

Resumen

El acoso tiene como finalidad destruir a la persona a base de actos humillantes, que dañan integridad psíquica y física en otras. En nuestra sociedad podemos encontrar tanto acoso moral como sexual en el ámbito laboral.

Por ello es importante que éste sea entendido como un problema social y colectivo que debe ser prevenido conforme a lo establecido por la LPRL así como atribuir en al empresario la obligación de reparar el daño.

Abstract

The term acoso is intended to destroy the person based humiliating acts that harm mental and physical integrity in others. In our society we can find numerous instances of harassment , sexual in the workplace .

It is therefore important that this is understood as a social and collective problem that must be prevented as established by the LPRL and attributed the employer when proven guilty by itself or vicarious obligation to repair the damage.

INTRODUCCIÓN.....	1
1.ANÁLISIS NORMATIVO. TIPOLOGÍA DE ACOSOS EN EL ÁMBITO LABORAL (MOBBING).....	2
1.1 Acoso moral en el ámbito laboral.....	3
1.2 Acoso sexual.....	3
2.DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL DE ACOSO.....	4
2.1. Definición jurisprudencial de acoso moral.....	4
2.2. Definición jurisprudencial de acoso laboral.....	5
3.TIPOLOGÍA DE DAÑOS Y CONSECUENCIAS.....	6
3.1. Tipología de daños y consecuencias para la víctima.....	6
3.2 Consecuencias para el agente.....	8
4. ATRIBUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD	11
4.1 La responsabilidad extracontractual.....	11
4.1.1 “Supuestos de Carácter Objetivo”.....	12
4.1.2“Supuestos Subjetivos”: La culpa o negligencia.....	12
4.1.3 “Supuestos básicos de la culpabilidad”	12
4.2La responsabilidad por hecho ajeno	13
4.2.1 Los Supuestos de responsabilidad por hecho ajeno en el artículo 1903 CC.....	13
5.LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO	14
5.1 Efectos de la responsabilidad civil del empresario.....	15
5.1.1Conductas no tipificadas como acoso.....	16
6.MEDIDAS CAUTELARES.....	16
7.CONSECUENCIAS JURÍDICAS PARA AMBOS CASOS.....	18
7.1 Consecuencias para la víctima.....	18
7.2 Consecuencias para la parte actora.....	19
8. DETERMINACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES.....	21
8.1. Cálculo de las indemnizaciones.....	22
CONCLUSIONES.....	29
BIBLIOGRAFÍA.....	30

INTRODUCCIÓN

El origen del término acoso se remonta a épocas pasadas, cuando en el ámbito laboral las mujeres sufrían persecuciones, las cuales eran denominadas proposiciones deshonestas.

Con el paso del tiempo este concepto fue abriéndose paso gracias a los movimientos feministas y consolidándose como el término que hoy en día conocemos como acoso.

Actualmente es uno de los problemas más llamativos en las empresas, debido a la competitividad, las exigencias, y el miedo a perder los puestos de trabajo, lo que ha propiciado que existan cada vez más casos de acoso en nuestro país.

El fenómeno acoso significa según la RAE la acción de “*Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona*” y “*Apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos*”.

Según el famoso psicólogo Heinz Leymann el acoso moral o mobbing significa: “terror psicológico en el ámbito laboral, consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella”.¹

Lo que pretendemos con este trabajo es analizar el concepto de acoso en el ámbito laboral, incluyendo la tipología de acoso moral y sexual. Todo ello con el fin de conocer en que situaciones se da este hecho, qué daños producen y quién responde ante este, además de saber si existe alguna forma de resarcir el mismo.

En el primer apartado efectuamos un análisis normativo de la definición de acoso y su tipificación como laboral, moral o sexual.

El segundo apartado recoge la descripción jurisprudencial.

El tercer apartado entra a delimitar la tipología de los daños y sus consecuencias.

El cuarto apartado estudia a quién se le viene atribuyendo, según la jurisprudencia, la responsabilidad.

El quinto apartado explica la responsabilidad civil del empresario, ya que queremos analizar el acoso dentro del marco laboral.

El sexto apartado recoge las medidas cautelares para ambas partes.

El séptimo recoge de manera detallada las consecuencias jurídicas para las partes.

Y por último el apartado octavo recoge la determinación y el cálculo de las indemnizaciones.

1. TIPOLOGÍA DE ACOSOS EN EL ÁMBITO LABORAL (MOBBING)

Se trata de un concepto reconocido que se encuentra el artículo 10.1 de la Constitución Española, que señala *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”*.

En el mismo sentido los artículos 14 y 15 de la Constitución Española hacen referencia al derecho a la integridad moral.

En primer lugar *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. *“Y segundo, Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”*.

El Estatuto de los trabajadores en su artículo 4 d) hace referencia a este concepto como el derecho básico de los trabajadores *“A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”*, y su e) *“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

Podríamos decir que el artículo 43 de la CE también entra en juego en este sentido ya que se refiere a *“el deber de los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto”*.

En la Ley Orgánica 5/2010 se considera como *«acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud*

Dicha situación *“se manifiesta a través de conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima - injurias, burlas, mofas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio- o contra su profesionalidad -encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional-. Tales manifestaciones externas del acoso moral, sean directas o sean indirectas mediante manipulación de la información -creación de situaciones de ambigüedad de roles o acentuación de errores y minimización de logros-, determinan un conflicto, aunque ese conflicto puede ser más o menos explícito o más o menos larvado”*.

1.1. Acoso moral en el ámbito laboral

Encontramos una definición en un acuerdo denominado, *“Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado”* donde en su artículo 2.1 define el Acoso laboral y nos otra visión de este concepto.

“Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing»–. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral”.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud»”.

