SALVADOR CONCEPCION, Rosa, *Defensa Contra el Acoso Psicológico en el Trabajo*, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2016, “Ya hemos comentado anteriormente la necesidad de reiteración de la conducta acosadora, reiteración que a mi juicio lleva implícita la necesidad de dolo en el autor por su requerida intencionalidad de perjudicar a la víctima, motivo por el que descartaríamos aquellos agravios imprudentes, incluso aquellos que responderían a un dolo eventual”.

victima dirija su demanda contra él y en casos de delito, pasando a tratarse como una responsabilidad penal.

En el segundo supuesto (responsabilidad civil objetiva)⁴⁵, la responsabilidad recae sobre la persona que provoca el daño, pero en este caso aunque no sea intencionado o no pueda ser evitado, tal y como deja patente la STSJ País Vasco de fecha 19 enero de 2010⁴⁶. Además, para que pueda calificarse como responsabilidad civil objetiva sólo deben concurrir tres requisitos: acción, nexo causal y daño.

Casi al igual que sucede en la responsabilidad civil subjetiva, y con respecto a los diferentes tipos de acoso (vertical ascendente-descendente y horizontal), la responsabilidad civil también recaería sobre el empresario, aunque esta vez no exista una participación activa de éste, sólo por el hecho de infringir su deber de vigilancia y como consecuencia de la producción de un daño a la víctima.

⁴⁵ GHERSI, Carlos A., *Los Derechos del Hombre, daños y protección a la persona*, Ediciones Jurídicas Cuyo, Mendoza, 1997, "Pero la responsabilidad civil objetiva tiene sus límites. Ella no puede dar cuenta absolutamente de todos los daños que una persona cause a otra. Unas veces tiene limitaciones de tipo económico, otras, de tipo axiológico y otras, de tipo lógico. En esas hipótesis que veremos a continuación la culpa sino sigue siendo un elemento necesario de la responsabilidad civil, bien será por una necesidad práctica, bien sea por una necesidad teórica".

⁴⁶ "y es que según viene reiterando este Tribunal Superior de Justicia, entre otras, en Sentencia de 14 de septiembre de 2004, Recurso 855/04 EDJ 2004/208291 , 22 de febrero de 2005, Recurso 2500/04 EDJ 2005/32886 , 12 de abril de 2005, Recurso 2853/04 EDJ 2005/134553 y 5 de julio de 2005, Recurso 952/05, el empresario estará sujeto a un deber de indemnización de daños y perjuicios causados por razón de producción del evento dañoso (acoso) de trabajo o enfermedad profesional u otra causalidad, sufridos mientras presta el trabajador servicios propios del contrato de trabajo en la relación que le vincula, cuando exista una participación empresarial decisiva en la concatenación o producción de tal acontecimiento y resulte constitutivo de una infracción culposa o dolosa de su deber de seguridad con independencia de la cercanía habida hacia el criterio de responsabilidad cuasi objetiva o por riesgo (Sentencia del TS de 30 de septiembre de 1997 EDJ 1997/7025"

4. Daños producidos por el acoso

Desde el punto de vista civil, se puede definir como “daño” como toda lesión que se produce a un tercero sobre un interés jurídicamente protegido, y que es susceptible de reparación o indemnización. Para que el daño pueda ser resarcible deben concurrir los requisitos necesarios que den lugar a su existencia.⁴⁷ Por un lado debe tratarse de un daño cierto (ya sea actual o futuro), además deberá ser subsistente, es decir, que no desaparezca en el momento de ser resarcido, y por último, otro requisito será que el daño tendrá que ser personal o propio de la víctima que reclama la indemnización.

El Código Civil no define el daño como tal, sólo hace referencia en su artículo 1.902 a que *“el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*. Es por ello, que alguna sentencia como, por ejemplo, la del Tribunal Supremo fecha 03 de noviembre de 2010⁴⁸ ya ha tenido que perfeccionar la definición de los daños morales en función de lo que denomina “el precio del dolor”.

⁴⁷ GHERSI, Carlos A., *Responsabilidad Problemática Moderna*, Ediciones Jurídica Cuyo, Mendoza, 1996

Ahora bien, para que el daño sea resarcible deben cumplirse ciertos requisitos:

a) Daño cierto. La existencia del daño, ya sea actual o futuro, debe ser cierta, o sea, debe ser constatada para poder condenarse al pago de la indemnización correspondiente. Daño cierto se opone al daño hipotético o eventual; la mera posibilidad de que ocurra un perjuicio no autoriza a reclamar el resarcimiento. Con relación al daño futuro, el mismo es indemnizable si es cierto y su monto susceptible de ser apreciado judicialmente.

b) Subsistente. El daño no debe haber desaparecido en el momento en que debe ser resarcido.

c) Personal. El daño debe ser propio de quien reclama la indemnización. El daño personal puede ser directo (el que se produce cuando el acto lesivo recae sobre la persona o bienes del damnificado) o indirecto (cuando el acto ataca los bienes o la persona de la víctima y se refleja en el patrimonio de otro que resulta damnificado)

⁴⁸ *“El denominado daño moral, es un concepto que genéricamente recoge el “precio del dolor” (pretium doloris); esto es el dolor, el sufrimiento, la tristeza, impotencia, zozobra, angustia, trastorno de ansiedad, impacto emocional, etc., que puede afectar a las personas como consecuencia de un hecho, delictivo o no, en cuanto víctimas o sujetos pasivos de una actuación ilícita o contraria a derecho. Es en definitiva, un sufrimiento psíquico o espiritual que embarga al sujeto, no comprendiendo aspectos del daño material en cuanto se produce, exclusivamente, cuando se ha atentado a un derecho inmaterial de la persona. No cabe, por ende, alegarlo si se reclama un perjuicio patrimonial; es decir, cuando la lesión incide sobre bienes económicos a modo de una derivación del daño patrimonial. El daño moral existe cuando se ataca al haber espiritual de la persona, o bienes como la salud, el honor, la libertad, la intimidad u otros análogos. Es por tanto aquél que afecta a la integridad, a la dignidad o a la libertad de*

Los daños susceptibles de indemnización serán de dos tipos: daños morales y daños y perjuicios adicionales derivados.

Los daños morales son los sufridos por la víctima con respecto a todos los derechos fundamentales recogidos en el Capítulo II de la Constitución Española, como el caso de la dignidad, daños a la imagen personal y profesional, al honor, etc....

En otro orden, los daños y perjuicios adicionales derivados, se corresponderían con todos aquellos que sean consecuencia de un daño moral producido a la víctima. Dentro de éstos pueden distinguirse tres clases:

1. Daños patrimoniales: son los que se producen sobre el patrimonio de la víctima, también se puede decir que se refiere a los daños materiales, y son de fácil cuantificación por tener un carácter objetivo. A su vez estos daños pueden dividirse en dos:
 - El daño emergente, que es la pérdida de patrimonio por parte de la víctima.
 - El lucro cesante, que es la ganancia que deja de percibir la víctima. Esta ganancia puede ser presente o futura.

2. Daños profesionales: son los daños que afectan a la víctima como consecuencia de una situación de acoso, y que están relacionados con su vida profesional, como pueda ser la inasistencia a un curso de formación, rechazo de otros empleos, etc....

la persona, como bienes básicos de la personalidad. Así se deduce, por ejemplo, de la definición del daño no patrimonial contenida en los PETL 10:301 (Principios de Derecho Europeo de la Responsabilidad Civil elaborados por el European Group on Tort Law)".

3. Daños a la salud: son los daños producidos en la salud de la víctima, y pueden ser de tipo físico o psicológico. Tal y como recoge la sentencia del TSJ Aragón de fecha 30 de junio de 2003⁴⁹, estos daños son susceptibles de valoración económica, con la finalidad de proceder a su resarcimiento íntegro. Los síntomas de estos daños pueden ser de varios tipos, como por ejemplo:

- Ansiedad generalizada
- Inquietud
- Fatiga
- Dificultad para concentrarse
- Irritabilidad
- Tensión muscular
- Trastornos de sueño
- Depresión
- Sensación de impotencia
- Melancolía
- Estrés postraumático
- Desmotivación laboral

⁴⁹ “en cuanto al importe de la compensación económica por los daños y perjuicios sufridos a consecuencia del acoso, el trabajador, tiene como regla, derecho a su reparación íntegra. Las consecuencias dañosas no afectan solo al ámbito laboral y a la merma de capacidad de tal naturaleza que pueda sufrir, sino que pueden repercutir perjudicialmente en múltiples aspectos o facetas de la vida personal, familiar o social y de las personas que del mismo dependan. Los arts. 1101 y 1902 EDL 1889/1 del Código Civil obligan por principio a todo aquel que causa un daño a otro a repararlo. En el ámbito laboral y a falta de norma legal expresa que cuantifique las indemnizaciones, la procedente debe ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que como derivados, en este caso, del acoso se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social.

