

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Derecho Constitucional y violencia en el trabajo en España

Fernando VALDÉS DAL-RÉ\*

---

**RESUMEN:** El objeto de este trabajo es analizar la violencia en el trabajo (en sus diversas formas y modalidades) desde el punto de vista constitucional. Sin duda alguna, este tipo de comportamiento acosador merece el máximo reproche al vulnerar derechos fundamentales de la persona trabajadora, como el de su dignidad y la integridad física o moral. Desde hace tiempo, los Tribunales laborales españoles vienen reconociendo la importancia de estas conductas acosadoras y se han dado a la tarea de proteger a las víctimas.

*Palabras clave:* Derecho constitucional, violencia en el trabajo, dignidad en el trabajo.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Violencia en el trabajo. 3. Derecho constitucional. 4. La tipología de la violencia laboral. 5. Una diversidad de tipos con unos elementos comunes. 6. Los bienes jurídicos constitucionales afectados por la violencia laboral. 6.1. Consideraciones generales. 6.2. La afectación por cualquier manifestación de violencia laboral del valor dignidad y del derecho fundamental integridad física o moral. 6.2.1. El valor dignidad. 6.2.2. El derecho a la integridad física y moral. 6.3. La afectación de otros derechos fundamentales. 7. Bibliografía

---

\* Catedrático de Derecho del Trabajo. Magistrado del Tribunal Constitucional.

## 1. Introducción

El título de esta del presente texto lleva ya acotado perfectamente su perímetro; o, si se prefiere, su objeto. No obstante ello, un exacto encuadramiento histórico y metodológico de la misma precisa algunas reflexiones introductorias. En tal sentido, centraré la atención en los dos sintagmas que aparecen en esa rúbrica, bien que tomándome la licencia de invertir, a efectos puramente topográficos y no conceptuales, su respectiva colocación. En suma, haré algunas precisiones iniciales primero, sobre la violencia en el trabajo para, inmediatamente después, instalar ese concepto en la perspectiva del derecho constitucional.

## 2. Violencia en el trabajo

Entendida sin ninguna referencia adjetivadora, la violencia es un fenómeno social que ha acompañado al ser humano a lo largo de su devenir histórico. Es esta una aseveración que no precisa de verificación alguna, bastando con evocar, para su confirmación, la metáfora cainita, tan austeramente relatada en las primeras páginas de una de las obras que narran los momentos fundacionales de la humanidad; aludo, claro está, al Libro I, “El Génesis” (4, 8-16), del Antiguo Testamento.

Pero además de haber sido un constante e indeseable compañero de viaje de la historia del ser humano, la violencia se ha hecho presente en la práctica totalidad de los ámbitos sociales, sin excepciones relevantes. Se ha personado, claro está, en la avenida principal, en aquella en la que la violencia ha formado y forma aún parte sustancial de su propia morfología (aludo a la esfera guerrera o militar). Pero también se ha dispersado a lo largo de las calles paralelas o perpendiculares de la sociedad; e incluso en los callejones secundarios. Una de las instituciones centrales de la historia de la humanidad, que en muchas etapas ha actuado como pilar de su progreso social y desarrollo económico y que lamentablemente aún no ha sido por completo erradicada en la sociedad de nuestro tiempo, traduce la manifestación más execrable de violencia, laboral desde luego, pero no sólo. Aludo, claro es, a la esclavitud, extrema y máxima traducción de la cosificación del ser humano y frente a la que se alza ese imperativo categórico kantiano por el que debe de quedar proscrita, sin excepción ni justificación alguna, cualquier expresión, por mínima que sea, de disposición unilateral y no consentida de un hombre o de una mujer por parte de cualquier poder, público y privado.

No obstante lo razonado, la violencia, en su condición de fenómeno

social dotado de dilatada historia y extendida difusión, ha venido experimentado desde mediados del siglo pasado unas transformaciones en su concepción social y en su tratamiento jurídico que en modo alguno pueden calificarse como de tono menor. En concreto, me importa aquí detenerme con obligada brevedad en dos de esas transformaciones, de recíproca interacción.

De un lado, en las sociedades, al menos, de los países democráticos se está acentuando una conciencia social abiertamente crítica hacia todas las manifestaciones de violencia. Y esta conciencia no solo se alza contra las formas más groseras y visibles; también y si cabe con mayor empeño, contra las manifestaciones más sutiles que se desarrollan en los ámbitos más íntimos y cerrados. De otro, los sistemas normativos de esos mismos países están logrando elaborar y poner a punto una variada serie de medios cuyo objetivo es dar respuestas jurídicas a la violencia; y hacerlo no solo perfeccionando las más tradicionales herramientas (los códigos penales, por ejemplo) sino, además y también, creando instrumentos destinados no ya a combatir la violencia sino a prevenirla.

En todo caso y como con acierto ha hecho notar Manuel Correa, estas respuestas solo han podido articularse una vez que se ha llevado a cabo una doble y combinada tarea: de una parte, dotar de autonomía social formas de violencia hasta entonces incluidas en la genérica fenomenología y, de otra y sobre esas bases, juridificar esas nuevas formas de violencia social. Tal ha sucedido, por ejemplificar la idea, en relación con las dos siguientes situaciones de violencia.

En primer lugar, con la que hoy se conoce como violencia de género y que, hasta no hace mucho tiempo, quedaba reconducida a la categoría de “crimen pasional”, denominación esta que ofrecía la oportunidad de afrontar tan detestable forma de violencia desde enfoques estrictamente singulares. Una vez descubierto el asesino directo, el caso quedaba deferido a las páginas de sucesos, sin que, por otra parte y por cierto, el inductor de la muerte de mujeres no solo no fuera siempre perseguido; a veces, incluso, era ensalzado. La figura de Anna Karenina debe seguir permaneciendo en el imaginario colectivo como un grito de rebeldía hacia las conciencias adormecidas.

El segundo ejemplo lo ofrece la violencia ejercida en los centros educativos en el doble plano de violencia sexual, física o moral de dimensión vertical, ejercida por los educadores con los niños y niñas, y de violencia horizontal, expresada entre compañeros. Tradicionalmente, las manifestaciones de violencia sexual quedaban ocultas bien por vergüenza bien por interés, siendo sancionados los agresores, cuando lo eran, con penas suaves, del tipo de la amonestación moral interna o, a lo sumo, del

traslado de centro escolar. De su lado, las expresiones de violencia física o moral verticales eran, las más de las veces, justificadas por mor de la disciplina educativa y las de carácter horizontal tendían a banalizarse o trivializarse, calificándose como “peleas de patio de colegio”.

La violencia en el trabajo ilustra de manera ejemplar, a mi juicio, este doble proceso que se viene de señalar. En nuestro sistema jurídico, las muestras de violencia visible, la física, así como la audible, la verbal, ejercida por compañeros de trabajo, por superiores jerárquicos o por el propio patrono, fueron tradicionalmente consideradas como causa de despido justo o de extinción procedente por voluntad del trabajador. Así vinieron a establecerlo, por no razonar en el vacío, las reglas 6ª y 7ª del art. 89 de la LCT-1931, que tipificaban como conductas justificativas de aquellas decisiones, las del despido o de la resolución causal, “los malos tratamientos y las faltas graves de respeto y consideración”.