1.2. Acoso sexual

Conforme a lo dispuesto en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, establece que, *“El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales, y, en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo pues constituyen una forma de violencia de género. Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo, que asimismo tiene un sustento constitucional”.*

Por otro lado la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, *“relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluye un Anexo que contiene el Código de Conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo”.*

Así mismo la posterior Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, que ha sido objeto de refundición en la más reciente Directiva 2006/54/CE, *“define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios sexistas y prohibidos, y estableciendo la obligación de los Estados*

miembros de alentar a empresarios y responsables del acceso a la formación y a adoptar medidas para la prevención”.

1. DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL DE ACOSO

A continuación mencionamos las definiciones expuestas por algunos Tribunales de nuestro País para entender el concepto de acoso moral o mobbing por un lado y el laboral por otro.

2.1. Definición jurisprudencia de acoso moral.

En la Sentencia de 23 de julio de 2003 (AS 2003, 3047) se pronuncian manifestando el término <<Mobbing o acoso moral>> en el trabajo, como *“aquella situación en la que se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación de la víctima o víctimas, así como su reputación, perturbar gravemente el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo, señalando que entre estas actuaciones no pueden olvidarse las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima, ridiculizándola públicamente, las que van contra el ejercicio de su trabajo encomendándoles tareas de excesiva dificultad o trabajo en demasía, o recriminándole por unos supuestos malos resultados en su tarea, o en fin, pretenden manipular su comunicación e información con los demás compañeros o superiores”.*

Para conocer las conductas que pueden ser calificadas como Mobbing volvemos acudir a nuestros Tribunales Superiores de Justicia los cuales con ayuda de sentencias, entre otras, La STSJ de Navarra, Sala de lo social de 19 de febrero 2001, STSJ 30 de abril de 2001, STSJ 18 de mayo de 2001 y STSJ 23 de octubre de 2007 Sala de lo social de Barcelona han desarrollado una doctrina especializada en esta materia:

“Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior limita al trabajador las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones”.

- a) *“Ataque mediante aislamiento social”.*
- b) *“Ataques a la vida privada”.*
- c) *“Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona”.*
- d) *“Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, entre otras”.*

La STSJ 189/2016 de Castilla León, Sala de lo social determina que el acoso moral requiere de acreditación de medios de prueba siendo preciso que se demuestre, *“: «Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido. Y que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología...»”.*

La sentencia de 17-09-2003 añade los mecanismos del acoso moral en el trabajo los cuales admiten pluralidad de formas: “medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones”.

Además los sujetos pueden ser diferentes, ya que por un lado el acoso puede ser producido entre compañeros, lo que esta sala denomina como “Mobbing horizontal”, y, “Mobbing vertical” es aquel que se produce entre personas con distintos niveles jerárquicos, es decir, cuando un superior abusa de un subordinado.

2.2 Definición jurisprudencial de acoso laboral.

A la hora de definir el acoso laboral nos damos cuenta de que viene a ser lo mismo que el acoso moral o mobbing. La diferencia la aplican algunos Tribunales, manteniendo definiciones basándose en jurisprudencia y como no existe una definición legal, acudimos a una serie de definiciones doctrinales que la definen como:

“La intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo, la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales, el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. Son situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo, al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido”ⁱⁱ.

Dicha Sala reconoce también otras definiciones basándose en las siguientes sentencias:

“(SS. 4-11-2003 EDJ 2003/206641 (AS 2004, 657), 26-11-2004 EDJ 2004/285695, 23-6 (64908 17-11-2006, 5-2-2007, 21 EDJ 2008/138669 (AS 2008, 2474) y 22-7-2008 EDJ 2008/138611 (AS 2008, 2478))”, en ellas se define tal concepto de la siguiente forma:

“el acoso en el ámbito laboral consiste en una situación de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y a través de mecanismos diversos, en especial mediante la implantación de medidas organizativas (así, no asignación de tareas o encargo de funciones inadecuadas, degradantes, de imposible cumplimiento...) y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral (tales como impedir la relación con los compañeros de trabajo o con clientes, medidas de ataque a su persona a través de críticas hirientes, vejaciones, burlas, insultos, amenazas, rumores...), todo lo que produce al afectado alteraciones psico-somáticas de ansiedad y, en ocasiones, su abandono del trabajo al no poder soportar el estrés al que se halla sometido.”

De la misma forma esta sala en sentencia de 17-09-2003 añade los mecanismos del acoso moral en el trabajo los cuales admiten pluralidad de formas: “medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones”.

Además los sujetos pueden ser diferentes, ya que por un lado el acoso puede ser producido entre compañeros, lo que esta sala denomina como “Mobbing horizontal”, puede ser con el personal directivo lo que se llamaría “Bossing”o el “mobbing vertical” que suele ser el más característico y se produce con superiores jerárquicos.

2. . TIPOLOGÍA DE DAÑOS Y CONSECUENCIAS

3.1. Tipología de daños y consecuencias de la víctima

Según José Francisco, Escudero Moratalla el cual ejerce la profesión Secretario Judicial explica que en general el << Acoso moral o Mobbing>> *“produce un deterioro en la salud y en la vida familiar, laboral y social, hasta llegar a producir enfermedad e incapacidad. Entre los síntomas que aparecen destacan los: cognitivos (trastornos de memoria, dificultades de concentración, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimientos de inseguridad, y mayor sensibilidad ante las dificultades), psicósomáticos (pesadillas, diarrea, dolor abdominal, vómitos, pérdida de apetito, llanto espontáneo, y sensación de nudo en la garganta), relacionados con las hormonas del estrés y la actividad del sistema nervioso autónomo (dolor torácico, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, y acortamiento de la respiración), relacionados con tensión muscular (dolor de espalda, cervical, y muscular), y trastornos del sueño (dificultad para conciliar el sueño, interrupciones del sueño, despertar fácil). El « mobbing » también aparece relacionado con el «burnout» y con la insatisfacción laboral. Además de lo anterior, las víctimas se suelen enfrentar a un entorno traumático debido a los procesos por los que tienen que pasar en la propia organización, en el sistema sanitario, y en el judicial, lo que puede empeorar su situación”.* ⁱⁱⁱ

En este caso analizamos la tipología de daños dado que, existen diferentes tipos:

Conforme al Acuerdo marco firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP, sobre acoso y la violencia en el trabajo, en su preámbulo, los daños más comunes son los de carácter psicológico, físico y sexual

Cuando hablamos de daño psicológico nos referimos aquellas conductas dirigidas a una persona con el fin de dañarla, entre ellas se encuentran las siguientes:

- Humillaciones
- Desprecios
- Coacciones
- Aislamiento social
- Agresiones verbales tales como, gritos, insultos, rumores
- Hostigamientos
- Injurias, mofas, burlas, críticas.
- Encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos.
- Situaciones de ambigüedad de roles, acentuación de errores, minimización de logros.