Finalmente, la reparación no debe exceder del daño o perjuicio sufrido, dicho de otro modo, los dañados o perjudicados no deben enriquecerse injustamente percibiendo indemnizaciones por encima del límite racional de una compensación plena”.

Las diversas situaciones de acoso pueden desembocar en diferentes tipos de daños, ya que no tiene la misma repercusión un acoso sexual, que un acoso de tipo discriminatorio o por razón de sexo, aunque en casi todos está presente el daño psicológico y en la salud.

Así pues, cuando hablamos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el impacto es directo en la salud, relacionado con el estado psíquico (ansiedad, depresión, baja autoestima,...) y físico (dolor de cabeza, hipertensión, problemas gastrointestinales,...). Además el desgaste de la salud puede provocar un deterioro de su empeño laboral o incluso el abandono de su puesto de trabajo⁵⁰.

En última instancia los daños ocasionados por el acoso laboral discriminatorio dan lugar, sin duda, a la repercusión en los daños morales por vulneración de los derechos fundamentales recogidos en el Capítulo II de la Constitución Española, y sirva como ejemplo la sentencia del TSJ del País Vasco, de fecha 04 de septiembre de 2012.⁵¹

Aún a pesar de que cada situación de acoso laboral puede dar lugar a diferentes tipos de daños, el denominador común de todas las situaciones es el daño físico y

⁵⁰ BERDASCO GARCIA, M. Luisa, *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*, Ediciones Rodio, Sevilla, 2018

⁵¹ *“Que una conducta de esa naturaleza no es un trato digno, laboralmente hablando, lo pone de manifiesto, sin más, la noción de acoso laboral (no acoso moral laboral) implícita en nuestro ordenamiento jurídico (concretamente, en el art. 28.1.d de la Ley 62/2004, de 30 de diciembre, en cuanto describe la conducta de acoso discriminatorio, que su art. 37.2 inserta en el art. 4.2.e ET EDL 1995/13475), en la medida en que le despojemos de los elementos referenciales a las causas discriminatorias, pudiendo definirse como “toda conducta, no deseada por un trabajador, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Acoso laboral que, en la medida en que se haga prolongadamente en el tiempo y vaya dirigida a aniquilar o menoscabar su “yo”, no hay duda de que tiene la gravedad suficiente como para justificar la resolución del contrato con este amparo”.*

psicológico producido en la victima, así como el abandono prematuro de su puesto de trabajo⁵²

⁵² PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, OÑATE CANTERO, Araceli, La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España, UAH, 2002, “Mas tarde, en 1999, la psiquiatra M. F. Irigoyen señaló que todo comportamiento abusivo (gesto, palabras, comportamientos, actitudes,...) que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento de acoso psicológico (moral)”.

CAPITULO III

RESPONSABILIDAD CIVIL DE LA EMPRESA

1. Determinación de la Responsabilidad Civil de la empresa

Para determinar si la responsabilidad civil recae sobre la empresa habrá que estar a lo dispuesto en los artículos 1.902⁵³ y 1.903⁵⁴ del Código Civil. Es decir, el empresario será responsable de los daños que producen los empleados que están a su cargo. Por ello, como si de un padre de familia se tratara, tendrá que velar por que sus empleados se porten con diligencia y sin producir ningún tipo de daño por acoso a otros empleados. Así es que el empresario deberá vigilar y velar por la seguridad y salud de todos los empleados con el fin de garantizar a sus trabajadores una efectiva protección de todos los daños que puedan producirse dentro del lugar de trabajo, según ordena la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁵, doctrina que también es compartida por la jurisprudencia, tal y como expone, por ejemplo, la sentencia del TSJ del País Vasco, de fecha 20 de febrero de 2007.⁵⁶

⁵³ *“las propias empresas son las responsables de los daños que producen a sus empleados”*

⁵⁴ *“que las empresas serán responsables de los daños que causen sus empleados a otras personas”*

⁵⁵ Art. 14.1 “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

⁵⁶ “Como es sabido, los artículos 4.2,d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 y 14.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, disponen que los trabajadores, en la prestación de sus servicios, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por su parte, el apartado segundo del precepto últimamente citado, en el que se establece con carácter general el alcance de las correlativas obligaciones del empresario para proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales, dispone que la prevención se realizará mediante la integración de la acción preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. De tales preceptos, y de lo dispuesto en el artículo 25.1 del mismo Texto legal, resulta que la deuda de seguridad de la empresa con sus trabajadores no se agota en la protección frente a los riesgos objetivos del puesto de trabajo, sino que obliga también a prevenir los riesgos específicos derivados de las características o estado de salud de la persona que lo ocupa, en garantía de su derecho a un nivel de

Cuando se trata de justificar la responsabilidad subjetiva del empresario, se puede decir que esta podrá ser de dos tipos, por “culpa in eligendo” o por “culpa in vigilando”. Si se tratara de la primera, “culpa in eligendo”, estaríamos hablando de que cuando el empresario eligió a su empleado asumió la obligación de hacerse cargo de los daños que éste pudiera producir a otros empleados o a terceros, dentro de la actividad empresarial. En cambio, cuando la responsabilidad civil es por “culpa in vigilando” se refiere a que el empresario deberá de realizar una especial vigilancia sobre sus empleados, en el ámbito laboral, para evitar que se produzcan daños por acoso laboral, tal y como hace referencia la sentencia del TSJ Andalucía (Sevilla), de fecha 29 de junio de 2007.⁵⁷

Es obvio que el empresario no sólo es responsable cuando no cumple con su obligación de adopción de medidas de seguridad en materia de prevención de riesgos laborales, también es responsable cuando es conocedor de una situación de acoso y decide posicionarse en una actitud pasiva y no actuar de forma diligente para evitar el daño. Tampoco le exime de responsabilidad el hecho de no ser conocedor del hostigamiento, pues como ya es sabido, tiene la obligación de velar

protección adecuado y eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, con el correlativo deber del empresario de garantizarlo, con una atención y protección específicas. Esta obligación se extiende a todos los riesgos relacionados con las condiciones de trabajo, incluidos los riesgos psicológicos y sociales, y entre ellos, los inherentes a las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, muy particularmente, los problemas y conflictos surgidos entre los compañeros de trabajo”.

⁵⁷ “Como podemos apreciar no solo se establece una exigencia genérica del deber de cuidado, sino que tal exigencia se proyecta en una actitud activa, para atajar todas las situaciones de riesgo, contra las que tuvieran que enfrentarse los trabajadores de la empresa, por esa obligación específica, como garante de su seguridad, desarrollando, continúa el precepto, una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera reiterada las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo, ya que la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan”.

por la salud de sus trabajadores, lo que incluye el deber de averiguación de todo lo que sucede dentro de su empresa.

En casos extremos, el acoso laboral puede llegar a ser calificado como delito, según lo recogido en el artículo 173.1⁵⁸ del Código Penal, y por tanto, además de la responsabilidad civil, el acosado también podrá exigir la condena penal del acosador. En este supuesto, la responsabilidad recaería sobre el propio acosador, y es el propio acosado el que decidirá si demandar a éste, para lo que podrá elegir la jurisdicción social y la jurisdicción penal.

Es por ello, que la LRJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre) en sus artículos 177⁵⁹ y ss, identifica que la víctima de acoso podrá dirigir sus pretensiones tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto responsable, y será la propia víctima

⁵⁸ “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

⁵⁹ 1. “Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios”.

2. “La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la Ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias”.

la única legitimada para elegir la clase de tutela judicial⁶⁰ que pretende, con respecto a la condena que desee obtener.

En conclusión, se pueden distinguir dos clases de acoso: el que es producido por el propio empresario (bien porque sea el empresario el responsable de la situación de hostigamiento o bien porque se ocasione como consecuencia del incumplimiento de vigilancia sobre los empleados que tenga a su cargo) y el que es producido por una persona distinta al empresario, que en su caso puede ser un compañero de trabajo o un superior jerárquico.