Superando ese tradicional enfoque, la violencia en el trabajo ha sido objeto en fechas relativamente recientes de una relevante atención normativa, articulada a resultas – tal como ha acontecido con carácter general respecto de violencias existentes en otros ámbitos sociales – de un previo proceso de identificación y, por tanto, de diferenciación por razones ora subjetivas ora objetivas entre distintas expresiones de violencia en el trabajo, al que ha seguido, como no podía ser de otro modo, la juridificación y regulación de esas formas típicas de violencia laboral. Más adelante he de retornar sobre este proceso de tipificación conceptual y normativa de la violencia laboral, resultando ahora necesario girar la atención hacia el segundo de los términos que rotulan esta intervención; esto es, hacia el derecho constitucional.

### **3. Derecho constitucional**

A partir de su valoración como el bien jurídico principal, aunque no único, afectado por las manifestaciones más brutales y graves de la violencia sin adjetivos, la integridad física ha venido siendo tradicionalmente objeto de una protección penal, a la que progresivamente se fue añadiendo, para las formas menos graves, otras vías de protección, como la administrativa (en el campo de lo público) o la contractual (en el terreno privado). O por enunciar la idea de manera más directa y sin rodeos, la integridad física no logró asentarse históricamente en el catálogo de derechos fundamentales contenidos en los textos constitucionales que se fueron aprobando a partir de la revolución burguesa.

Cierto es que el art. 4 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 brindó una específica tutela frente a actos procedentes del Estado. Pero fue esta una apertura que solo pudo materializarse por vía interpretativa. Así, la adscripción de la actual norma iusfundamental “todos tienen derecho a la integridad personal” terminó solapada con otros derechos, señaladamente el derecho de libertad (Canosa Usera)<sup>1</sup>.

En este contexto histórico tan brevemente descrito, la conexión entre derecho constitucional y violencia en general, y en el trabajo en particular, será resultado de un doble y fecundo proceso. El primero traerá causa de la progresiva expansión, ampliación y perfeccionamiento del tradicional catálogo de derechos fundamentales. En concreto y por seguir manteniendo las referencias al derecho a la integridad física, su reconocimiento expreso y directo, como un derecho constitucional autónomo, dotado de sustantividad y entidad propia, diferente del derecho a la vida, lo llevará a cabo en el plano internacional, por vez primera, el art. 5.1 de la Convención Interamericana de Derechos Fundamentales (Pacto de San José), a tenor del cual: “toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral”. Por su parte, el art. 2.2 de la Ley Fundamental de Bonn, en el que se proclamará “que todos tienen derecho a la vida y a la integridad corporal”, actuará como precursor en el ámbito nacional. Desde entonces, la práctica totalidad de las constituciones europeas que se fueron aprobando en las tres ondas sucesivas, las correspondientes a los años 40, 70 y 90 del siglo pasado, procederán a reconocer el derecho a la integridad (por ejemplo, los textos constitucionales portugués y español) o, de modo alternativo, prohibirán ciertas conductas lesivas de la integridad, sin referirse específicamente a ella, siguiendo las pautas marcadas por el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (CEDH) (entre otras, las constituciones griega o checa).

Pero al margen de los diferentes ritmos del reconocimiento del derecho a la integridad física como derecho protegido por esa norma suprema que es la Constitución; con independencia de ello, digo, lo que me interesa ahora, antes de entrar a examinar el segundo de los procesos que van a permitir la definitiva consagración constitucional de una estela de derechos, capaces de activarse en el ámbito de las relaciones laborales, bien que no solo en este terreno, frente a conductas violentas, es efectuar el siguiente recordatorio: las libertades personales, cívicas o públicas – verdadera clave de bóveda del constitucionalismo que surge del primer pacto social – han tendido a configurarse como derechos de ejercicio ante

---

<sup>1</sup> Canosa Usera, R., *El derecho a la integridad personal*, Lex Nova, 2006.

y frente a los poderes públicos. Precisamente, a esta configuración puede imputarse el notable retraso en la atribución a determinados derechos fundamentales de una función de activa tutela respecto de los comportamientos y actos constitutivos de violencia laboral (o, más en general, de violencia sin adjetivación o añadidos ulteriores).

En efecto, los derechos de libertad, plasmados en las Constituciones que se van promulgando al compás del triunfo de la revolución burguesa, no pretendieron sino el asegurar un ámbito de inmunidad al *citoyen* frente a injerencias procedentes de los poderes públicos. Este deber de abstención del Estado quedó bien reflejado en la jurisprudencia americana con la fórmula *it tells the State to let people alone* (*Bowers vs. De Vito*, 686 F.2d 616, 618 “7th Cir. 1982”) Pero también se instala de manera compacta y sin fisuras en la experiencia constitucional europea, en la que, bajo la influencia de la poderosa dogmática iuspublicista del siglo XIX, los hoy denominados derechos fundamentales se concibieron como derechos oponibles exclusivamente frente al Estado, sobre quien recae el deber negativo o de omisión de no entrometerse en la esfera personal de libertad que la *volonté générale* – es decir, el legislador ordinario – ha definido. Los derechos de libertad nacieron, en suma, como espacios de libre autodeterminación personal, que configuran la posición de los ciudadanos frente a los poderes públicos.

Esta noción “estatocentrista” de los derechos de libertad ni fue ni es una construcción dogmática ideológicamente neutra. Muy antes al contrario, constituye una acabada traducción jurídica del postulado político de la revolución liberal triunfante; a saber: el Estado, entendido como una “organización vertical”, construida bajo relaciones de supra y subordinación, y la Sociedad, concebida, como un “orden espontáneo de racionalidad horizontal”, sustentado sobre relaciones competitivas, no sólo forman mundos separados; se encuentran en situación de “oposición”. A esta escisión sirve aquella construcción dogmática; una construcción en la que la atribución al Estado del papel de garante de unas zonas de inmunidad personal es el anverso de una moneda de dos caras que no se miran, cuyo reverso jurídico es el abandono de la regulación de las relaciones competitivas al principio de la autonomía de la voluntad privada. En este contexto, las piezas del mecano jurídico del Estado liberal encajan. Los derechos de libertad son derechos públicos subjetivos por cuanto se mueven en unas relaciones de sujeción. Ese es su ámbito de actuación no sólo natural sino exclusivo; y en el que no tienen cabida los individuos, pues sus relaciones no responden al binomio libertad/autoridad sino al par libertad/igualdad. El dogma de la autonomía de la voluntad garantiza la igualdad en las relaciones *inter*

*privatos*; y una relación entre iguales es, por hipótesis, una relación en libertad.