- Amenazas
El Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Santander, Sección 1, fecha 22 de julio del 2015 y Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Barcelona, Sección 1 añaden la falta de equidad en el trabajo y desigualdades económicas como otras conductas dirigidas a dañar al trabajador.

A raíz de estas conductas, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo social, Burgos, Sección 1 añade las consecuencias que le producen a la víctima

- Depresión
- Llantos
- Abatimiento
- Desmotivación
- Tristeza
- Irritabilidad
- Crisis de pánico
- Nerviosismo
- Angustia
- Disminución del rendimiento laboral
- Desinterés por los fines e intereses de la empresa
- Falta de concentración
- Agilidad mental
- Pérdida de autoestima

Como consecuencia de este tipo de daño psicológico, se suman los daños físicos, cuando una persona ha sido sometida a algunas de las situaciones nombradas anteriormente.

A continuación nombrados aquellas consecuencias físicas que pueden derivar de un daño psicológico:

- “Ansiedad con muchas somatizaciones: taquicardia sinusal, lesiones urticariformes, colon irritable”. Es una consecuencia descrita en la sentencia de fecha 18 de mayo de 2011, dictada en el recurso 203/08 por la sala de lo contenciosos administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.
- “Ansiedad, pérdida de autoestima, úlcera gastrointestinal, depresión”. Es una consecuencia derivada de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Barcelona, Sala de lo social, Sección.
- Problemas gástricos.
- Dolores de espalda y nuca.
- Dificultades de respiración.
- Cansancio
- Insomnio
- Vértigos
- Mareos

Por último destacamos aquellos daños ocasionados por un acoso sexual.

En primer lugar nombrar, aquellas, conductas dirigidas a una persona con el fin de dañar su integridad física:

- Conductas de hostigamiento, directas o indirectas
- Lenguajes sugerentes
- Abuso de poder
- Hostigamientos
- Amenazas
- Coacciones
- Chantajes
- Tocamientos
- Agresiones

En segundo lugar nombrar las consecuencias que derivan de dichos daños sexuales.

La mayoría de las personas que sufren este tipo de acoso, terminan sufriendo daños psicológicos además de físicos como por ejemplo:

- Ansiedad
- Trastorno de angustia
- Ataques de pánico
- Estrés postraumático

Una vez nombradas las consecuencias para una persona que ha sido víctima de una situación de acoso, tenemos que destacar las consecuencias para la persona autora de dichos actos.

3.2 CONSECUENCIAS PARA LA PARTE ACTORA

Desde el punto de vista social: Dichos actos podrían dar lugar a una acción de extinción de la relación laboral por el afectado o afectados (Art. 50.1.a ET)

“1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

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*”.

Desde el punto de vista civil: Ante la jurisdicción civil se podrían entablar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o frente al empresario. (Art. 1902 y 1903 Código Civil).

Desde el punto de vista penal: tales actos darán lugar a una sanción penal regulada en el artículo 173 del CP :

1. *“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”*.

2. *“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”*.

Desde el punto de vista contencioso administrativo: *“el principio de responsabilidad patrimonial de la Administración que se encuentra regulado en el artículo 32 de la Ley 40/2015:*

“1. Los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos salvo en los casos de fuerza mayor o de daños que el particular tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley”.

“La anulación en vía administrativa o por el orden jurisdiccional contencioso administrativo de los actos o disposiciones administrativas no presupone, por sí misma, derecho a la indemnización”.

2” *En todo caso, el daño alegado habrá de ser efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas”*.

3.” *Asimismo, los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas de toda lesión que sufran en sus bienes y derechos como consecuencia de la aplicación de actos legislativos de naturaleza no expropiatoria de derechos que no tengan el deber jurídico de soportar cuando así se establezca en los propios actos legislativos y en los términos que en ellos se especifiquen”*.

“La responsabilidad del Estado legislador podrá surgir también en los siguientes supuestos, siempre que concurren los requisitos previstos en los apartados anteriores”:

“a) Cuando los daños deriven de la aplicación de una norma con rango de ley declarada inconstitucional, siempre que concurren los requisitos del apartado 4”.

“b) Cuando los daños deriven de la aplicación de una norma contraria al Derecho de la Unión Europea, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5”.

“4. Si la lesión es consecuencia de la aplicación de una norma con rango de ley declarada inconstitucional, procederá su indemnización cuando el particular haya obtenido, en cualquier instancia, sentencia firme desestimatoria de un recurso contra la actuación administrativa que ocasionó el daño, siempre que se hubiera alegado la inconstitucionalidad posteriormente declarada”.

“5. Si la lesión es consecuencia de la aplicación de una norma declarada contraria al Derecho de la Unión Europea, procederá su indemnización cuando el particular haya obtenido, en cualquier instancia, sentencia firme desestimatoria de un recurso contra la actuación administrativa que ocasionó el daño, siempre que se hubiera alegado la infracción del Derecho de la Unión Europea posteriormente declarada. Asimismo, deberán cumplirse todos los requisitos siguientes:

a) La norma ha de tener por objeto conferir derechos a los particulares.

b) El incumplimiento ha de estar suficientemente caracterizado.

c) Ha de existir una relación de causalidad directa entre el incumplimiento de la obligación impuesta a la Administración responsable por el Derecho de la Unión Europea y el daño sufrido por los particulares”.