Cuando el acoso es de tipo horizontal (entre compañeros) o de tipo ascendente (a un superior jerárquico), la responsabilidad civil puede recaer sobre el propio acosador, y de esta manera el empresario podrá ser excluido de la responsabilidad civil, siempre y cuando sea la propia víctima la que decida demandar al acosador. Estos casos suelen darse cuando el acoso se considere delito, como sucede en los

⁶⁰ OLARTE MADERO, Francisco, Competencia del orden social para conocer acción del trabajador contra compañero por vulneración de derechos fundamentales, Revista Jurisprudencia El Derecho Editores nº 3, diciembre de 2006. En los supuestos, que son los habituales, en los que la demanda de tutela de derechos fundamentales se dirige contra la empresa y contra el o los compañeros de trabajo a quienes se imputa el acoso, solicitando la condena de todos ellos al pago de una indemnización de daños y perjuicios, quienes defienden la existencia de un litisconsorcio pasivo necesario y, por tanto, la competencia del orden jurisdiccional social para condenar a quien no ostenta la condición de empresario del trabajador víctima del acoso argumentan que, si no se demanda al “acosador”, la sentencia dictada en el proceso va a declarar como probados hechos que pueden poner de manifiesto una conducta por parte de este último susceptible de ser perseguida en vía penal o cuyo resarcimiento de los daños ocasionados por la misma puede reclamarse en vía civil sin que se haya dado al trabajador a quien se imputa el acoso la posibilidad de discutir en el proceso los hechos en que se fundamenta la demanda, de recurrir la sentencia, etc. Sin embargo, es claro que los hechos de la sentencia laboral no vinculan al órgano judicial que conozca de proceso posterior en el que las partes sean distintas. La situación de acoso en que el trabajador fundamenta la pretensión de tutela puede provenir, en hipótesis, de terceros, ni siquiera trabajadores de la empresa, como el sería el caso de clientes habituales de la empresa o personas que, por distintos motivos, tengan una frecuente relación con los trabajadores de la empresa en el desarrollo de su prestación de servicios laborales y a nadie se le ha ocurrido decir que, también en estos casos y cuando la demanda se fundamente en que el empresario ha conocido y consentido tal situación, debe ampliarse la demanda –laboral- contra esas personas. Como tampoco se ha dicho que cuando la situación sea la inversa a la que se viene contemplando –es decir, demanda del “acosador” frente a decisión empresarial disciplinaria u organizativa fundada en su conducta de acoso a un compañero de trabajo- deba ser llamado al proceso como demandado este último, a quien, sin duda, va a referirse la sentencia en el relato de hechos probados.

casos de hostigamiento grave o acoso sexual, tal y como ya se ha expuesto en el apartado cuarto de este epígrafe.

2. Cuantía de la indemnización

Cuando se haya determinado que el empresario es responsable de una situación de acoso, el siguiente paso es entrar a valorar la forma de reparar el daño causado a la víctima, que normalmente consistirá en una indemnización que tendrá carácter compensatorio, a la vez que servirá de castigo a la empresa por incumplir con sus obligaciones en materia de protección de vigilancia de la salud del trabajador, hecho que queda recogido en el artículo 1.101⁶¹ del Código Civil , además de reiterada doctrina jurisprudencial, como es el caso de la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20 de septiembre de 2007⁶²

Es por ello que la víctima de acoso podrá exigir la indemnización establecida en el artículo 50⁶³ del Estatuto de los Trabajadores, por resolución del contrato de trabajo como consecuencia del incumplimiento grave, por parte del empresario, de sus obligaciones contractuales, es decir, por haber desatendido su deber de

⁶¹ "Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas".

⁶² "Pero antes de proceder a fijar esa indemnización determinada por el daño que indirectamente causó la violación del derecho fundamental, no está de más recordar que conforme a la vigente unificación de doctrina ("irreprochable", desde la perspectiva constitucional: STC 247/2006, de 24/julio, FJ 7 EDJ 2006/112566), para que proceda la indemnización en tales supuestos es preciso acreditar los elementos objetivos en que se basa la pretensión resarcitoria, "porque no hay que olvidar que superando criterio objetivo inicial (SSTS 09/06/93 -rcud 3856/92 EDJ 1993/5539-; y 08/05/95 -rco 1319/94 EDJ 1995/2429 -), la Sala ha entendido finalmente que lesión del derecho fundamental no comporta necesariamente indemnización de daños y perjuicios, sino que han de alegarse y acreditarse los elementos objetivos en los que se basa el cálculo de aquéllos".

⁶³ "Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: (...) c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. 2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente".

protección y vigilancia de la salud en materia de prevención de riesgos laborales. Para lo cual el acosado deberá solicitar ante el juez una sentencia basada en lo previsto en el artículo 183⁶⁴ de la LRJS, como consecuencia de la vulneración y lesión de sus derechos fundamentales, solicitando una indemnización justa, de acorde con los daños producidos, y así mismo dicha indemnización será compatible con la indemnización que pueda percibir por los daños morales ocasionados.

En cuanto a la compatibilidad de ambas indemnizaciones hay que tener en cuenta que el motivo se fundamenta en que en el orden social la indemnización que percibe el trabajador acosado resarciría la pérdida del trabajo, mientras que la indemnización adicional por daños y perjuicios resarciría la lesión de los derechos fundamentales, por tanto, ambas indemnizaciones son complementarias pues cada una de ellas cumple una función diferente cubriendo unos daños que no son equiparables entre si.

Sin perjuicio de lo anterior, la víctima podrá ejercer sólo la acción de solicitud de indemnización por daños y perjuicios derivada de la lesión de sus derechos fundamentales (art. 183 LRJS) o la acción de extinción de su contrato de trabajo

⁶⁴ 1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

(art. 50 ET), sin tener que acudir obligatoriamente a las dos acciones en conjunto, ya que ambas acciones son independientes.

Cuando se trata de cuantificar las indemnizaciones tendremos que atenernos, por un lado, a lo que establece el artículo 56⁶⁵ del Estatuto de los Trabajadores, en materia de indemnización por extinción de contrato declarado improcedente, que será de treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades, y por otro lado, se podrá exigir la indemnización por responsabilidad civil de los daños morales producidos, pero en este caso no se establece ninguna cantidad en concepto de indemnización con la que deba de satisfacer el empresario al trabajador acosado, es por ello, que tendremos que basarnos en la jurisprudencia y en los criterios esgrimidos de la misma, como por ejemplo expone la sentencia del TS de fecha 27 de diciembre de 2011⁶⁶

Estos criterios suelen seguir una serie de pautas a la hora de cuantificar las indemnizaciones. Primero se tendrán en cuenta por una parte la naturaleza de los hechos y el grado de culpabilidad en la producción del daño, es decir, la cuantía habrá que estar ajustada al resarcimiento pleno, proporcionado y suficiente para cubrir todos los daños y perjuicios ocasionados (daño emergente, lucro cesante,

⁶⁵ Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

⁶⁶ Desde el momento en que las cantidades previstas en la Tabla V como «indemnización básica» para la IT se declaran «incluidos los daños morales»- (apartado «A»)), no cabe la menor duda de que la cantidad prevista para los días no impositivos para el trabajo (aquellos que son posteriores al alta laboral, pero anteriores a la completa curación) son los únicos en los que no se contempla el perjuicio económico (al no ser impositivos permiten al accidentado trabajar y obtener el habitual salario) y que por lo mismo resarcen exclusivamente el dolor moral inherente a dolencias -no permanentes- que todavía persisten y obstan la declaración de sanidad completa. Pero ese resarcimiento legalmente cuantificado se nos presenta en su mínima expresión, precisamente porque también se corresponde con el mínimo de sufrimiento -dolor moral- padecido en todo el proceso de curación, al afectar a la fase de sanidad en la que la víctima está capacitada «para desarrollar su ocupación o actividad habitual» (el trabajo, en el caso de que tratamos).

daños materiales y daños morales), dentro de todos los ambientes que afectan al acosado: laboral, personal, familiar y social. Además, la indemnización no supondrá un enriquecimiento injusto del acosado, por tanto, las cantidades reconocidas no pueden cubrir los mismos daños reales que ya hayan sido cubiertos por otras indemnizaciones, tal y como señalan algunos autores⁶⁷.