No son estos momentos ni lugares apropiados para discutir los postulados del Estado liberal de Derecho, para rebatir el carácter rudamente ideológico de la configuración de los derechos fundamentales como un mero problema de colisión entre libertad privada y autoridad pública. Los “duros hechos de la historia” ya se han encargado de levantar el velo de su inconsistencia política y jurídica; de demostrar que la igualdad no es principio que acompañe a la libertad contractual; que lo “público” y lo “privado” no forman zonas recíprocamente estancas sino, antes al contrario, áreas mestizas, de cruce y encuentro e, incluso, intercambiables a veces (privatización del poder público y publicitación del poder privado); que la existencia de verdaderos centros de poder privado, dotados de vigorosas *potestates agendi*, hace ya tiempo que ha dado al traste con la idílica visión de un sistema de relaciones competitivas dominadas por el par libertad/igualdad. En definitiva, el poder público ha perdido la credencial de ser el “único enemigo” de las libertades fundamentales, compartiendo ahora esta condición con otros poderes, económicos y sociales, que en muchas ocasiones son “más implacables que el propio Estado en la violación de los derechos fundamentales” (Pérez Luño)<sup>2</sup>.

En este proceso de levantamiento del velo de una realidad en su momento oculta y ocultada, las relaciones laborales han desempeñado un papel relevante. En la conformación social que conocemos, los poderes del empresario – o, si se prefiere, la empresa en cuanto poder privado – constituyen una real amenaza para los derechos de la persona del trabajador. Y ello, como tuve la oportunidad de razonar hace ya algún tiempo, no por considerar tales poderes como intrínseca u ontológicamente insidiosos o perversos sino, más sencillamente, por cuanto la lógica empresarial (sus principios económicos y sus valores normativos) actúa *naturaliter* como freno a la expresión de aquellos derechos, comprometiendo su desarrollo.

Centrando la atención en esta última transformación y retornando al argumento apenas esbozado, no me parece arriesgado afirmar que la doctrina de la *Drittwirkung der Grundrecht*, de la eficacia pluridireccional de esos derechos, ha madurado y se ha desarrollado, en buena parte, al calor del principio de iusrealismo contractual que impregna todas las secuencias vitales de la relación laboral: la radical asimetría de poder entre empresario y trabajador, y que se expresa, desde luego, en las distintas posiciones jurídicas que ocupan en la relación laboral, pero también, y con no menor

---

<sup>2</sup> Pérez Luño, A. E., *Los derechos fundamentales*, 3º ed., Tecno, 1988.

significación, en el más amplio espacio de la vida social y económica. O por expresar la idea con otras palabras, la relación laboral ha actuado como el campo natural de experimentación de la teoría y de la aplicación práctica de la denominada eficacia horizontal de los derechos fundamentales; de la expansión de estos derechos hacia la esfera privada. Con ocasión precisamente del definitivo reconocimiento de los derechos fundamentales como derechos de eficacia horizontal tendrá lugar la extensión al ámbito de las relaciones laborales y del empleo público de la protección sustantiva y adjetiva atribuida constitucionalmente a las libertades personales. O por expresar la misma idea bien que centrando el efecto en el tema aquí objeto de tratamiento: la consideración de los derechos fundamentales como derechos subjetivos de estructura pluridireccional comportará la inmediata cobertura constitucional para quienes realizan un trabajo o prestan un trabajo subordinado y por cuenta ajena de las conductas expresivas de la violencia manifestada en las organizaciones productivas; en todas ellas, sea cual fuere la naturaleza del titular, la dimensión de la misma o los contenidos de la prestación laboral que se hubieren pactado.

#### **4. La tipología de la violencia laboral**

La confluencia de los diversos factores que, con la obligada brevedad, han sido descrito en la parte introductoria permite con facilidad extraer la siguiente constatación: al finalizar el doble proceso de juridificación de la distinta fenomenología social apreciable en el lugar de trabajo y de atribución a los derechos fundamentales de una eficacia horizontal, ha tenido lugar la apertura de un potente y entrecruzado diálogo entre violencia laboral y derecho constitucional o, por expresar ya la idea con la debida corrección terminológica, entre violencia laboral y derechos fundamentales.

Con vistas al logro de una adecuada comprensión de los términos de ese diálogo, la primera de las tareas que, desde una perspectiva metodológica, conviene acometer consiste en discernir si la violencia laboral es un concepto unitario o, por el contrario, es una noción compleja que agrupa una pluralidad de manifestaciones objeto de un tratamiento normativo y conceptual diferente y diferenciable.

Antes de intentar dar respuesta al interrogante apenas enunciado, me parece obligado efectuar dos observaciones preliminares, que en buena medida pueden entenderse, al menos desde un prisma metodológico, como anverso y reverso; cara y cruz de una misma opción de política de

derecho. En nuestro sistema normativo – y entro en la primera de esas observaciones –, no existe regla jurídica alguna que regule la violencia laboral, de modo que bien podría afirmarse que es éste un fenómeno social privado de trascendencia jurídica. Es esta, sin embargo, una aseveración que solo puede defenderse en un plano estrictamente formal; en un sentido material y como habrá ocasión de razonar en su momento, el ordenamiento jurídico viene prestando una especial atención desde mediados de la década anterior a las concretas manifestaciones de violencia laboral. En realidad y bien mirado, esta disfunción no es sino el resultado de la inexistencia de una legislación específica sobre violencia laboral; o, en otras palabras, la violencia laboral es una institución objeto de regulación segmentada y parcelada y que, por lo mismo, incurre en dos serias disfunciones: reiteración y descoordinación.

Lo anterior señalado, no me parece discutible la configuración de la violencia laboral como una figura genérica que agrupa diferentes modalidades objeto, al menos en un sentido formal, de un tratamiento normativo diferenciado. El propósito de las reflexiones que a continuación siguen consiste precisamente en elaborar una tipología de manifestaciones de violencia laboral, tarea ésta preñada de dificultades.

La primera y, de seguro, la principal dificultad trae causa en el dato, ya puesto de manifiesto, de que la violencia laboral es una categoría dogmática privada de cobertura legal. En la legislación española no existe, hasta el momento, disposición alguna que se ocupe de regular de manera unitaria el fenómeno social de la violencia laboral, fenómeno éste, por tanto, tratado de modo disperso a partir de la construcción y de la regulación de las manifestaciones más relevantes de violencia laboral, regulación ésta que no se encuentra entrelazada mediante la remisión al concepto matriz. Probablemente esta realidad normativa explica el tradicional enfoque doctrinal de la violencia laboral; un enfoque que centra el grueso de la atención en alguna de las especies en lugar de en la categoría.

No obstante ello, no me parece empeño vano el intentar elaborar una clasificación de modalidades de violencia laboral con vistas a reconstruir la categoría desde una perspectiva unitaria y poder elaborar, inmediatamente después, los elementos comunes a todos los tipos.