“6. La sentencia que declare la inconstitucionalidad de la norma con rango de ley o declare el carácter de norma contraria al Derecho de la Unión Europea producirá efectos desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o en el «Diario Oficial de la Unión Europea», según el caso, salvo que en ella se establezca otra cosa”.

“7. La responsabilidad patrimonial del Estado por el funcionamiento de la Administración de Justicia se regirá por la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial”.

“8. El Consejo de Ministros fijará el importe de las indemnizaciones que proceda abonar cuando el Tribunal Constitucional haya declarado, a instancia de parte interesada, la existencia de un funcionamiento anormal en la tramitación de los recursos de amparo o de las cuestiones de inconstitucionalidad”.

“El procedimiento para fijar el importe de las indemnizaciones se tramitará por el Ministerio de Justicia, con audiencia al Consejo de Estado”.

“9. Se seguirá el procedimiento previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas para determinar la responsabilidad de las Administraciones Públicas por los daños y perjuicios causados a terceros durante la ejecución de contratos cuando sean consecuencia de una orden inmediata y directa de la Administración o de los vicios del proyecto elaborado por ella misma sin perjuicio de las especialidades que, en su caso establezca el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público”.^{iv}

A raíz de los daños y consecuencias producidos por dicha situación tenemos que interpretar que sucede tras esos actos.

Sin duda entramos a valorar la responsabilidad de reparar dicho daño siempre y cuando se pruebe que ha existido.

3. ATRIBUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD

Como ya hemos dicho, cuando una persona produce un daño sobre otra dentro del marco laboral en este caso, tiene la responsabilidad de repararlo. Esta teoría no siempre es cierta por lo que debemos acudir a los manuales sobre responsabilidad civil para saber cuándo se atribuye la misma.

Para entender cuándo o porqué debemos reparar dicho daño debemos entender el concepto de responsabilidad extracontractual o civil.

La responsabilidad extracontractual es aquella que no requiere de una relación directa entre el autor del daño y la víctima simplemente se da por el hecho de haberse producido el mismo.

Dicha responsabilidad se consagra con el artículo 1902 del Código Civil el cual establece: <<el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño>>

4.1 La responsabilidad extracontractual

La responsabilidad extracontractual no requiere una relación previa anterior al daño.

Existen dos supuestos de responsabilidad extracontractual que vamos a estudiar:

El sistema de la responsabilidad objetiva: donde nace la obligación de indemnizar a la víctima el daño, simplemente por la relación de causalidad entre el acto del agente y el daño producido, independientemente de la falta de diligencia.

Dentro de la responsabilidad por culpa está la responsabilidad por hechos propios, la cual contiene los elementos tanto subjetivos como objetivos necesarios para que tenga lugar la responsabilidad extracontractual.

4.1.1 “Supuestos de Carácter Objetivo”

A continuación mostramos los requisitos necesarios para que tenga lugar la responsabilidad objetiva:

- A) La acción u omisión: en este caso la responsabilidad extracontractual puede darse por cometer un acto de manera voluntaria y consciente o involuntaria.
- B) La ilicitud o antijuridicidad: para que dichos actos produzcan la obligación de resarcir el daño es necesario que este sea ilícito, lo que quiere decir, contrario a Derecho. Sólo dejará de serlo cuando concurra en alguna causa excluyente.
- C) El daño: tanto el artículo 1902 CC como la jurisprudencia exigen que debe existir y ser probado el daño para proceder a la reparación del mismo. Los daños pueden ser materiales y morales. Los daños materiales deben ser reparados, así lo requiere su naturaleza específica y pecuniaria. La discusión entra con el daño moral, tanto la doctrina como la jurisprudencia admiten que este daño ha de ser reparado siempre y cuando sea real y

demostrado, pero, la pregunta es si estos daños morales son siempre indemnizables. En esta línea el Tribunal Supremo declara que el pago de una cantidad de dinero cumple la finalidad de compensar al perjudicado el daño sufrido.

D) Requisito Causal: La relación de causalidad

El propio artículo 1902 CC manifiesta que entre la acción u omisión de la parte actora y el daño a la víctima ha de existir un nexo causal.

Parece un término sencillo de comprender pero no es así, ante la inexistencia de una norma sobre este tema, el Tribunal Supremo atribuye la atribución de la responsabilidad extracontractual a los jueces.

4.1.2 “Supuestos Subjetivos”: La culpa o negligencia

Tanto en la responsabilidad objetiva como en la responsabilidad subjetiva se quiere los mismos requisitos para la atribución de responsabilidad con la diferencia de que en la responsabilidad no objetiva no se es necesario probar la culpa del agente, en la que me centraré en este epígrafe.

Cuando hablamos de la reparación del daño causado, debemos saber que para que este sea reparable, tiene que existir el elemento de culpabilidad que surge del artículo 1902 CC y se refiere a que el daño debe ser atribuible al actor, tanto si tuvo la intención de causar el daño o simplemente no lo previo.

Supuestos básicos de la culpabilidad

- “La imputabilidad del autor”: En este sentido no responderán aquellas personas no conscientes de sus actos (incapacitados, menores..) Aunque no existe una declaración expresa, hay que llevarla a cabo por ser una exigencia en la responsabilidad extracontractual.
- “Conducta dolosa o culposa por parte del autor del hecho”: los artículos 1902 y 1903 CC se refieren solamente a la culpa pero de forma general, y en este sentido entra el juego el dolo, (aquella conducta consciente y deliberada), por lo tanto es de mayor gravedad y debe generar la responsabilidad extracontractual.

3.2.LA RESPONSABILIDAD POR HECHO AJENO

Aunque el artículo 1902 CC establece que responde al daño causado el causante del mismo, existe otro artículo que es el 1903 CC que establece que no solo responden los propios causantes, sino también aquellos de quienes debe responder.

Esto significa, que responden cuando tienen la facultad de elección o guarda sobre otras y actúan descuidando o permitiendo que estos dañen a terceros.