Para el cálculo de las indemnizaciones los tribunales vienen aplicando el Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor. Así pues, las indemnizaciones se calculan en base a las tablas estipuladas por el EDL 2004/152063 (ANEXO I).

3. Ejecución de la indemnización

Como consecuencia de una situación de acoso, para que la víctima pueda ejercitar el derecho a la indemnización por daños y perjuicios, así como el derecho a la indemnización por extinción del contrato, ésta tendrá que dirigirse primero a la Inspección de Trabajo, donde aportará toda la información y pruebas de las que disponga, con el fin de obtener un informe positivo que podrá aportar en el proceso judicial.

Como segundo paso deberá interponer una demanda amparada en la Tutela Judicial efectiva para la protección de sus derechos fundamentales recogidos en el Capítulo II de la Constitución Española. Esta demanda deberá dirigirla a la jurisdicción social, donde podrá ejercer su derecho a la extinción de la relación laboral por voluntad propia, según lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, solicitando la indemnización establecida en el artículo 54 del

⁶⁷ ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Maria, *El Mobbing o Acoso Laboral*, Editorial Tebar, S.L. Madrid, año 2015

Estatuto de los Trabajadores, consistente de treinta y tres días de salario por año de servicio, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

Así mismo, el acosado podrá solicitar en la misma demanda una indemnización complementaria por responsabilidad civil para reparar los daños y perjuicios ocasionados por el acosador, como recoge la sentencia del TS de fecha 10 de mayo de 2016⁶⁸. En este caso, debe estimarse la pretensión indemnizatoria en el proceso laboral para que prospere la indemnización complementaria por responsabilidad civil, en caso contrario no sería factible el percibo de la indemnización por responsabilidad civil.

Por último el acosado también tiene abierta la vía penal en la que puede proceder contra el empresario o bien contra el propio acosador, en caso de que no se trate del empresario, siempre y cuando existan coacciones, amenazas, agresiones verbales o físicas, injurias, etc.... que puedan considerarse como delito y que éste lleve aparejado además una condena penal.

⁶⁸ "Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados " y que " El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño ".

CAPITULO IV:

TIPOS DE PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

1. Procedimiento civil

Cuando se produce un acoso por culpa extracontractual⁶⁹, es decir, cuando al acosador y al acosado no les une un contrato, si no que se trata de otro trabajador de la empresa o de un tercero, la victima para poder obtener la reparación de los daños provocados por el acoso laboral deberá acudir a la jurisdicción civil. Esta jurisdicción se ocupará de la reparación de los daños patrimoniales, de la salud física y sobretodo de los daños morales, siempre y cuando estos provengan de personas distintas al empresario, es decir, del autor directo del acoso laboral.

La responsabilidad civil en este caso se sustenta en la obtención de una indemnización, sirva de ejemplo la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 09 de mayo de 2011⁷⁰, en relación con lo estipulado en el artículo 1.103⁷¹ del Código

⁶⁹ TORRES ANDRES, Juan Miguel, Competencia del orden social para conocer acción de trabajador contra compañero por vulneración de derechos fundamentales, Revista de Jurisprudencia El Derecho, nº 3, Diciembre 2006. "Si, por el contrario, se pretendiese de forma exclusiva la condena del compañero de trabajo causante de la infracción de derechos fundamentales, y ello se planteara haciendo abstracción por completo de la conducta empresarial o, en otras palabras, partiendo de que el empleador no tuvo conocimiento de la situación creada y, además, aceptando que nada pudo hacer para prevenirla y evitarla, entonces creo que la competencia para su enjuiciamiento corresponderá al orden civil, pues ya no estaríamos en presencia de una reclamación propiamente laboral, ni su título sería realmente el contrato de trabajo que une a la empresa y al perjudicado, sin perjuicio de la condición de trabajadores por cuenta ajena de los intervinientes en los hechos, sino que la controversia estribaría exclusivamente en dirimir si concurre la responsabilidad extracontractual reclamada al causante del daño".

⁷⁰ "dentro de las posibilidades de ejercicio conjunto o separado de la acción relacionada con la extinción y de la acción de tutela margen de la obtenida por la vía del art. 50 ET EDL 1995/13475 esta Sala se ha pronunciado de forma reiterada negando esa posibilidad cuando de lo que se trataba era de obtener una indemnización "ex lege ordinaria" del art. 1101 del Código Civil EDL 1889/1 por considerar que la indemnización derivada del ejercicio de esa acción quedaba cumplidamente cubierta con la establecida en aquel precepto estatutario - así en SSTs de 3-4-1997 (rcud.- 3455/96) EDJ 1997/2163, 11-3-2004 (rcud.- 3994/02) EDJ 2004/31785 o 25-11-2004 (rcud.- 6139/03) EDJ 2004/248082 - pero admitiéndola cuando se trata del ejercicio de una acción de tutela de un derecho fundamental cual puede apreciarse en la STS 17-5-2006 (rcud.- 4372/04) EDJ 2006/83987 en la que con toda claridad se dijo que " aunque

Civil. Esta indemnización será adecuada, proporcional y suficiente para reparar o compensar los daños sufridos tanto en lo referente al daño emergente, como al lucro cesante o a los daños materiales y morales, que afecten al ámbito personal, laboral, familiar y social.

La jurisdicción civil es la que se encarga de dirimir si existe un incumplimiento contractual o extracontractual, y de determinar el importe de la indemnización que corresponde al acosado. Cuando la responsabilidad es derivada de un incumplimiento contractual, está claro que será el empresario el responsable ya que responde de los daños ocasionados al trabajador, en su deber de protección de su integridad física y psíquica, en el ejercicio de sus atribuciones en la dirección de la empresa, y como consecuencia del contrato que vincula a ambas partes.

Por otro lado, cuando el acoso se deriva de una relación extracontractual, esta deberá fundamentarse en los artículos 1.902⁷² y 1.903⁷³ del Código Civil, y para que la reclamación sea admitida a trámite deberán concurrir los elementos de dolo o negligencia del demandado.

esta Sala no desconoce el criterio mantenido por la misma en su sentencia de 11 de marzo de 2004 -rec. 3994/02 -, dictada en Sala General EDJ 2004/31785 , es lo cierto, sin embargo, que en el caso que hoy ocupa su atención enjuiciadora y según, manifiestamente, se desprende no solo del relato de hechos probados, sino más singularmente, de la propia demanda de autos y de su petitum y del escrito de interposición del recurso de suplicación no resulta, en modo alguno, rechazable el afirmar que junto al ejercicio de la acción extintiva del contrato de trabajo, conforme al art. 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , se invoca la lesión de un derecho fundamental, manifestada en el acoso laboral en los términos previstos en los artículos 181 y 182 del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , que no es otro que el de la dignidad personal que constituye la base y fundamento de todos los derechos y libertades fundamentales y que, expresamente, se recoge en el art. 10 de la Constitución Española EDL 1978/3879 , la que, a su vez, en sus arts. 14 y 15 reconoce el derecho básico a la no discriminación y a la integridad moral, rechazando el sometimiento a tratos inhumanos y degradantes”.

⁷¹“Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”

⁷² “El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”

⁷³ “La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder”

Con respecto al procedimiento, habrá que determinar la competencia objetiva o lo que es lo mismo la atribución del asunto a una clase de órgano judicial (Juzgado de Primera Instancia o Juzgado de Paz), y por otro lado la competencia territorial del órgano jurisdiccional civil, que se determinará por la proximidad del domicilio del demandante. Ambas competencias se encuentran recogidas en los artículos 45⁷⁴ y 50⁷⁵ de la Ley de Enjuiciamiento Civil, respectivamente.

⁷⁴ 1. Corresponde a los Juzgados de Primera Instancia el conocimiento, en primera instancia, de todos los asuntos civiles que por disposición legal expresa no se hallen atribuidos a otros tribunales.

2. Conocerán, asimismo, dichos Juzgados: a) De los asuntos, actos, cuestiones y recursos que les atribuye la Ley Orgánica del Poder Judicial. b) De los concursos de persona natural que no sea empresario.

⁷⁵ 1. Salvo que la Ley disponga otra cosa, la competencia territorial corresponderá al tribunal del domicilio del demandado y si no lo tuviere en el territorio nacional, será Juez competente el de su residencia en dicho territorio.