Por lo demás, es ésta una tarea de una notable relevancia con consecuencias detectables no solo en un terreno constructivo sino, adicionalmente, práctico. El conocimiento de los diversos tipos que confluyen en la noción de violencia laboral va a permitir identificar los puntos de conexión entre esta figura y los derechos fundamentales; esto es, definir con la debida precisión el bien o los bienes jurídicos afectados

por las conductas de violencia laboral.

En este orden de consideraciones, no me parece impertinente comenzar por establecer una primera tipología de modalidades de violencia laboral, distinguiendo dos grandes categorías: la violencia laboral estándar o común y la violencia laboral por razón de género.

El elemento diferenciador de esta división reside en el hecho de que en el segundo grupo, en el de la violencia por razón de género, las víctimas son mujeres, visión subjetiva ésta entendida no solo ni tanto en un sentido biológico cuanto social. El tratamiento jurídico-político diferenciado de la violencia de género desde la perspectiva de género tiene como punto de partida la consideración de que las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres no tienen nada que ver con una base naturalista y sí con la cultura de tradición patriarcal motivada por el ansia de poder y dominio del hombre sobre la mujer (Monereo López/Trigueros). Como con razón ha señalado Rodríguez Piñero y Bravo-Ferrer<sup>3</sup>, las diferencias entre ambos colectivos son de origen social, “adquiridas, variables, contingentes, artificiales y, hasta cierto punto, modificables”. Con fundamento en esas diferencias, se cumplen los roles dominantes tradicionales asignados convencionalmente a ambos sujetos: de superioridad al hombre y de subordinación y desigualdad a la mujer. Por este lado y por decirlo con las contundentes palabras de Jaime Cabeza, la violencia de género constituye la forma más característica de evidenciar la “discriminación sistémica de la mujer”, apreciación ésta que, aun cuando formulada con carácter general, es trasladable sin reparo alguno al ámbito laboral.

Dentro de la violencia laboral estándar o común, cabe a su vez identificar dos grandes manifestaciones: violencia y acoso. No es mi intención, y probablemente la ocasión tampoco lo requiere, entrar a analizar de manera detallada los conceptos de violencia y acoso, bastando a los efectos que me interesa procurar marcar las diferencias entre ambas conductas antijurídicas. Por lo pronto, conviene destacar, siguiendo las previsiones del Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, que el criterio diferenciador básico entre una y otro reside en el carácter repetido del acoso, circunstancia ésta que no concurre en la violencia estándar. Ello señalado, no estará de más adicionar dos reflexiones. De una parte, no comparto la tesis mayoritariamente defendida por la doctrina tanto la científica (y no solo laboralista) como la doctrina judicial, a tenor de la cual la calificación

---

<sup>3</sup> Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M., “Discriminaciones e igualdad entre los sexos en la relación de trabajo”, *RL*, 3-4, 1993, pp. 1-7.

jurídica, al menos del acoso, exige la concurrencia de una intencionalidad de humillar, hostigar, aislar, perseguir o vejear, elemento configurador éste al que a menudo se le añade un segundo: la exigencia de un daño. En mi opinión – y es esta una aseveración que me parece también predicable de la violencia – la intención de producir un daño así como la existencia de un daño efectivo son elementos ajenos a la noción de acoso, que, de un lado, exige la presencia de una conducta antijurídica y, de otro, se define no por su resultado sino por los potenciales riesgos que las actuaciones de acoso llevan aparejadas. Como con acierto razona la profesora Rivero Rojas, lo esencial del denominado elemento intencional no es constatar la existencia de un móvil, sino de una secuencia de conductas idóneas para provocar una lesión en el patrimonio jurídico del acosado, protegido ante una situación de violencia. Tal es, en fin, la tesis mantenida por la jurisprudencia constitucional respecto del derecho a la integridad física, para cuya lesión no se precisa la consumación de un daño, bastando con que “exista un riesgo relevante de que la lesión pueda producirse” (entre otras STC, 35/1996, 11-3; 207/1996, de 16-12, y 221/2002, de 25-11).

A su vez y como variante de una y otra categoría, de la violencia y del acoso, se encuentra la violencia discriminatoria y el acoso igualmente discriminatorio, caracterizados una y otro por un dato de factura social; a saber, las víctimas de la agresión son miembros de colectivos especialmente vulnerables, definidos por razones varias (edad, orientación sexual, etnia o raza, discapacidad, creencias religiosas o, en fin, convicciones ideológicas).

Finalmente y en el concepto de violencia por razón de género, también puede elaborarse la misma distinción, la de violencia y acoso, basada en el mismo elemento de reiteración. De su lado y dentro del acoso, se integran dos variantes: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. No obstante y como se razonará más adelante, nuestra jurisprudencia no tiende a exigir, para la calificación de una conducta como propia de acoso sexual, la nota de reiteración, por lo que en el seno de esta categoría – y en el decir de nuestros tribunales – los conceptos de violencia y acoso sexual terminarían fundiéndose.

## **5. Una diversidad de tipos con unos elementos comunes**

Como se ha tenido oportunidad de razonar, la violencia en el trabajo no es una noción de estructura simple; muy antes al contrario, su estructura es de una notable complejidad, pues integra una multiplicidad de tipos cuya identificación ha venido acompañada de un intenso debate,

produciéndose una situación en buena medida paradójica: mientras existe un alto nivel de consenso en la identificación nominativa de los tipos de violencia laboral, la identificación de los rasgos propios y definidores de cada uno de ellos evidencia un alto grado de discrepancia.

Pero ello declarado, no me parece que pueda discutirse el que la totalidad de las modalidades, encuadrables en ese concepto genérico que es la violencia laboral, participan de unos elementos comunes que cumplen una doble y relevante función. De un lado, una función de integración que les dota, a todos ellos, de unidad y singularidad internas; de otro, una función de diferenciación, que les permite distinguirse de figuras afines, situadas en zonas circundantes, como pueden ser el ejercicio abusivo del poder empresarial, una gestión empresarial de notable severidad, el autoritarismo de los mandos o, en fin, el conflicto laboral.

En un esfuerzo de síntesis, cuatro son, a mi juicio, los elementos comunes a todas las manifestaciones de violencia laboral. En primer lugar – y se trata de un elemento objetivo – en todas ellas hay una conducta calificable como antijurídica; esto es, una conducta que lesiona de manera directa y efectiva un bien jurídico que ha merecido protección por el ordenamiento jurídico. Cuál o cuáles son los bienes jurídicos agredidos, es cuestión que será objeto de análisis más adelante con el debido detenimiento. Por el momento, bastará anticipar que, en todas y cada una de las modalidades de violencia laboral, entra en juego y se vulnera un derecho fundamental.