Por último este artículo exime de culpa cuando se pruebe que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.

- 3.2.1. Los Supuestos de responsabilidad por hecho ajeno en el artículo 1903 CC
- a) *“Los padres, respecto de los daños causados por los hijos que se encuentren bajo su guarda (art. 1903.2, redactado conforme a la Ley 11/1981. Con*

anterioridad: el padre y, por muerte o incapacidad de éste, la madre respecto de los perjuicios causados por menores de edad que viven su compañía”.

- b) “Los tutores, respecto de los daños causados por los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía (condiciones ambas que, conforme a la letra del artículo 1903.3 han de darse de forma concurrente)”.*
- c) “Los comerciantes o empresarios (el Código habla de <<dueños o directores de un establecimiento o empresa>>), respecto de los daños causados por sus empleados o dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados o con ocasión de sus funciones (art. 1903.4)”.*
- d) La Ley 1/1991, de 7 de enero, ha dado nueva redacción a los preceptos originarios del Código civil relativos a la responsabilidad del profesorado de enseñanza primaria y secundaria. Según la nueva regulación, son los Centros docentes los responsables de los daños causados por los escolares durante las actividades desarrolladas bajo el control o vigilancia del profesorado del Centro (art. 1903.5); el cual solo podrá exigir a los profesores las cantidades satisfechas cuando hubiesen incurrido en dolo o culpa grave (art. 1904.2)*

4. LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO

Como hemos dicho anteriormente y en este caso concreto del empresario, el artículo 1902 CC hace referencia a que estos son responsables de los daños que ellos mismos producen a sus dependientes o a otras personas y viceversa.

Ahora bien el artículo 1903 CC dispone que también serán responsables de los daños que causen sus dependientes a otras personas pero no al contrario.

Por tanto existen, los dependientes causantes del daño (art. 1902 CC) y los empresarios (art. 1903 CC)

Para que exista responsabilidad civil extracontractual de los empresarios por hecho ajeno se tiene que dar una serie de requisitos.

Conforme al artículo 1903.3 CC, estos requisitos son:

- A) Que se trate de dependientes, se refiere a todo aquél que este bajo su poder de dirección y que exista una relación de dependencia entre ambos. Este apartado también aclara que el empresario no responderá de los actos de las personas que aun teniendo dependencia con ellos actúen fuera del ejercicio de sus funciones.
- B) La norma exige lo nombrado anteriormente, que el daño haya sido causado dentro del ejercicio de sus funciones, coincidiendo con el horario de trabajo.

De ser así y cumpliéndose estos dos requisitos el empresario sería responsable por “culpa in vigilando” así mismo también podrá ser condenado por “culpa in eligendo” por falta de cuidado en la elección del dependiente o trabajador.

En efecto y según la STS 4-XII-84, 4-II-86, 16-III-86 y 21-IX-87 afirman que “la obligación de reparar en este caso se basa en una presunción de culpa in eligendo o culpa in vigilando o en incluso en la creación de un riesgo, requiriendo solamente que exista una relación jerárquica o de dependencia, más o menos intensa según las circunstancias concretas, entre el ejecutor causante del daño y la empresa o entidad a quien se exige la responsabilidad”.^v

En resumen, el artículo 1902 CC es un supuesto de responsabilidad por hecho propio, lo que quiere decir que el empresario no fue acertado en su elección, y por otro lado tenemos el artículo 1903 CC, el cual se refiere a la responsabilidad por hecho ajeno, este será condenado por no vigilar las funciones de sus trabajadores dentro de su horario de trabajo.

Por tanto, podemos decir que la responsabilidad civil del empresario es una responsabilidad objetiva y por eso que debe reparar el daño causado.

Sin embargo siempre y cuando se pruebe que se ha actuado con la diligencia de un buen padre de familia como dispone el último apartado del art. 1903 CC, el empresario no será condenado, aunque son muy pocos casos en los que se exonera a los empresarios, de ahí la naturaleza objetiva de la responsabilidad.

5.1.EFECTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO

Una vez entendida la responsabilidad civil del empresario, entramos a valorar la forma de reparar ese daño.

Existen unas series de sentencias en las que el empleador ha sido condenado por no haber actuado con diligencia, lo que quiere decir, que este no ha mantenido las medidas necesarias para que este acoso no se produzca como pueden ser, tener a su cargo personal encargado de controlar sus empleados y el entorno laboral, quejas, incidentes etc.,.

En este caso como ejemplo podemos hablar de la STS Tribunal Supremo. Sala de lo Penal Sede: Madrid Sección: 1 con fecha 28/11/2014, en este caso se condenó a un empleado por acoso sexual a dos trabajadoras a su cargo. El Tribunal Supremo condenó al trabajador por concurrir en una situación de acoso laboral, esta condena se basó en los siguientes requisitos:

- La relación de naturaleza de contenido laboral entre el denunciante y acosado.
- Una actitud típica que se produjo mediante el rechazo de la víctima, de forma verbalizada y alcanzando el objetivo.
- Situación de hostilidad, humillante y generadora de temor.

- Por último señala, que la humillación y la hostilidad tuvieron objetivamente como causa el comportamiento del acusado de que, por ello, cada predicar la suficiente gravedad para atribuirle esa eficacia.

Todo ello, concluye en que el trabajador ha infringido el artículo 1902 del CC: “El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”, a tal efecto será condenado basándose la jurisdicción en dicho artículo y los requisitos nombrados con anterioridad.

