

EL DELITO DE ACOSO LABORAL: EXIGENCIAS EUROPEAS Y ANÁLISIS DEL TIPO PENAL*

Miguel BUSTOS RUBIO

Colaborador Honorífico de Derecho Penal
Universidad Complutense de Madrid

Resumen: el delito de acoso laboral o *mobbing* fue introducido en nuestro Derecho penal por medio de la Ley Orgánica 5/2010, tras tres intentos anteriores fracasados. En el presente trabajo se aborda el análisis de este nuevo delito desde la perspectiva del Derecho europeo, dirigido desde hace unos años a la lucha contra este tipo de acoso en el lugar de trabajo. Con apoyo en ello, se analizan los elementos del delito en nuestro Código Penal, cuya técnica de tipificación ha sido muy discutida por la doctrina.

Abstract: the crime of the workplace bullying or *mobbing* was introduced in our Criminal Law by the Organic Law 5/2010, after three previous unsuccessful attempts. The present paper analyzes this new crime from the perspective of the European Law, which led, in re-

* Este artículo coincide, en su gran mayoría, con la ponencia que presenté en las «XIII Jornadas de Profesores y Estudiantes de Derecho Penal de las Universidades de Madrid: Derecho internacional y reformas penales», bajo el título: *El nuevo delito de acoso laboral: exigencias europeas*, y que se celebró durante los días 13, 14 y 15 de marzo de 2013, en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Quiero aprovechar la ocasión para agradecer a las coordinadoras del evento su magnífico trabajo en la preparación y desarrollo de dichas Jornadas. El contenido íntegro de mi ponencia puede encontrarse en: BUSTOS RUBIO, M.: «El acoso laboral en el Código Penal español. Influencias del Derecho comunitario», en ROPERO CARRASCO, J. (dir.); ÁLVAREZ POZO, M. P. y ZAMORANO MORENO, P. (coords.), *Actas de las XIII jornadas de profesores y estudiantes de Derecho penal de las Universidades de Madrid*, Ed. URJC, Madrid, 2013, pp. 40-63.

cent years, to the combat of this type of workplace bullying. Based on that, we study the elements of this offense in our Penal Code, that have been widely discussed by the doctrine.

Palabras clave: acoso laboral, acoso moral, *mobbing*, trabajo, integridad moral.

Key words: workplace bullying, moral harassment, *mobbing*, workplace, moral integrity.

I. Introducción

El delito de acoso laboral del art. 173,1, párrafo 2.º del Código Penal, fue introducido en nuestro Código Penal por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, tras tres iniciativas parlamentarias intentadas anteriormente¹. El precepto reza lo siguiente: «con las mismas penas (de seis meses a dos años) 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 su incorporación al Ordenamiento jurídico-penal español, esta figura delictiva ha sido objeto de tratamiento y discusión por parte de la doctrina, que ha hecho correr auténticos ríos de tinta en el breve lapso temporal transcurrido desde su aprobación y hasta la actualidad. Ello es del todo comprensible dadas las muy diversas cuestiones dogmáticas que pueden plantearse con el estudio de este tipo penal: desde la interpretación acerca del bien jurídico protegido, hasta el por qué de su ubicación en el Título VII del Libro II («de las torturas y otros delitos contra la integridad moral»), pasando por distintas interpretaciones sobre los elementos típicos, el delito de acoso laboral se ha configurado ya como una de las figuras que más invita a la discusión científica.

¹ Vid. DÍAZ-MAROTO y VILLAREJO, J.: «Los delitos de acoso en los ámbitos inmobiliario y laboral», en DÍAZ-MAROTO y VILLAREJO, J. (dir.), VV. AA., *Estudios sobre las reformas del Código Penal (operadas por las LO. 5/2010, de 22 de junio, y 3/2011, de 28 de enero)*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2011, p. 300. Como recoge este autor, el delito de acoso laboral aprobado por LO. 5/2010 fue alumbrado tras tres iniciativas anteriores del legislador: dos referidas a la regulación del acoso moral en las leyes laborales, y otra referida a la inclusión de un nuevo precepto (art. 314 bis) entre los delitos contra los derechos de los trabajadores (ello además del Proyecto que se presentó el 20 de diciembre de 2006, pero que caducó en el Congreso por disolución de las Cámaras).