2. Quienes no tuvieren domicilio ni residencia en España podrán ser demandados en el lugar en que se encuentren dentro del territorio nacional o en el de su última residencia en éste y, si tampoco pudiera determinarse así la competencia, en el lugar del domicilio del actor.

3. Los empresarios y profesionales, en los litigios derivados de su actividad empresarial o profesional, también podrán ser demandados en el lugar donde se desarrolle dicha actividad y, si tuvieren establecimientos a su cargo en diferentes lugares, en cualquiera de ellos a elección del actor.

2. Procedimiento laboral

El artículo 2⁷⁶ de LRJS indica las materias que se incluyen dentro del ámbito de competencia del orden jurisdiccional social, es decir, todas las que se deriven del Derecho social y de la Seguridad Social. Es por ello, que este orden debe conocer de las reclamaciones de responsabilidad que se efectúen contra el empresario, como resultado de la relación laboral. Así es en el caso de la responsabilidad imputable al empresario por “culpa in vigilando” o por “culpa in eligendo”, siempre que se derive de incumplimientos de las obligaciones contractuales.

Cuando el acoso laboral se produce en el entorno empresarial, el empresario es el encargado de velar por la salud de los trabajadores conforme lo previsto en la Ley 3/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y es obligación del mismo proporcionar al trabajador una solución cuando su puesto de trabajo le ocasione un perjuicio para su salud. Por tanto, si la empresa incumple con esta obligación el trabajador puede ejercer su derecho a la extinción del contrato según lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, por incumplimiento empresarial, solicitando el percibo de la indemnización señalada para el despido improcedente, que según el artículo 50.2 del mismo Estatuto queda establecida en 33 días de salario por año de servicio. Así mismo, la víctima podrá interponer una reclamación por lesión de los derechos fundamentales, según lo estipulado en el

⁷⁶ Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

- a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo.
- f) Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios;

artículo 183⁷⁷ LRJS, solicitando la indemnización complementaria por daños y perjuicios ocasionados como consecuencia de la situación de acoso.

El incumplimiento empresarial grave y culpable alegado como causa de resolución voluntaria del contrato deberá sustentarse en el trato denigrante y vejatorio que recibe el acosado que se sustanciaran con los elementos objetivos y subjetivos, tal y como se aprecia en la sentencia del TSJ Canarias de fecha 28 de diciembre de 2009⁷⁸, junto con la actitud de pasividad del empresario, o la participación activa del mismo en el acoso (acoso vertical).

Para que exista un reconcomiendo judicial que derive en la extinción del contrato y en el abono de la indemnización deberá quedar indudablemente probado que el comportamiento de acoso u hostigamiento laboral se produce de forma reiterada y mantenida en el tiempo, y además, deberá suponer un proceso de persecución de la víctima para provocarle un daño emocional que derive en una situación

⁷⁷ 1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

⁷⁸ Conforme a la delimitación judicial del acoso laboral, a partir por ejemplo de las SSTSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife, 28-3-2007, recurso de suplicación núm. 90/2007, F. J. 3, y 19-11-2008, recurso de suplicación núm. 635/2008, F. J. 3, y la STSJ de Madrid, 6-2-2009, recurso de suplicación núm. 5743/2008, F. J. 4, en la que se cita a D^a Gloria Rojas Rivero, estudiosa intensiva de la materia y magistrada suplente de esta misma Sala de Santa Cruz de Tenerife, no hay duda de que el acoso laboral concurre en este caso, sobre todo tras la revisión fáctica efectuada. Se dan tantos los elementos objetivos (continuidad y sistematicidad de las conductas empresariales) como los subjetivos (intencionalidad vejatoria y de autoexclusión del trabajador, que tiene lugar a través de las diferentes bajas por incapacidad temporal y al final por resolución judicial al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475), además de manera muy clara.

insostenible del acosado⁷⁹, tanto en su vida personal como profesional. La víctima experimentará un deterioro del ánimo y de la autoestima, e incluso en muchas ocasiones el acosado se verá abocado a solicitar la baja por Incapacidad Temporal.

En cuanto al procedimiento en si, la empresa será la responsable de acreditar la prueba de que sus actos y comportamientos no causaron perjuicios a los derechos fundamentales del trabajador acosado, ni a su vida, salud e integridad moral, y que adoptó las medidas necesarias para evitar la situación de acoso, con el fin de obtener una sentencia que le exculpe de los daños sufridos por la situación de acoso, que la víctima alega en demanda.

En el acto de juicio los medios de prueba pueden ser de tipo interrogatorio (al acosado), testifical (a otros trabajadores de la empresa), documental (ordenes de trabajo, asignación de horarios y puestos de trabajo,...) y por último la prueba pericial médica, psicológica o psiquiátrica del acosado.

⁷⁹ DOMINGO MONFORTE, José, *Artículo Legaltoday*, 13/04/2018, "Exigencias de concurrencia de elementos de prueba, que tienen su origen en el concepto que Leyman en 1996, al configurar el acoso definió como : Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaban abandonando el lugar de trabajo"

3. Procedimiento penal

El delito de acoso laboral está calificado como un tipo de delincuencia que se sucede en el ámbito laboral y se encuentra tipificado en el artículo 173.1⁸⁰ del Código Penal, de la misma manera que la violencia de género. Ambos tipos de violencia están castigados con pena de prisión.

Así mismo, existe una cierta identificación del delito de acoso laboral con el delito de acoso sexual (artículo 184⁸¹ CP) en el ámbito laboral, y el delito de violencia de género en el ámbito familiar (artículo 173⁸² CP), ya que en todos los supuestos se persigue el objetivo de protección de la dignidad de la persona y la imposición de un castigo con pena de prisión para quién no respete este principio, y al igual que en el acoso sexual y en la violencia de género, el acoso laboral se relaciona directamente con la dignidad del trabajador, de esta relación parte que el derecho

⁸⁰ El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

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

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

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

⁸² El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años

penal también pueda intervenir en los procesos de acoso laboral que estén considerados como graves y que tengan el condicionante de conductas delictivas.

Con respecto al ejercicio judicial, la víctima será la encargada de elegir a la persona que ha de demandar, que bien, podrá ser el empresario o la persona que directamente causa el acoso, ya que en este proceso penal no necesariamente la culpa tiene que recaer sobre el empresario o el representante de la empresa, cuando éste no sea el propio acosador, aunque también es conveniente que se incluya en el proceso judicial al empresario como responsable civil subsidiario.

Además, el acosador podrá ser castigado con penas de prisión de seis meses a dos años, siempre y cuando éste sea el productor de reiterados actos hostiles o humillantes que supongan un grave acoso contra la víctima. Este tipo de conductas serán castigadas tanto si el acoso se produce en el ámbito de la empresa, como en el ámbito de las Administraciones Públicas, siempre y cuando el acosador esté en situación de superioridad jerárquica respecto al acosado.

Cuando se sigue un proceso por la vía penal, la sentencia decidirá sobre la indemnización como responsabilidad civil derivada del delito, al margen de que la víctima también pueda reclamar la responsabilidad por la vía civil. Sin embargo, cuando por sentencia firme absolutoria se desestimase la culpa del acosador (AP Madrid, de fecha 25 de abril de 2017)⁸³, no corresponderá la cuantificación de indemnización ni la condena en prisión, pero el proceso puede seguir por la vía judicial laboral con objeto de obtener una condena disciplinaria.

⁸³ “Siendo la sentencia absolutoria , no cabe abordar el estudio de la circunstancia de dilaciones indebidas planteada subsidiariamente por la defensa ni la cuestión relativa a la responsabilidad civil, directa y subsidiaria, procediendo declarar de oficio las costas procesales, a sensu contrario de lo dispuesto en el art. 123 CP (EDL 1995/16398)”

Por otro lado, cabe destacar que aunque la responsabilidad penal por delito de acoso recayera en un empleado de la empresa, la responsabilidad civil recaería necesariamente en el empresario, ya que éste es el último responsable de los actos que cometan sus empleados según establece el art. 1.903 CC⁸⁴.