Además el empleador: es condenado por responsabilidad civil, pero para que esto resulte en sentencias como 84/2009, de 30 de enero y 85/2007 de 9 de febrero, entre muchas otras, declaran que debe exigirse:

- Una relación de dependencia del autor de la acción y la persona o entidad implicada en aquella.
- Que el responsable penal actúe en el marco de las funciones propias del cargo o empleo, aun cuando lo hubiera hecho con cierta extralimitación.
- Consecuentemente, cierto engarce o conexión entre el delito y la clase de actividad propia de la relación de empleo.
- Basándose en la STS 1557/2002, “extralimitaciones siempre hay cuando se cometen acciones penales”; lo que quiere decir que una extralimitación en el ejercicio de las funciones encomendadas no excluye la responsabilidad, dado que la realización de acciones delictivas no están incluidas.
- Lo relevante es que actúe delictivamente en el ejercicio de sus funciones (“culpa in eligendo”) o que desarrolle alguna infracción, la cual, no sea detectada (“culpa in vigilando”)

Hemos aclarado que sucede cuando se produce un acoso, la situación del empleador cuando tras los hechos probados ha sido condenado.

Ahora bien, debemos tener en cuenta que en todos los casos esto es así, existen situaciones en las que se denuncia una situación de acoso pero estas no prosperan dado que entienden que no se han probado las pruebas suficientes para ello.

¿Cuándo decimos que no se está produciendo una situación de acoso?

5.1.1 CONDUCTAS NO TIPIFICADAS COMO ACOSO

De acuerdo con la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaria de Estado para la Función Pública, donde se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado en su anexo II aparecen una serie de conductas típicas o no de acoso las cuales nos pueden ayudar a determinar cuando estamos o cuando no ante dicha situación.

Aquellas conductas que no serán calificadas como acoso entre otras son:

1. *“Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido”.*
2. *“Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos”.*

3. *“Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores”.*
4. *“Conflictos durante las huelgas, protestas ect”.*
5. *“Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos”.*
6. *“Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo”.*
7. *“Conflictos personales y sindicales”.*

Cuando ocurren esos casos, lo más común es que el empleador no sea condenado, y que los Tribunales otorguen las costas a la demandante como es el caso de la STSJ sala de lo social en Madrid con fecha 04/12/2015.

Existen una serie de medidas tanto para el acosador como acosado, las cuales vamos a detallar para saber cómo pueden actuar ambas partes ante dicha situaciones.

Estas son las medidas cautelares.

6. MEDIDAS CAUTELARES

En este apartado mencionamos las medidas que puede tomar la persona que ha sufrido un acoso, y por otro lado las medidas que deberá tomar el empresario para que no ocurra.

- A) Desde el punto de vista del acosado

En primer lugar, el trabajador puede dirigirse mediante denuncia ante la Inspección de Trabajo.

En ese momento se mostrara los hechos necesarios para comprobar y verificar dicho situación. Además se intentará resolver el conflicto buscando una solución equitativa y se tomaran las medidas necesarias para su resolución.

A continuación “Podrá iniciar el procedimiento administrativo sancionador por la infracción tipificada como muy grave por el artículo 8.11. de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se refiere a "los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores". El Inspector de Trabajo, una vez constatada la infracción bien de modo directo y personal o bien valiéndose de otras pruebas válidas en derecho y suficientemente contrastadas, iniciaría el procedimiento sancionador en el orden social mediante la extensión de un Acta de Infracción”.

En tercer lugar *“podrá, y en el orden de su relación contractual laboral el propio trabajador afectado podría dirigirse a la jurisdicción social a fin de iniciar frente a su empleador el procedimiento para extinguir su relación laboral con una indemnización similar a la del despido improcedente conforme al artículo 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores”.*

“Y además de la acción de extinción o conjuntamente con ésta podría exigir por la misma vía jurisdiccional una reparación indemnizatoria por los daños y perjuicios profesionales que la conducta del empresario le ha ocasionado”.

- B) Desde el punto de vista del empresario:

El empresario está obligado a prevenir los riesgos laborales tomando las medidas necesarias para la seguridad y salud en el mismo como está reconocido en el artículo 14 LPRL mencionado anteriormente.

“Es obligación del empresario la prevención de los riesgos laborales garantizando "una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo", adoptando en el marco de sus responsabilidades "cuantas medidas sean necesarias" para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas y valiéndose de una organización y los medios necesarios”.

A raíz de este artículo estará obligado a tomar las medidas necesarias para proteger a sus trabajadores y los daños producidos por el mismo.

Siguiendo el desarrollo general de las normas de prevención, como resultado de la evaluación se han de adoptar "las medidas preventivas procedentes" en el Art. 7.c) RD 39/1997):

“Estas medidas pueden ser de carácter organizativo, modificando el procedimiento de producción, aumentando la transparencia, participación de los trabajadores y en su caso rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando su posibilidad de control sobre su trabajo, etc.”

- *“Medidas todas ellas destinadas a disminuir la tensión nerviosa de los trabajadores y evitar situaciones de stress que con frecuencia pueden ser la causa de conductas de acoso moral”.*
- *“También podrían ser medidas de ayuda y atención a la persona agredida valiéndose de especialistas en la materia”.*
- *“Medidas de prevención general en cuanto a los modos de conducta en la empresa para que este tipo de situaciones no se reproduzcan en lo sucesivo”.*
- *“También otras medidas de tipo organizativo podrían ser la aplicación de medidas disciplinarias como el despido o traslado del agresor, decisión que siempre es preferible a la del traslado o despido de la víctima”.*

“La falta de aplicación de las medidas que deriven como necesarias de la evaluación de riesgos supondría un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 8 y 9 del Reglamento de Servicios de Prevención”.

7. CONSECUENCIAS JURÍDICAS PARA AMBOS CASOS

Una vez mencionado las medidas que puede y deben tomar ambas partes, debemos tener en cuenta el hecho de que aun tomando las medidas necesarias, se produzca de igual forma una situación de acoso laboral.

Para ello, en primer lugar y ayudándonos de lo ya nombrado anteriormente, pasamos a desarrollar de una forma más detallada las consecuencias que sufrirá un trabajador afectado en este hecho

7.1 CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA

Para comenzar desglosamos los diferentes puntos de vistas normativos en los que dicha persona puede verse afectada.

- En la legislación laboral el artículo 50 ET establece en su apartado 1. *“Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato”*:

Apartado 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 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”.

Esto quiere decir que el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado.