No cabe duda de que uno de los pilares que puede (y debe) coadyuvar a la interpretación del Derecho interno español es la normativa comunitaria dictada sobre una determinada materia. El Derecho europeo ha venido condicionando cada vez más la configuración del Derecho penal español y su propia interpretación. Ejemplo paradigmático lo encontramos en los delitos contra el medioambiente en que, como señala OCHOA FIGUEROA, «la problemática ambiental no pudo pasar desapercibida a la Unión Europea hasta el punto de incluir normas orientadas a su protección y cuidado»².

Desde la constitución de la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1957 y hasta la actualidad, se ha hecho patente la influencia del Derecho comunitario en los ordenamientos de los países miembros. En un principio la Unión Europea (UE.) no quiso ser partícipe de competencias punitivas, centrandó su actuación en la idea prioritaria de configurar un mercado común europeo. Se entendió que el *ius puniendi* era una expresión de la soberanía de los Estados. Sin embargo el escenario es hoy radicalmente distinto: los Estados han renunciado cada vez más y en mayor medida (es decir, tanto cuantitativa como cualitativamente) a importantes competencias en favor de la Unión Europea, hasta el punto de afirmarse, como lo hace hoy un sector autorizado de la doctrina, que la defensa penal de los bienes comunitarios ha de ser competencia de la Unión Europea³.

Dentro de esos «bienes comunitarios» ocupa un papel destacado el derecho al trabajo, la salud y seguridad en el mismo, así como el principio de igualdad de trato. Todos ellos imbricados con la idea de prohibición de discriminación y, en una modalidad más estrecha, con la prohibición de sufrir acoso moral en el lugar de trabajo. Prueba de ello es, como en seguida constataremos, la existencia de una abundante normativa compuesta por diferentes comunicaciones y resoluciones de la Unión Europea en los últimos años, lo que sin duda ha empujado a los Estados Miembros, y entre ellos a España, a adoptar medidas contra el denominado «acoso laboral» o «mobbing», y entre éstas, medidas de índole penal. Parece claro, por tanto,

² OCHOA FIGUEROA, A.: *Ilícito penal e ilícito administrativo en el ámbito del medioambiente. Especial consideración de la tutela del agua*, Tesis Inédita, Universidad Complutense de Madrid, 2013, p. 262. Como señala el autor (p. 271) «el Derecho comunitario ha ayudado decisivamente a orquestar parte del desarrollo del actual Derecho de aguas español, y es que el país ha tenido que adoptar más de 20 Directivas en materia de aguas, teniendo que adaptarse en poco tiempo a los modelos más estrictos y recientes métodos que provienen de Europa».

³ BAJO FERNÁNDEZ, M./BACIGALUPO SAGGESE, S.: *Derecho penal económico*, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 2.ª edición, Madrid, 2010, pp. 45 y ss.

que en este proceso de persecución de conductas que suponen acoso en el lugar de trabajo han sido clave las iniciativas de la Unión Europea. Éstas, como indica POMARES CINTAS, «han subrayado su repercusión sobre la salud física o psíquica del trabajador»⁴.

En suma: la existencia de un bloque de medidas en el ámbito europeo que abordan la cuestión, siempre problemática, de la discriminación laboral y el acoso moral en el trabajo, no puede ser en modo alguno baladí cuando pretendemos acercarnos al estudio de un tipo penal ciertamente novedoso, cual es el delito de acoso laboral. En lo que sigue en este trabajo pretendemos ofrecer una visión de conjunto de esas medidas europeas con objeto de lograr un mejor entendimiento de este delito. Tras acercarnos a este bloque normativo comunitario, se recogerá un análisis interpretativo sobre algunas cuestiones dogmáticas que se suscitan en una aproximación de conjunto al contenido del art. 173,1, apartado segundo, del Código Penal.