El segundo elemento se encuentra estrechamente relacionado con el anterior. En la medida, en efecto, que el conjunto de comportamientos integrantes de violencia en el trabajo inciden, violando, un derecho fundamental, el ordenamiento dispensa a las víctimas de la agresión habida en su patrimonio jurídico máspreciado una protección de máximo nivel; una protección ajustada al bien jurídico implicado, de modo que las vías de protección arbitradas son las correspondientes a la defensa de los derechos fundamentales. En nuestro sistema normativo, tales vías, de ordinario, son las previstas en el art. 53.2 CE y las leyes de desarrollo, que se concretan en lo que, de forma sumaria, podemos calificar como el amparo ordinario (procesos de tutela de derechos fundamentales) y el amparo constitucional.

No son estos momento y lugar apropiados para profundizar en los mecanismos de protección frente a los supuestos de violencia laboral, bastando señalar, a los efectos que interesan, que sea cual fuere el concreto cauce procesal elegido, la tutela conferida a la víctima tiene un contenido complejo, comprendiendo estas tres dimensiones: 1) tutela inhibitoria, determinante del inmediato cese del acto o actos constitutivos de violencia laboral; 2) tutela restitutoria, que llevará aparejada la

inmediata reposición en la situación jurídica “*quo ante*”; y 3) tutela reparadora, que comportará la condena al agresor de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la víctima.

En relación con esta última dimensión, no me resisto a destacar la muy notable resistencia de nuestros tribunales – tanto del orden jurisdiccional social como del contencioso-administrativo – a fijar montos de cuantía razonablemente elevada en concepto de indemnización por los daños causados, señaladamente los morales. Entre los numerosos pronunciamientos que pueden servir para ejemplificar la anterior aseveración, traigo a colación los dos siguientes, expresivos, al menos hasta el presente, de la cicatera orientación mayoritaria.

El primer ejemplo lo ofrece la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 8-2-2012, que no dudará en reducir al diez por ciento la indemnización inicialmente reconocida por el juzgado de instancia: esto es, fija una cuantía de 6.000 €, en lugar de los 60.000 € establecidos en la resolución recurrida en suplicación. El segundo ejemplo lo suministra la tan debatida sentencia de la Sala 3ª del TS de 23-7-2001, que confirma sin titubeos una indemnización de 4.500 euros (750.000 de las antiguas pesetas) establecida en la sentencia de la Sala homónima del TSJ de Extremadura que había concedido a favor de un funcionario local al que el Ayuntamiento en el que prestaba servicios le había infringido, entre otras vejaciones difícilmente imaginables en un sistema democrático, la privación de sus funciones ordinarias, instalándole, durante más de 5 años, en un sótano, “sin hacer nada, sin ventilación ni luz natural”.

El tercer elemento común tiene una naturaleza subjetiva. En todas las manifestaciones de violencia laboral, la víctima es parte de una relación jurídica; en concreto, bien de una relación jurídica contractual (la relación laboral) bien de una relación administrativa, sea estatutaria, funcional o de otro tipo. Menos homogénea resulta la posición jurídica del agresor, que en ocasiones – y como se razonará de inmediato – puede no ser la otra parte de la relación jurídica de la que es titular el agredido. En todo caso y manejando criterios de normalidad jurídica, la imputación de la autoría varía en atención a la posición que el agresor ocupa respecto del sujeto agredido. En tal sentido, en las expresiones de violencia laboral vertical descendente el autor mantiene con la víctima una relación de jerarquía; por el contrario, en las formas de violencia laboral horizontal o, en las menos frecuentes, de carácter vertical ascendente, desaparece esa relación jerárquica. Por lo demás y no es éste un aspecto en el que podamos profundizar, no debe confundirse imputación de autoría de la violencia laboral e imputación de responsabilidades.

El cuarto y último elemento tiene un carácter locativo, concretándose en

el medio en el que la violencia se ejerce y manifiesta y que es, como ya fue indicado con anterioridad, una organización. Esta puede calificarse, desde luego, como organización productiva, es decir, dedicada a la producción de bienes o a la prestación de servicios para el mercado; pero también concurre este elemento en las organizaciones públicas, esto es, en las Administraciones Públicas (central, autonómica, local e institucional) o en una entidad de carácter público.

En relación con este último elemento, viene discutiéndose en la doctrina si el sujeto activo de los fenómenos de violencia laboral debe o no formar parte de la organización. De optarse por una respuesta negativa (Correa Carrasco), quedan automáticamente excluidos de la noción de violencia laboral los supuestos en los que el agresor (por ejemplo, el cliente o usuario del servicio público) es una persona ajena a la organización, exclusión ésta, por el contrario, que no acontece en la hipótesis negativa (Serrano Olivares). Aun cuando el tema se preste a discusión, me inclino por considerar que la pertenencia a la organización ha de predicarse de la víctima, de manera que al agresor puede ser extraño a la misma. Una solución estricta dejaría extramuros del concepto de violencia laboral y, por consiguiente, de la protección reforzada que el mismo brinda a expresiones de violencia cada más frecuentes en determinado tipo de servicios públicos, como los educativos y los sanitarios.

## **6. Los bienes jurídicos constitucionales afectados por la violencia laboral**

### **6.1. Consideraciones generales**

Tal y como se viene de razonar, la afectación de un derecho fundamental constituye uno de los elementos comunes a todas las manifestaciones de violencia en el trabajo. El propósito de las reflexiones finales consiste, precisamente, en identificar el bien o los bienes jurídicos de máxima relevancia activados con ocasión de la realización de conductas constitutivas de violencia. Antes de entrar en el análisis de este trascendental tema, me interesa efectuar una doble observación, de carácter sustantivo la una y metodológico la segunda.

Por lo pronto, no me parece impertinente anticipar, al menos en sus trazos más gruesos, la tesis que desarrollaré de inmediato y que puede enunciarse del modo siguiente: la totalidad de los comportamientos violentos, ejercidos en los lugares de trabajo, lesionan simultáneamente un principio jurídico constitucional y un derecho fundamental; o, si se

prefiere, un valor y un derecho constitucionalmente protegidos. Aquél, el valor, es la dignidad humana a la que alude el art. 10.1 de nuestro texto constitucional; este otro, el derecho, es el derecho a la integridad física o moral consagrado en el art. 15, también CE. Estos son los bienes jurídicos siempre afectados por los actos de violencia laboral y, probablemente y también, de violencia sin mayor adjetivación. Cualquiera de las manifestaciones anteriormente identificadas comporta un ataque frontal a la dignidad humana y a la integridad física o moral de la persona.

Por lo demás y eventualmente, algunas concretas modalidades de violencia laboral pueden incidir de manera simultánea en bienes jurídicos constitucionales distintos de los que vienen de mencionarse. Sin pretensión de agotar el elenco de hipótesis, el acoso moral puede vulnerar el derecho a la salud (art. 43.1 CE), los acosos discriminatorios pueden atentar a la prohibición de discriminación (art. 14 CE) o, en fin, el acoso sexual puede llevar aparejado una violación del derecho a la intimidad (art. 18.1 CE).