Ahora bien, tenemos que aclarar las causas de dicho despido, dado que, si se trata de un acoso, que es lo que queremos tratar, entra a valorarse si es compatible una indemnización por causas de extinción y una por la reparación del daño.

El derecho de la indemnización por daños causados se encuentra en el artículo 1101 del Código Civil el cual establece que *“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”*.

Por tanto si sería equiparable ambas indemnizaciones dado que, si se ha demostrado que el trabajador ha sido víctima de un acoso, tendrá que aplicarse el artículo 1101 CC y ser indemnizado.

En segundo lugar, describimos las consecuencias jurídicas desde los diferentes puntos de vista para la parte actora de los hechos.

7.2 CONSECUENCIAS PARA EL AGENTE

Desde el punto de vista de la Legislación Laboral

En este sentido el acoso laboral es una de las causas previstas en el artículo 54 ET como despido disciplinario en relación con el artículo 50 ET.

El artículo 54 establece que el contrato podrá extinguirse por *“Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”* o bien por *“el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”* como se trata en este caso.

En conformidad con este artículo el actor de los hechos podría ser despedido y sin derecho a indemnización alguna.

Desde el punto de vista de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 4 de agosto

La parte actora podrá ser sancionada dado que, conforme a esta Ley cualquier acto ilícito como el acoso, mediante hechos probados, está condenado.

Así mismo los siguientes artículos muestran los tipos de infracciones y niveles con los que los causantes del acto serán castigados.

En este caso y de conformidad con el artículo 8 LISOS, se trata de infracciones graves las siguientes conductas:

- Apartado 8.11: *“Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.*
- Apartado 8.12: *“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.*
- Apartado 8.13: *“El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
“13 bis El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.*

En la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público aparece un artículo sobre infracciones artículo 95 que establece que son faltas muy graves:

“Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

Legislación penal: en base a la legislación penal y conforme al artículo 173.1 que dispone:

1.” 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”.

A. *“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”.*

“Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda”.

2.” *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, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de tres a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica”*

.Legislación Contencioso-administrativa: aquí se habla del derecho a recibir la indemnización pertinente por el hecho de ser víctima de una situación de acoso

8. DETERMINACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES

A raíz de la relación causa y efecto culposo de la parte actora por no tomar las medidas necesarias que le eran exigibles y la víctima de dicho hecho y en relación con el artículo 1101 del Código civil que establece: *“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”*, se debe fijar una indemnización atendiendo a los criterios que la jurisprudencia ha venido fijando desde las sentencias, entre otras 17/7/2007 y otras más recientes como 13/3/2014, 17/2/2015, y 30/3/2015 en concordancia con los siguientes principios:

1º En primer lugar en el ámbito del derecho laboral rige el principio *“<<nemine non laedere>>, que obliga a todo aquel que causa un daño a repararlo (entre otras, sentencias del Tribunal Supremo, en las de 30/9/1997, (Recud. 22/97), 2 de febrero de 1.998 (Recud. 124/97), 2 de octubre de 2000 (Recud. 2393/99), 10 de diciembre de 1998 (Recud. 4078/97), 17 de febrero de 1999 (Recud. 2085/98), 3 de junio de 2003 (Recud. 3129/02) y 9 de febrero de 2005 (Recud. 5398/03), 1 de junio de 2005 (Recud. 1613/04) y 24 de abril de 2006 (Recud. 318/05)”.*

2° A la hora de fijar la cuantía de las indemnizaciones se deberá tener en cuenta por una parte, *“la naturaleza de los hechos y el grado de culpabilidad de los sujetos intervinientes en la producción del mismo. Por otra, que, dado que no existe un criterio preceptivamente vinculante para los órganos jurisdiccionales sociales en esta materia, el resarcimiento ha de ser pleno, proporcionado y suficiente, es decir, debe incluir todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales) que se acredite haber sufrido en las esferas personal, laboral, familiar y social. Este módulo de cálculo opera también como límite de reparación, impidiendo situaciones de enriquecimiento injusto”*.

3° La posibilidad de que estas indemnizaciones sean compatibles derivan de diferentes fuentes de obligaciones como son, *“el ordenamiento de Seguridad Social, la negociación colectiva e individual y la responsabilidad extracontractual o aquiliana”*.

4° *“Esta compatibilidad no implica duplicidad en el derecho al percibo de indemnizaciones pues, al margen de las distintas reclamaciones que puedan plantearse, es sólo un daño el que hay que compensar o indemnizar, de tal forma que para fijar el «quantum» indemnizatorio de los daños derivados de la realización del contrato de trabajo habrá de tenerse en cuenta todo lo que ya se hubiera recibido con esa misma finalidad, compensando si llegare el caso unas cantidades con otras si se corresponden a conceptos homogéneos. Es decir, si todos esos conceptos deben ser indemnizados y a todos ellos abarca la indemnización total concedida, es claro que la compensación de las diversas indemnizaciones debe ser efectuada entre conceptos homogéneos para una justa y equitativa reparación del daño real. Por ello, no cabrá compensar la cuantía indemnizatoria que se haya reconocido por lucro cesante o daño emergente en otra instancia, con lo reconocido por otros conceptos, como el daño moral, al fijar el monto total de la indemnización, pues solo cabe compensar lo reconocido por lucro cesante en otro proceso con lo que por ese concepto se otorga en el proceso en el que se hace la liquidación”*.

8.1. CÁLCULO DE LAS INEMNIZACIONES

La norma encargada de regular el monto de las indemnizaciones podemos es 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.

Este Decreto nos ofrece el baremo adecuado para fijar las indemnizaciones que le corresponden a las víctimas de sufrir algún daño, si bien sea moral o físico.

A continuación mostramos las tablas con los cálculos para observarlo con mayor claridad.