En el ámbito Penal la carga de la prueba recae sobre la parte perjudicada, y ésta deberá de probar todos los requisitos exigidos para poder imputar al demandado la condena penal, de lo contrario y en caso de no poder hacerlo actuará el principio de “presunción de inocencia a favor del acosador”, como queda patente en la sentencia del Juzgado de lo Penal nº 22 de 9 de mayo de 2017⁸⁵. Por ello, tendrá que quedar acreditado que la situación de acoso se producía de forma reiterada, con actos hostiles o humillantes, además de un trato degradante.⁸⁶

⁸⁴ La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. (...)Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.

⁸⁵ “Según señala la reciente STC 33/2015 , de 2 de marzo (EDJ 2015/38385) , en continuidad con cientos de precedentes , la presunción de inocencia , además de ser criterio informador del ordenamiento procesal penal , es un derecho fundamental en cuya virtud una persona acusada de un delito no puede ser considerada culpable hasta que así se declare en sentencia condenatoria que solo procederá cuando haya mediado una actividad probatoria que , practicada con la observancia de las garantías procesales y libremente valorada por los Tribunales penales , pueda entenderse de cargo y suficientemente concluyente”.

⁸⁶ ARGENTI FERNANDEZ, Thais y PELETEIRO SUÁREZ, Almudena. Artículo Actualidad Jurídica. Uría Menéndez, edición 29, año 2011. *“Esa nota de gravedad, a modo de hilo conductor de la conducta de acoso desplegada, se menciona en todos los autos citados en la nota precedente con carácter adicional a los elementos indicados en la referida STS núm. 294/2003 (Sala de lo Penal), de 16 de abril (RJ 2003\4381). Incluso, en el primero de tales autos —i.e., en el auto de la Audiencia Provincial de Madrid núm. 276/2010 (Sección 7), de 26 de marzo (JUR 2010\292299)—, se alude, además, al elemento temporal («cierta continuidad en el comportamiento del acosador, sin necesidad de que los actos sean idénticos, ni de la misma intensidad, debiendo mantenerse durante un plazo de tiempo prolongado, para que efectivamente produzca una perturbación anímica en quien los sufre»), el elemento subjetivo («intencionalidad de la conducta vejatoria, deducible de los actos objetivos externos del acusado») y a nexos causal («que entre el daño psicológico producido y la actuación activa o pasiva del sujeto activo de la actuación exista una clara y patente relación de causalidad»). Sin embargo, dado que el delito de acoso laboral, como se dirá más adelante, no exige la causación de lesiones —ni físicas ni psíquicas— más allá de la propia vulneración de la integridad moral, la referencia sin más a un nexo causal entre conducta y «daño psicológico producido» podría inducir a confusión, a nuestro entender”.*

También, la víctima deberá de probar la relación de causalidad entre la conducta del acosador y las consecuencias psíquicas, y en algunas ocasiones hasta físicas, del acosado. Debe quedar acreditado la conducta del acosador como un elemento subjetivo criminal, es decir, el propósito del acosador de menoscabar la moral del trabajador, así como su salida de forma intencionada, con el fin de desterrarlo del ámbito laboral.

En conclusión, algunos autores y sentencias consideran esta jurisdicción como la última a la que acudir, ya que los casos de acoso deberán tratarse preferentemente en la jurisdicción laboral, y reservarse únicamente la jurisdicción penal sólo para los casos que revistan una especial gravedad⁸⁷.

⁸⁷ CUBILLO RODRIGUEZ, Carlos, *Tratamiento Jurídico del Mobbing*, Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid, 2008. En otro orden de cosas, es oportuno señalar como la propia Jurisprudencia Penal considera que el mobbing debe tratarse preferentemente en la vía social, quedando reservados a la penal los casos de “especial gravedad” (Sentencia de la Audiencia Provincial de Sevilla de 18 de noviembre de 2003). Esta conclusión no es más que la consecuencia procesal lógica del principio tradicional de derecho sustantivo que configura la normativa penal como “última ratio legis”.

CONCLUSIONES

I

El acoso laboral se caracteriza por ser una forma de violencia psicológica que se ejerce contra una o varias víctimas con objeto atacar su reputación y eliminarla del ámbito laboral. Además, el acoso laboral tiene consecuencias graves para la salud física y psíquica de la víctima.

II

Existen varios tipos de acoso en función de la posición jerárquica que ocupa el acosador, estos tipos pueden ser: acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente y acoso horizontal.

III

La responsabilidad civil en el proceso de acoso laboral puede ser por hecho propio, cuando el acosador es el propio empresario o por hecho ajeno, cuando el empresario no es el acosador pero ha incumplido con su obligación de observar las medidas de seguridad para la protección de sus empleados de los riesgos derivados de su trabajo.

IV

En las relaciones laborales la responsabilidad civil en el acoso laboral suele ser de índole contractual, pues existe un contrato de trabajo del que se derivan obligaciones para las partes contratantes (empresario y trabajador).

V

El acosado podrá exigir una indemnización al empresario para la reparación de los daños causados, con motivo del acoso laboral, que resarcirá la lesión de sus derechos fundamentales, y además, tendrá opción de extinguir su contrato de trabajo solicitando una indemnización que compensará la pérdida de empleo. Ambas acciones son independientes pero a la vez compatibles.

VI

El acosado tiene abierta tres vías jurisdiccionales para reclamar su derecho a la compensación por los daños sufridos: la jurisdicción civil, la jurisdicción laboral y la jurisdicción penal.

VI

En los casos más graves de acoso éste puede ser calificado como delito, y en consecuencia los efectos serían: pena de prisión para el acosador y derivación de responsabilidad civil para el empresario.

BIBLIOGRAFÍA

- ADAME LOPEZ, Ángel Gilberto, *Homenaje al doctor Othón Pérez Fernández del Castillo*, Colegio de Profesores de Derecho Civil, Facultad de Derecho-UNAM, México, 2017
- ARGENTI FERNANDEZ, Thais y PELETEIRO SUÁREZ, Almudena. Artículo Actualidad Jurídica. Uría Menéndez, edición 29, año 2011
- BARRADO MIGUEL, Vanesa y PRIETO BALLESTER, Jorge Manuel, El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español, *Perspectivas*, noviembre 2016, pág. 32
- BERDASCO GARCIA, M. Luisa, *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*, Ediciones Rodio, Sevilla, 2018
- BUSTOS BOTTAI, Rodrigo, Discriminación por razón de sexo y acciones positivas, *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 6, julio 2007
- CUBILLO RODRIGUEZ, Carlos, *Tratamiento Jurídico del Mobbing*, Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid, 2008
- DOMINGO MONFORTE, José, *Artículo Legaltoday*, 13/04/2018
- FIDALGO VEGA, Manuel, *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "bornout" (I): definición y proceso de generación*. Pag 3
- GÁZQUEZ SERRANO, Laura, *Las nuevas tendencias jurisprudenciales en materia de responsabilidad civil del empresario*, Editorial Reus, S.A., año 2012
- GHERSI, Carlos A., *Los Derechos del Hombre, daños y protección a la persona*, Ediciones Jurídicas Cuyo, Mendoza, 1997
- GONZALEZ ALONSO, Augusto, *El Derecho*, Actum Fiscal nº 128 Octubre 2017, pág. 35
- GONZÁLEZ TRIJUEQUE, David, *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, Vol. 7, 2007, pág. 41-62
- KHALE CARRILLO, Djamil Tony *La protección jurídica del acoso laboral*, Fondo Editorial de Nuevo León, Nuevo León-Monterrey, 2012, pág. 48-49

LLANEZA ALVAREZ, F. Javier, Ergonomía y Psicología aplicada Ed. Lexnova, mayo 2009, pag. 542

LÓPEZ-CABARCOS, M. Ángeles, PICÓN-PRADO, Eduardo y VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ, Paula, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 24, numero 1, 2008, pág. 52-53

MARTINEZ LEON, M., IRURTIA MUÑIZ, MJ, CAMINO MARTINEZ LEON, C, TORRES MARTIN, H. Y QUEIPO BURON, D. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente, Gac. int. cienc. forense ISSN 2174-9019, Abril-junio, 2012, pág. 9

MUÑOZ ARRIBAS, José, *La responsabilidad del empresario en relación al acoso moral, también conocido como mobbing*, Boletín de Legislación El Derecho, nº 33, año 2004

OLARTE MADERO, Francisco, Competencia del orden social para conocer acción del trabajador contra compañero por vulneración de derechos fundamentales, Revista Jurisprudencia El Derecho Editores nº 3, diciembre de 2006.