Efectuada la observación de carácter sustantivo, la segunda tiene una finalidad igualmente anticipatoria, bien que referida ahora al método adoptado al exponer los puntos de conexión entre violencia laboral y derechos constitucionales. En principio, el desarrollo expositivo de este tema podría ser analizado conforme a un doble criterio, definido en atención a la institución (la violencia en el trabajo o el derecho constitucional) que se utilice como elemento identificador. De estos dos criterios, he optado por colocar la atención en los derechos fundamentales, elección ésta que, en mi opinión, reporta dos ventajas. De un lado, evita las repeticiones o las remisiones innecesarias y, de otro – y esa me parece la más relevante – realza la función de protección de los derechos constitucionales frente a las diversas formas de violencia laboral.

## **6.2. La afectación por cualquier manifestación de violencia laboral del valor dignidad y del derecho fundamental integridad física o moral**

### **6.2.1. El valor dignidad**

Como acabo de señalar, cualquier conducta encuadrable dentro de la figura de la violencia en el trabajo constituye un doble atentado: a la dignidad humana y a la integridad física o moral de toda persona. Analizaré esta afectación, comenzando por la dignidad humana.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 abre su

articulado del modo siguiente: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” Y el art. 22 reconoce a toda persona, en su condición de miembro de la sociedad, el derecho a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. Más aún, el preámbulo de la misma conecta la dignidad y los derechos humanos, reafirmando “la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana”. Y es que, como con notable brillantez razona Habermas, “la dignidad humana configura, por así decirlo, el portal a través del cual el contenido universal igualitario de la moral se importa al derecho”<sup>4</sup>. Por lo demás, a la dignidad se refiere igualmente el art. 10.1 de nuestro texto constitucional, a la que califica, entre otros principios, “como fundamento del orden político y de la paz social”.

El problema central que suscita la dignidad humana y, más en general, los principios formulados en el citado art. 10.1 CE es el de discernir si dicha norma de principios ha de ser entendida en un sentido formal o ha de atribuírsele una dimensión sustantiva. Para una comprensión formal de los principios constitucionales, la función de dicha norma es condicionar o limitar las potestades para adoptar las reglas jurídicas y los actos subordinados. En la segunda vertiente, en cambio, dichos principios, incluida la dignidad, condicionan y limitan el contenido mismo de las reglas y actos (Gutiérrez Gutiérrez)<sup>5</sup>.

Nuestra jurisprudencia constitucional – y, siguiéndola, la práctica totalidad de nuestra doctrina científica – configura la dignidad no como un derecho fundamental sino como un valor. O como dijera tempranamente la STC 53/1985, de 11-4, “nuestra Constitución ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona”, germen de distintos derechos fundamentales, optando a favor de la significación sustantiva. Por decirlo con las contundentes palabras de la STC 57/1994, de 28-2 (luego reiteradas en otros muchos pronunciamientos), “la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo en consecuencia, *un minimum* invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de los derechos individuales no conlleven un menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona” (FJ 3.A).

---

<sup>4</sup> Habermas, J., “La idea de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 44, 2010, pp. 105-121.

<sup>5</sup> Gutiérrez Gutiérrez, I., *Dignidad de la persona y derechos fundamentales*, Marcial Pons, 2005.

En esta panorámica de carácter general, aún me interesa realizar dos observaciones. De un lado, la concreción en el caso concreto de las conductas transgresoras de la dignidad humana no se aborda por el TC de manera directa sino indirecta, por referencia a un derecho fundamental. En otras palabras, la dignidad personal, aun cuando formula un mandato jurídico objetivo y tiene un valor relevante en la normativa constitucional, carece de un contenido específico (STC 150/1991, 4-7). La sentencia 224/1999, de 13-12, dictada al conocer de un amparo en el que la conducta denunciada fue acoso sexual, ilustra de manera ejemplar este criterio, que incluso se lleva al fallo. El punto 1º del mismo, en efecto, reconoce “la vulneración del derecho fundamental de la demandante a su intimidad en desdoro de su dignidad personal”. De otro, el TC también ha señalado que no hay una plena identificación entre derechos fundamentales y dignidad personal; esto es, ni la totalidad de derechos fundamentales son, por su condición de tales, inherentes a la persona ni toda restricción de los derechos fundamentales supone un ataque a su dignidad. (STC 120/1990, de 27-6). Cuál o cuáles son en concreto el o los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana, no es cuestión que la jurisprudencia haya zanjado. Con todo, no ha dudado en vincular a la dignidad los derechos a la integridad física y moral, a la libertad de ideas y creencias así como al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen. En todo caso y aun cuando no es dable llevar a cabo una equiparación de conceptos, la integridad física y moral constituye una de las bases esenciales para la dignidad humana, existiendo una “íntima conexión, inherencia” entre una y otra (Canosa Usera)<sup>6</sup>.

La proyección de las anteriores consideraciones al tema aquí objeto de examen permite elaborar algunas conclusiones. La primera, como ya se ha hecho constar, es la afectación de la dignidad humana en toda conducta constitutiva de una violencia laboral, al margen y con independencia de su concreción conceptual y normativa. Es esta una conclusión unánimemente defendida por la doctrina judicial, pues han sido y son las Salas de lo Social de los TSJ las que en mayores ocasiones han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre este particular. Así lo han entendido, entre otros muchos pronunciamientos de los últimos años, las sentencias del TSJ de Murcia de 12-1-2009, de Asturias, de 6-3-2009, de Madrid, de 30-10-2009 o, en fin, de Galicia, de 15-2-2010. También ha sido ésta la tesis defendida por el TC en las limitadas ocasiones que ha conocido de amparos por violencia laboral, señaladamente por acoso sexual. La ya

---

<sup>6</sup> Canosa Usera, R., *Óp. Cit.*

citada STC 224/1999 es buen ejemplo de esta vinculación. Finalmente, la abundante doctrina científica que se ha ocupado en nuestra disciplina de la violencia laboral ha mantenido esta misma tesis (entre otros muchos autores, a Correa Carrasco, Molina Navarrete, Carmen Sáez, Serrano Olivares y Rojas Rivero).

Por último y en el plano de la legislación infra constitucional, la dignidad es una noción sistemáticamente utilizada con muy variadas plasmaciones. Entre otras, como derecho básico del trabajador (art. 4.2.e ET) y como límite al ejercicio por el empresario de sus facultades de organización empresarial (arts. 20, 39 y 50.1.a ET), habiendo quedado vinculada específicamente la dignidad con el acoso moral en las normas del empleo público (art. 14.h del Estatuto Básico del Empleo Público) y constituyendo los actos contrarios a la dignidad conductas constitutivas de infracciones laborales (art. 8.11 LISOS).

### **6.2.2. El derecho a la integridad física y moral**

De conformidad con el tenor del art. 15 CE, “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”. El precepto transcrito, que se inspira en la Convención Interamericana de Derechos Humanos y en el CEDH, plantea un caudal de problemas de los que aquí, evidentemente, no se pueden dar cuenta.