TABLA I

Indemnizaciones básicas por muerte (incluidos daños morales)

Perjudicados/beneficiarios (1) de la indemnización (por grupos excluyentes)	Edad de la víctima		
	Hasta 65 años	De 66 a 80 años	Más de 80 años

	– Euros	– Euros	– 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

TABLA NÚMERO III**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

Comentario:

“Como las «indemnizaciones básicas por lesiones permanentes» [secuelas físicas] se determinan ya con inclusión de los daños morales, en este apartado la utilización del Baremo -en su Tabla III- se presenta de manifiesta utilidad, en su simplificada atribución de puntos por concreta secuela y de valor por punto en función de la edad del damnificado. Conviene precisar que su importe no puede ser objeto de compensación alguna con las prestaciones de Seguridad Social ya percibidas ni con mejoras voluntarias y/o recargo de prestaciones, puesto que con su pago se compensa el lucro cesante, mientras que con aquél se repara el daño físico causado por las secuelas y el daño moral consiguiente”.^{vi}

TABLA IV

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	–
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	–

Comentario:

“El factor corrector de la Tabla IV [incapacidad permanente para la ocupación habitual] exclusivamente atiende al daño moral que supone -tratándose de un trabajador- la propia situación de IP, por lo que la indemnización que en tal apartado se fija ha de destinarse íntegramente -en la cuantía que el Tribunal determine, de entre el máximo y mínimo que al efecto se establece en ese apartado el Baremo- a reparar el indicado daño moral”.^{1vii}

TABLA V

Indemnizaciones por incapacidad temporal (compatibles con otras indemnizaciones)

A) Indemnización básica (incluidos daños morales):

¹ hkjhkhkj

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

Comentario:

“La determinación del daño moral para la situación de IT ha de hacerse conforme a las previsiones contenidas en la Tabla V, y justo en las cantidades respectivamente establecidas para los días de estancia hospitalaria, los impeditivos para el trabajo y los días de baja no impeditivos [el alta laboral no necesariamente ha de implicar la sanidad absoluta]”.^{viii}

Estas tablas muestran el cálculo de las indemnizaciones por daños morales, de estas los jueces extraen las cantidades que se les otorgan a las víctimas de estos daños. Como hemos explicado anteriormente las indemnizaciones por responsabilidad civil pueden ser compatibles con las de extinción del contrato de trabajo.

Conclusiones:

A tenor del siguiente proyecto y tras el análisis normativo y jurisprudencial que hemos desarrollado, concluimos en las siguientes cuestiones.

El acoso moral en el trabajo es a día de hoy uno de los principales problemas en las empresas dado su dificultad a la hora de detectarlo.

El acoso moral es aquella situación que produce una persona hacia otra con la intención de humillarla, presionarla, dañarla, de una forma sistemática y prolongada ya sea de compañero a compañero o de director a subordinado.

Como medida a tomar para poner fin a esta situación, existen protocolos de actuación donde aconsejan denunciar a la inspección de trabajo, para que éstos una vez conocido el asunto puedan interponer las sanciones previstas para este tipo de caso.

Atendiendo a la jurisprudencia analizada observamos que dichos actos derivan en la responsabilidad extracontractual o civil del empresario la cual viene reconocida en el art.1902 y 1903 del Código Civil.

El art.1902 del CC dispone que está obligado a reparar el daño causado por actos u omisiones propias, lo que se denomina responsabilidad por hecho propio.

Y el artículo 1903 CC dispone que además de responder ante su propio daño, debe responder por los de aquellas personas que deba responder. Sin embargo dicha responsabilidad cesará cuando prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño”

Con lo que hemos analizado, podemos asegurar que este último apartado no suele darse mucho, ya que en la mayoría de los casos los empresarios no actúan con diligencia.

Una vez probado los hechos, entramos a valorar la atribución de las indemnizaciones, también hemos visto lo que sucede cuando no se llega a probar una situación de acoso, lo más común es que los Tribunales otorguen las costas a los denunciante.

Existen casos en los que la parte denunciada, decide tomar acciones legales contra la otra parte por faltar a su honor.

No obstante los casos siempre son favorables para las víctimas de acoso, una vez probados los hechos, los Tribunales tienen la obligación de determinar una indemnización para resarcir el daño producido.

Como estamos hablando de daños psicológicos, es complicado imponer una cantidad, por eso los Tribunales se ayudan de las tablas para indemnizaciones establecidas en la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor donde aparecen ya calculadas las indemnizaciones según los daños producidos.

ⁱ Leymann H., *Mobbing, “la persecución en el trabajo”*. 1986-1999, pág 25.

ⁱⁱ LASARTE, Carlos, “Responsabilidad extracontractual”, *Curso de Derecho Civil Patrimonial, Introducción al Derecho*, Ed. Tecnos, Madrid, 2008, pp. 413 ss.

ⁱⁱⁱ ESCUDERO MORATALLA, José Francisco, et. alt., “Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción”, Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales, num.22, ed. Aranzadi, Sizar Menor, 2003, pág 3.

^{iv} Ley 40/2015 artículo 32

^v DE ÁNGEL YAGÜEZ, Ricardo, “ artículo 1903 CC”, *Comentario del Código civil,* Ed. Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, Pág 2013.

Bibliografía

Artículos 10.1,14, 15, y 43 de la Constitución Española

Artículo 14 y 50 del Estatuto de los trabajadores

Ley 5/2000

Ley de jurisdicción social

Artículo. 173 Código Penal

Artículo 1101, 1902, 1903 Código Civil

Legislación Laboral

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

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.

Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas.

Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo.

Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Revista Aranzadi, comentario del profesor José Francisco Escudero Moratalla

Manual sobre conceptos básicos de derecho civil, 3ª edición.

Manual sobre curso de Derecho civil patrimonial, introducción al derecho, de Carlos Lazarte.

Manual sobre comentario del artículo 1903 Código civil, de Ricardo Ángel Yaguez.

^{vi} Sentencia del Tribunal Supremo, Sala General, de 23-06-2014.

^{vii} Sentencia del Tribunal Supremo, Sala General, de 23-06-2014.

^{viii} Sentencia del Tribunal Supremo, Sala General, de 23-06-2014.