OROZCO CARVAJAL, José G. y DAVILA LONDOÑO, Carlos A., "los derechos humanos en las organizaciones de Manizales: concepciones, políticas y prácticas, financiada por la Universidad Nacional de Colombia, Pág. 97 y 98

OVEJERO BERNAL, Anastasio. *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2006, vol. 22 n.º 1, Págs. 108-109

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki., *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae. Santander, 2001

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, OÑATE CANTERO, Araceli, La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España, UAH, 2002

ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana María, *El Mobbing o Acoso Laboral*, Editorial Tebar, S.L. Madrid 2015. pág. 15

ROMERO-PÉREZ, Jorge Enrique, Revista de Ciencias Jurídicas Nº 111 (131-162) set.-dic. 2006, pág. 141-142

SALVADOR CONCEPCION, Rosa, *Defensa Contra el Acoso Psicológico en el Trabajo*, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2016

SANTOS BALLESTEROS, Jorge, *Instituciones de Responsabilidad Civil Tomo III*, Fundación Cultural Javierana, año 2006

TORRES ANDRES, Juan Miguel, Competencia del orden social para conocer acción de trabajador contra compañero por vulneración de derechos fundamentales, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 3, Diciembre 2006.

VELAZQUEZ, Manuel, Inspector de Trabajo, *Revista Prevención Trabajo y Salud (INSHT)* Nº 17, año 2012, página 28

REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA

- *TSJ Comunidad de Valencia, Sala Contencioso-Administrativo, sec 3ª, Sentencia 25-09-2001*
- *TSJ Andalucía (Sevilla) Sala de lo Social, sec. 1ª, S 05-07-2011, nº 1970/2011*
- *Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia, Sentencia 23-10-2013, nº 426/2013, nº autos 328/2013*
- *AP Las Palmas, Sentencia de fecha 16-12-2013*
- *STSJ País Vasco de fecha 19 enero de 2010*
- *Tribunal Supremo fecha 03 de noviembre de 2010*
- *TSJ del País Vasco, de fecha 04 de septiembre de 2012*
- *TSJ Andalucía (Sevilla), de fecha 29 de junio de 2007*
- *Tribunal Supremo de fecha 20 de septiembre de 2007*
- *TS de fecha 27 de diciembre de 2011*
- *TS de fecha 10 de mayo de 2016*
- *Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 09 de mayo de 2011*
- *TSJ Canarias de fecha 28 de diciembre de 2009*
- *AP Madrid, de fecha 25 de abril de 2017*
- *Juzgado de lo Penal nº 22 de 9 de mayo de 2017*

ANEXO I

Indemnizaciones básicas por muerte (incluidos daños morales)

Perjudicados/beneficiarios (1) de la indemnización (por grupos excluyentes)	Edad de la víctima		
	Hasta 65 años - Euros	De 66 a 80 años - Euros	Más de 80 años - Euros
<i>Grupo I</i>			
Víctima con cónyuge (2)			
Al cónyuge	115.035,21	86.276,40	57.517,60
A cada hijo menor	47.931,33	47.931,33	47.931,33
A cada hijo mayor:			
Si es menor de veinticinco años	19.172,54	19.172,54	7.189,70
Si es mayor de veinticinco años	9.586,26	9.586,26	4.793,14
A cada padre con o sin convivencia con la víctima	9.586,26	9.586,26	-
A cada hermano menor huérfano y dependiente de la víctima	47.931,33	47.931,33	-
<i>Grupo II</i>			
Víctima sin cónyuge (3) y con hijos menores			
Sólo un hijo	172.552,79	172.552,79	172.552,79
Sólo un hijo, de víctima separada legalmente	134.207,73	134.207,73	134.207,73
Por cada hijo menor más (4)	47.931,33	47.931,33	47.931,33
A cada hijo mayor que concorra con menores	19.172,54	19.172,54	7.189,70
A cada padre con o sin convivencia con la víctima	9.586,26	9.586,26	-
A cada hermano menor huérfano y dependiente de la víctima	47.931,33	47.931,33	-
<i>Grupo III</i>			
Víctima sin cónyuge (3) y con todos sus hijos mayores			
III.1 Hasta veinticinco años:			
A un solo hijo	124.621,47	124.621,47	71.897,00
A un solo hijo, de víctima separada legalmente	95.862,67	95.862,67	57.517,60
Por cada otro hijo menor de veinticinco años (4)	28.758,80	28.758,80	14.379,40
A cada hijo mayor de veinticinco años que concorra con menores de veinticinco años	9.586,26	9.586,26	4.793,14
A cada padre con o sin convivencia con la víctima	9.586,26	9.586,26	-
A cada hermano menor huérfano y dependiente de la víctima	47.931,33	47.931,33	-
III.2 Más de veinticinco años:			
A un solo hijo	57.517,60	57.517,60	38.345,07
Por cada otro hijo mayor de veinticinco años más (4)	9.586,26	9.586,26	4.793,14
A cada padre con o sin convivencia con la víctima	9.586,26	9.586,26	-

A cada hermano menor huérfano y dependiente de la víctima	47.931,33	47.931,33	-
<i>Grupo IV</i>			
Víctima sin cónyuge (3) ni hijos y con ascendientes			
Padres (5):			
Convivencia con la víctima	105.448,93	76.690,12	-
Sin convivencia con la víctima	76.690,12	57.517,60	-
Abuelo sin padres (6):			
A cada uno	28.758,80	-	-
A cada hermano menor de edad en convivencia con la víctima en los dos casos anteriores	19.172,54	-	-
<i>Grupo V</i>			
Víctima con hermanos solamente			
V.1 Con hermanos menores de veinticinco años:			
A un solo hermano	76.690,12	57.517,60	38.345,07
Por cada otro hermano menor de veinticinco años (7)	19.172,54	19.172,54	9.586,26
A cada hermano mayor de veinticinco años que concorra con hermanos menores de veinticinco años	9.586,26	9.586,26	9.586,26
V.2 Sin hermanos menores de veinticinco años:			
A un solo hermano	47.931,33	28.758,80	19.172,54
Por cada otro hermano (7)	9.586,26	9.586,26	9.586,26

(1) Con carácter general:

a) Cuando se trate de hijos, se incluirán también los adoptivos.

b) Cuando se fijen cuantías distintas según la edad del perjudicado o beneficiario se aplicará la edad que tuviese éste en la fecha en que se produjo el accidente de la víctima.

(2) Cónyuge no separado legalmente al tiempo del accidente. Las uniones conyugales de hecho consolidadas se asimilarán a las situaciones de derecho.

(3) Se equiparan a la ausencia de cónyuge la separación legal y el divorcio. No obstante, si el cónyuge separado o divorciado tiene derecho a la pensión regulada en el art. 97 de Código Civil, le corresponderá una indemnización igual al 50 por 100 de las fijadas para el cónyuge en el grupo I. En los supuestos de concurrencia con uniones conyugales de hecho o, en su caso, de aquéllos o éstos con cónyuges no separados legalmente, la indemnización fijada para el cónyuge en el grupo I se distribuirá entre los concurrentes en proporción a la cuantía que les hubiera correspondido de no haber concurrencia.

(4) La cuantía total de la indemnización que corresponda según el número de hijos se asignará entre ellos a partes iguales.

(5) Si concurriesen uno que conviviera y otro que no conviviera con la víctima se asignará a cada uno el 50 por 100 de la cuantía que figura en su respectivo concepto.

(6) La cuantía total de la indemnización se distribuirá al 50 por 100 entre los abuelos paternos y maternos.

(7) La cuantía total de la indemnización que corresponda según el número de hermanos se asignará entre ellos a partes iguales.