Limitando nuestras observaciones a lo que aquí interesa, lo primero que conviene destacar es el debate existente en torno a si la integridad física y moral puede quedar englobada en un único concepto – la integridad personal – o se trata de nociones diferentes, bien que conectadas entre sí. Sin perjuicio del reconocimiento de una estrecha conexión, estamos ante dos derechos, cada uno de los cuales cuenta con una caracterización propia y autónoma.

Una aproximación conceptual de este derecho no puede dejar de hacer constar, como hiciera la STC 120/1990, de 27-6, que los derechos fundamentales a la integridad física o moral protegen a las personas “no solo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o su espíritu, sino contra toda clase de intervención de esos bienes que carezca del consentimiento de su titular” (FJ 8º).

En concreto, la integridad física tiende a configurarse por la jurisprudencia constitucional como una suerte de *incolumidad corporal*, traducida en el “derecho a no sufrir lesión o menoscabo en su cuerpo o apariencia externa sin su conocimiento”, habiendo hecho constar la jurisprudencia

constitucional que el “hecho de que la intervención coactiva en el cuerpo pueda suponer un malestar o un riesgo o un daño para la salud supone un plus de afectación, más no es una condición *sine qua non* para entender que existe una intromisión” en el citado derecho fundamental” (STC 207/1996, de 16-12, FJ 2º).

A diferencia de lo acontecido con la integridad física, el TC no ha procedido a surtir una definición de integridad moral, aun cuando sí ha tenido oportunidad de examinarla, trazando sus rasgos específicos y autónomos. En concreto, tres son las vertientes de la integridad moral destacadas por la jurisprudencia constitucional. De conformidad con la primera, la integridad moral protege la esencia de la persona como sujeto con capacidad de decisión libre y voluntaria igual a todo ser humano. En consecuencia, la vulneración de este derecho se produce cuando se reduce a la persona a mero sistema biológico, a mero objeto o, como de manera contundente, dijo la TC 181/2004, de 2-11, “bien porque se cosifica al individuo, rebajándolo a un nivel material o animal, bien porque lo mediatizan o instrumentalizan, olvidándose de que toda persona es un fin en sí mismo” (FJ 13). En la segunda vertiente, la integridad moral se concibe como integridad psíquica (STC 221/2002, de 25-11); en la tercera, en fin, la integridad moral tutela la indemnidad o inviolabilidad de la propia personalidad; protege, en suma, la identidad moral (STC 120/1990 citada).

Trasladando las anteriores consideraciones al terreno que aquí importa, la primera y básica conclusión se adivina de inmediato: toda manifestación de violencia laboral afecta de manera inmediata y directa bien a la integridad física bien, señaladamente en los supuestos de acosos morales y discriminatorios, a la integridad moral. Es esta la interpretación mayoritariamente defendida en materia de violencia laboral. Como señala Serrano Olivares, el derecho fundamental comprometido en los supuestos de acoso es la integridad moral, “que constituye la politización máxima de la dignidad humana”.

Tal es la tesis mayoritariamente sostenida por la doctrina judicial, que no duda en calificar como atentatoria a la integridad moral buena parte de conductas constitutivas de acoso moral, tales como actuaciones organizativas de hostigamiento (no asignación de tareas, asignación de funciones innecesarias o repetitivas o de imposible cumplimiento), de aislamiento social (bloqueando las relaciones personales con otros compañeros, con el exterior o con clientes), de ataque a la persona víctima (críticas hirientes, vejaciones, burlas) o, en fin, de violencia física o verbal (insultos, amenazas o coacciones). De su lado, la sentencia del TS de 10 de mayo de 2006 califica como violación del derecho a la integridad moral

una serie de comportamientos lesivos de la dignidad profesional.

Por otra parte y con ocasión de la interpretación del art. 3 del CEDH, el Tribunal de Estrasburgo ha calificado como trato degradante el que provoca en la víctima sentimientos de temor, angustia e inferioridad, susceptible de humillarla, envilecerla y, eventualmente, de quebrantar su resistencia física o moral. En opinión del tribunal europeo, para la calificación de un maltrato como trato degradante es necesaria la superación de un umbral mínimo de severidad, que ha de analizarse en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso (entre otras, sentencias en los asuntos *Tyrer v. Reino Unido* “25-4-1978”, *Campbell y Cosans v. Reino Unido* “25-2-1982” y *Soering v. Austria* “7-7-1989”). Pues bien, algunos supuestos de acoso, aquellos asociados a comportamientos que provocan un sentimiento de humillación o envilecimiento y determinan que la víctima pierda la autoestima o se sienta abatida (por ejemplo, aislamiento físico, ubicación impropia del puesto de trabajo o desconsideraciones en público), son encuadrables en la noción de “tratos degradantes”. Por otra parte, y como ya he razonado, una sola conducta, siempre que revista gravedad, puede calificarse como lesiva de los derechos ahora analizados y, consiguientemente, constitutiva de violencia laboral.

Uno de los problemas más debatidos por la doctrina científica viene siendo el relativo a establecer las conexiones entre los derechos enunciados en el art. 15 y el derecho a la salud. El problema cobra especial relevancia en la delimitación jurídica del acoso moral para cuya acreditación la doctrina judicial, probablemente por el impacto de las investigaciones psicológicas o psicosociales, entiende necesaria la concurrencia de un daño psíquico, clínicamente valorado. No es ésta, sin embargo, una tesis que cuente con la cobertura de la jurisprudencia constitucional, para la que los derechos en juego no coinciden entre sí; y no lo hacen ni en el bien objeto de tutela ni en la intensidad de la misma.

La atribución de un ámbito específico a cada uno de estos derechos no impide que en determinadas situaciones puedan solaparse, en el sentido de que ciertas afecciones a la salud puedan ser conceptuadas como violaciones del derecho a la integridad física o psíquica (por todos, Vallejo Dacosta). Por este lado, pues, ha de concluirse que este derecho fundamental, el de la integridad física, protege, si no frente a cualquier riesgo o daño para la salud, sí frente a las actuaciones que lo pongan en grave peligro, no siendo necesario que la lesión a la salud haya llegado efectivamente a producirse. O, lo que es igual, basta que la relación de riesgo entre la situación antijurídica, constitutiva de la violencia en el trabajo, y la salud resulte palmaria y manifiesta.

### 6.3. La afectación de otros derechos fundamentales

Conforme viene denunciando la doctrina laboralista, las conductas constitutivas de violencia laboral tiene un carácter pluriofensivo; esto es, además de lesionar en todo caso el valor dignidad y el derecho de integridad física o moral, también pueden eventualmente vulnerar otros derechos constitucionales. Para concluir, me referiré a esos otros derechos, no sin antes destacar las posibles consecuencias de la violencia laboral sobre el derecho a la tutela judicial efectiva, consecuencias éstas que, en todo caso, han de calificarse como indirectas.