Tabla II EDL 2004/152063

Factores de corrección para las indemnizaciones básicas por muerte

Descripción	Aumento (en porcentaje o en euros)	Porcentaje de reducción
<i>Perjuicios económicos</i>		
Ingresos netos anuales de la víctima por trabajo personal:		
Hasta 28.758,81 euros (1)	Hasta el 10	-
De 28.758,82 a 57.517,60 euros	Del 11 al 25	-
De 57.517,61 hasta 95.862,67 euros	Del 26 al 50	-
Más de 95.862,67 euros	Del 51 al 75	-
<i>Circunstancias familiares especiales</i>		
Discapacidad física o psíquica acusada (anterior al accidente) del perjudicado/beneficiario:		
Si es cónyuge o hijo menor	Del 75 al 100 (2)	-
Si es hijo mayor con menos de veinticinco años	Del 50 al 75 (2)	-
Cualquier otro perjudicado/beneficiario	Del 25 al 50 (2)	-
<i>Víctima hijo único</i>		
Si es menor	Del 30 al 50	-
Si es mayor, con menos de veinticinco años	Del 20 al 40	-
Si es mayor, con más de veinticinco años	Del 10 al 25	-
<i>Fallecimiento de ambos padres en el accidente</i>		
Con hijos menores	Del 75 al 100 (3)	-
Sin hijos menores:		
Con hijos menores de veinticinco años	Del 25 al 75 (3)	-
Sin hijos menores de veinticinco años	Del 10 al 25 (3)	-
<i>Víctima embarazada con pérdida de feto a</i>		

<i>consecuencia del accidente</i>		
Si el concebido fuera el primer hijo:		
Hasta el tercer mes de embarazo	14.379,40	-
A partir del tercer mes	38.345,07	-
Si el concebido fuera el segundo hijo o posteriores:		
Hasta el tercer mes	9.586,26	-
A partir del tercer mes	19.172,54	-
Elementos correctores del apartado primero.7 de este anexo		Hasta el 75

(1) Se incluirá en este apartado cualquier víctima en edad laboral, aunque no se justifiquen ingresos.

(2) Sobre la indemnización que corresponda al beneficiario discapacitado.

(3) Sobre la indemnización básica que corresponda a cada perjudicado.

Tabla III EDL 2004/152063

Indemnizaciones básicas por lesiones permanentes (incluidos daños morales)

Valores del punto en euros

Puntos	Hasta 20 años	De 21 a 40 años	De 41 a 55 años	De 56 a 65 años	Más de 65 años
	Euros 2014	Euros 2014	Euros 2014	Euros 2014	Euros 2014
1	852,40	789,14	725,87	668,23	598,10
2	878,70	811,68	744,65	686,72	607,58
3	902,31	831,85	761,35	703,23	617,15
4	923,24	849,61	775,94	717,76	622,33
5	941,48	864,98	788,45	730,29	627,63
6	957,04	877,97	798,88	740,83	631,54
7	977,61	895,63	813,61	755,32	639,08
8	996,14	911,50	826,79	768,34	645,58
9	1.012,70	925,56	838,40	779,84	651,02
10-14	1.027,22	937,83	848,45	789,87	655,44
15-19	1.207,26	1.105,04	1.002,79	929,98	731,43
20-24	1.372,62	1.258,60	1.144,58	1.058,69	800,84
25-29	1.537,65	1.411,75	1.285,88	1.187,07	871,72
30-34	1.692,14	1.555,16	1.418,18	1.307,27	937,85

35-39	1.836,34	1.689,03	1.541,71	1.419,51	999,37
40-44	1.970,56	1.813,64	1.656,73	1.523,94	1.056,42
45-49	2.095,03	1.929,22	1.763,42	1.620,80	1.109,08
50-54	2.210,03	2.036,02	1.862,01	1.710,32	1.157,46
55-59	2.363,03	2.177,79	1.992,55	1.829,20	1.226,25
60-64	2.513,02	2.316,79	2.120,56	1.945,76	1.293,65
65-69	2.660,10	2.453,07	2.246,05	2.060,05	1.359,76
70-74	2.804,28	2.586,67	2.369,09	2.172,09	1.424,55
75-79	2.945,61	2.717,65	2.489,71	2.281,94	1.488,07
80-84	3.084,20	2.846,06	2.607,95	2.389,65	1.550,36
85-89	3.220,04	2.971,97	2.723,90	2.495,20	1.611,43
90-99	3.353,26	3.095,41	2.837,55	2.598,72	1.671,30
100	3.483,84	3.216,41	2.948,98	2.700,25	1.729,99

Tabla IV EDL 2004/152063

Factores de corrección para las indemnizaciones básicas por lesiones permanentes

Descripción	Aumento (en porcentaje o en euros)	Porcentaje de reducción
<i>Perjuicios económicos</i>		
Ingresos netos de la víctima por trabajo personal:		
Hasta 28.758,81 euros (1)	Hasta el 10	-
De 28.758,82 a 57.517,60 euros	Del 11 al 25	-
De 57.517,61 hasta 95.862,67 euros	Del 26 al 50	-
Más de 95.862,67 euros	Del 51 al 75	-
<i>Daños morales complementarios</i>		
Se entenderán ocasionados cuando una sola secuela exceda de 75 puntos o las concurrentes superen los 90 puntos. Sólo en estos casos será aplicable	Hasta 95.862,67	-
<i>Lesiones permanentes que constituyan una incapacidad para la ocupación o actividad habitual de la víctima</i>		
Permanente parcial:		
Con secuelas permanentes que limiten parcialmente la ocupación o actividad habitual, sin impedir la realización de las tareas fundamentales de la misma	Hasta 19.172,54	-
Permanente total:		
Con secuelas permanentes que impidan totalmente la realización de las tareas de la ocupación o actividad habitual del incapacitado	De 19.172,55 a 95.862,67	-

La responsabilidad civil en el acoso laboral

Permanente absoluta:		
Con secuelas que inhabiliten al incapacitado para la realización de cualquier ocupación o actividad	De 95.862,68 a 191.725,34	-
<i>Grandes inválidos</i>		
Personas afectadas con secuelas permanentes que requieren la ayuda de otras personas para realizar las actividades más esenciales de la vida diaria, como vestirse, desplazarse, comer o análogas (tetraplejías, paraplejías, estados de coma vigil o vegetativos crónicos, importantes secuelas neurológicas o neuropsiquiátricas con graves alteraciones mentales o psíquicas, ceguera completa, etc.):		
Necesidad de ayuda de otra persona:		
Ponderando la edad de la víctima y grado de incapacidad para realizar las actividades más esenciales de la vida. Se asimilan a esta prestación el coste de la asistencia en los casos de estados de coma vigil o vegetativos crónicos	Hasta 383.450,65	-
<i>Adecuación de la vivienda</i>		
Según características de la vivienda y circunstancias del incapacitado, en función de sus necesidades	Hasta 95.862,67	-
Perjuicios morales de familiares:		
Destinados a familiares próximos al incapacitado en atención a la sustancial alteración de la vida y convivencia derivada de los cuidados y atención continuada, según circunstancias	Hasta 143.794,00	-
<i>Embarazada con pérdida de feto a consecuencia del accidente (2)</i>		
Si el concebido fuera el primer hijo:		
Hasta el tercer mes de embarazo	Hasta 14.379,41	-
A partir del tercer mes	Hasta 38.345,07	-
Si el concebido fuera el segundo hijo o posteriores:		
Hasta el tercer mes de embarazo	Hasta 9.586,26	-
A partir del tercer mes	Hasta 19.172,54	-
Elementos correctores del apartado primero.7 de este anexo	Según circunstancias	Según circunstancias
<i>Adecuación del vehículo propio</i>		
Según características del vehículo y circunstancias del incapacitado permanente, en función de sus necesidades	Hasta 28.758,80	-

(1) Se incluirá en este apartado cualquier víctima en edad laboral, aunque no se

justifiquen ingresos.

(2) Habrá lugar a la percepción de esta indemnización, aunque la embarazada no haya sufrido lesiones.

Tabla V EDL 2004/152063

Indemnizaciones por incapacidad temporal (compatibles con otras indemnizaciones)

A) Indemnización básica (incluidos daños morales):

Día de baja	Indemnización diaria - Euros
Durante la estancia hospitalaria	71,84
Sin estancia hospitalaria:	
Impeditivo (1)	58,41
No Impeditivo	31,43

(1) Se entiende por día de baja impeditivo aquél en que la víctima está incapacitada para desarrollar su ocupación o actividad habitual.

B) Factores de corrección:

Descripción	Porcentajes aumento	Porcentajes disminución
<i>Perjuicios económicos</i>		
Ingresos netos anuales de la víctima por trabajo personal:		
Hasta 28.758,81 euros	Hasta el 10	-
De 28.758,82 a 57.517,60 euros	Del 11 al 25	-
De 57.517,61 hasta 95.862,67 euros	Del 26 al 50	-
Más de 95.862,67 euros	Del 51 al 75	-
Elementos correctores de disminución del apartado primero.7 de este anexo	-	Hasta el 75