Desde sus primeros pronunciamientos, el TC ha venido señalando que en aquellos casos en que se impetra por el justiciable el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) para la defensa de derechos fundamentales sustantivos, el canon de constitucionalidad es reforzado, teniendo mayor rigor. En otras palabras, en estas situaciones, el juicio no puede limitarse a examinar si la aplicación e interpretación de las normas, sustantivas o adjetivas, llevada a cabo por el órgano judicial es o no manifiestamente irrazonable o arbitraria; al tratarse de la protección jurisdiccional de derechos fundamentales, el control del pronunciamiento judicial, que deniega el amparo frente a la presunta denuncia de violación de un derecho fundamental, resulta más exigente. Y es que en el control de las resoluciones judiciales, en estos supuestos, no solo está en juego el derecho a la tutela judicial efectiva; también lo está, como efecto “derivado o reflejo”, la reparación del derecho fundamental cuya invocación sostiene la pretensión ante el órgano judicial (entre otras muchas, STC 112/2001, de 12-7 y 196/2005, de 18-7). Por este lado, la vulneración del derecho a la tutela judicial equivale, en última instancia, a una declaración del reconocimiento del derecho fundamental alegado por el justiciable. Tal fue lo que aconteció en la STC 192/2003, de 27 de octubre, en la que el TC consideró que la interpretación llevada a cabo por el tribunal de instancia sobre las vacaciones, concibiéndolas como un tiempo que el trabajador ha de dedicar exclusivamente al descanso en orden a la recuperación de sus energías físicas y mentales para que se encuentre en buenas condiciones para la reanudación de la actividad laboral, atenta contra la dignidad de la persona. Similar solución fue adoptada por la STC 74/2007, de 16-4, en un supuesto de acoso moral en el que el derecho denunciado como violado fue la integridad moral. E igualmente fue este el criterio sostenido en la sentencia 250/2007, de 17-12, referida ahora a un caso de presunto acoso sexual.

Lo anterior señalado y centrado ya la cuestión en las afectaciones directas, algunas concretas manifestaciones de violencia laboral pueden lesionar otros derechos fundamentales, distintos de los ya analizados.

Por lo pronto, el acoso sexual constituye vulneración del derecho a la intimidad, consagrado en el art. 18.1 CE. Así lo entendió el TC en la ya citada sentencia 224/1999, en la que se argumentó que “la configuración constitucional del acoso sexual, como atentado a la intimidad personal del trabajador, protege frente a comportamientos de significado libidinoso que no sean asumidos por la persona destinataria de los mismos”, de modo que lo que diferencia al acoso del comportamiento amistoso es que “aquél es unilateral e indeseado, y el otro, voluntario y recíproco, correspondiendo a cada individuo la libre opción de aceptarlo o rechazarlo por ofensivo” (FJ. 4º).

En segundo lugar, los acosos por razón de sexo calificados como discriminatorios atentan de manera frontal a la prohibición de discriminación consagrada en el art. 14 CE. En tales hipótesis y como ya se ha razonado, es la pertenencia de la víctima a un grupo social vulnerable la que determina la conducta hostil y vejatoria y, por consiguiente, de discriminación en atención a alguno de los criterios prohibidos de diferenciación.

En tercer lugar, el acoso moral también puede afectar al derecho al honor (art. 18.1 CE), ya que el núcleo de protección de este derecho fundamental reside en salvaguardar a las personas frente a descalificaciones; o, por decirlo con las palabras de la STC 219/1992, “a no ser escarnecido o humillado, tomando como referente las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento” (FJ 2º). En todo caso, los tribunales laborales son reacios a considerar violado el derecho al honor profesional.

Un sector de la doctrina científica (Jurado Segovia)<sup>7</sup> también considera que la libertad de expresión *ex* art. 20.1 CE puede resultar lesionado con ocasión de conductas de acoso moral, lo que acontecería, por ejemplo, cuando el acosador rompe las redes de comunicación e información de la víctima con sus compañeros, superiores o clientes, aislándola profesional y socialmente. Más que de libertad de expresión, tal vez el supuesto de hecho encajaría con mayor corrección en la libertad de comunicación. En todo caso y en lo que he podido constatar, no existen pronunciamientos de la doctrina judicial sobre el particular.

Por último, los derechos reconocidos en el art. 16 CE (libertad ideológica, religiosa o de culto) pueden también ser objeto de vulneración mediante

---

<sup>7</sup> Jurado Segovia, A., *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, La ley, 2008.

conductas constitutivas de acoso moral. En tal sentido y como ha destacado el autor últimamente citado, las empresas ideológicas constituyen un terreno abonado para que las reacciones de los trabajadores en defensa de sus derechos o, lo que es igual, en contra de las eventuales extralimitaciones de la empresa a fin de salvaguardar su ideario deriven hacia situaciones de acoso moral, en el caso de carácter discriminatorio. Las sentencias de las Salas de lo Social del TSJ de Murcia de 31-5-2004 y de Cataluña, de 12-6-2006, notician sobre actos de discriminación por razón de creencias políticas.

## 7. Bibliografía

- Cabeza Pereiro, J., “El concepto y rasgos de la violencia de género. Particularidades desde el Derecho del Trabajo” en Mella Méndez, L. (Directora), *Violencia de género y derecho del trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.
- Canosa Usera, R., *El derecho a la integridad personal*, Lex Nova, 2006.
- Correa Carrasco, M., “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, en Correa Carrasco, M. (Director), *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, 2006.
- Gutiérrez Gutiérrez, I., *Dignidad de la persona y derechos fundamentales*, Marcial Pons, 2005.
- Habermas, J., “La idea de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 44, 2010.
- Jurado Segovia, A., *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, La ley, 2008.
- Molina Navarrete, C., “La tutela frente al acoso moral en el ámbito de la función pública: como vencer las persistentes resistencias”, en Correa Carrasco, M. (Coord.), *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, 2006, pp. 235-271.
- Monereo Pérez, J. L., Triguero Martínez, L. A., “El derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género. Acoso moral, discriminatorio y sexual en el empleo”, en Monereo Atienza, C., Monereo Pérez, J. L. (Directores), *Género y derechos fundamentales*, Ed. Comares, 2010, pp. 411-444.
- Pérez Luño, A. E., *Los derechos fundamentales*, 3º ed., Tecno, 1988.
- Rodríguez Piñeiro y Bravo Ferrer, M., “Discriminaciones e igualdad entre los sexos en la relación de trabajo”, *RL*, 3-4, 1993, pp. 1-7.
- Rojas Rivero, G. P., *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, 2005.

Sáez Lara, C., “Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales”, en Correa Carrasco, M., Valdés de la Vega, B. (Coords), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Ed. Comares, 2007, pp. 2213-2252.

Serrano Olivares, R., *El acoso moral en el trabajo*, CES, 2005.

Valdés Dal-Ré, F., “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, en Aparicio, Baylos (Coords.), *Autoridad y democracia en la empresa*, Ed. Trotta, 1992, pp. 27-50.

Vallejo Dacosta, R., “El acoso sexual y acoso por razón de sexo. Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”, *RL*, 5, 2007, pp. 15-40.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*