II. La posición de la Unión Europea en materia de acoso laboral

Para poder conocer de qué modo y manera el Derecho comunitario influye, primero en la configuración, y después en la interpretación de este tipo penal, es necesario con carácter previo aproximarnos al contenido de este conjunto normativo. Ya desde el primer momento se debe advertir que el delito de acoso laboral no es fruto de la transposición de Directiva comunitaria alguna, como ha ocurrido con otras figuras delictivas. En la configuración de este delito ha tenido peso un conjunto de normas de naturaleza muy heterogénea. En el tránsito por esta senda no pretendemos recoger aquí una exposición al detalle, sino tan sólo recabar los elementos más significativos, seleccionando todo aquello que resulta trascendente a los efectos de esta investigación. Con objeto de clarificar el desarrollo normativo europeo que influye en materia de acoso laboral, hemos decidido ordenar la exposición cronológicamente.

La primera de las normas que encontramos es la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplica-

⁴ POMARES CINTAS, E.: «¿Protección penal específica del derecho a no sufrir acoso en el trabajo?», en Álvarez García, F. J. (dir.); Manjón-Cabeza Olmeda, A.; Ventura Püschel, A. (coords.); *La adecuación del Derecho penal español al ordenamiento de la Unión Europea*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 289.

ción del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo⁵. En esta norma puede leerse que «la igualdad de trato entre los trabajadores masculinos y femeninos constituye uno de los objetivos de la Comunidad, en la medida en que se trata especialmente de promover la equiparación por la vía del progreso de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra», estableciendo, ya desde su art. 1, el denominado «principio de igualdad de trato».

Más destacable a los efectos de nuestra exposición resulta el art. 2 de esta Directiva, que define «acoso sexual» y «acoso» en el lugar de trabajo. La norma concibe el acoso sexual como «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Por su parte, el acoso en el lugar de trabajo, se define como «la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo», extremos que comparte, como fácilmente puede colegirse, con la modalidad de acoso sexual⁶. Debemos entender, por tanto, que para el legislador europeo la modalidad de acoso en el ámbito laboral estaba siempre inicialmente imbricada con un contenido de tipo sexual. Como señala POMARES CINTAS, del estudio de los instrumentos jurídicos comunitarios en esta materia puede deducirse que «las estrategias frente al acoso laboral se integran dentro de la política centrada en la aplicación del principio de igualdad de trato, siendo prioritarios los factores relacionados con el sexo»⁷.

La Unión Europea, por medio de esta Directiva, instó a los Estados Miembros a adoptar cuantas medidas fueren necesarias para hacer cumplir el principio de igualdad de trato, establecer normativas que protegiesen este derecho e impidiesen el acoso, y promulgar un régimen de sanciones aplicables para el caso de incumplimiento.

En nuestro país, ya el Código Penal de 1995 configuró un tipo penal específico en el art. 184 CP que sancionaba la modalidad de-

⁵ Esta Directiva fue posteriormente modificada por dos normativas: la Directiva 2002/73/CE., y la Directiva 2006/54/CE.

⁶ POMARES CINTAS, ob. cit., p. 290.

⁷ *Ibidem.*, p. 291.

lictiva de acoso sexual, aplicable al ámbito de una relación laboral⁸. No ocurría lo mismo con la modalidad de acoso laboral, que no encontraba protección en ningún precepto concreto, reconduciéndose a otras modalidades delictivas ya existentes (por ejemplo, al propio apartado primero del art. 173,1 CP), hasta que se produjo la inclusión del art. 173,1 apartado segundo, en el Código, por medio de la LO 5/2010. Como podemos comprobar, tanto la Unión Europea como el Código Penal español mostraron una inicial preocupación por la modalidad de acoso laboral de contenido sexual, más no así respecto de aquellos otros comportamientos que, sin aparecer revestidos de un contenido sexual discriminatorio o humillante, podían atentar contra la dignidad de la persona en el lugar de trabajo. Podemos decir, por tanto, que el Derecho penal español transitaba por el mismo camino que el Derecho comunitario, moviéndose dentro de los límites de actuación marcados inicialmente por éste.

Otra normativa que puede resultar relevante a los efectos de esta exposición es la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo⁹. Con la misma se adoptan un conjunto de medidas tendentes, en su mayoría, a eliminar los factores de riesgo de enfermedad y accidentes de trabajo, señalando una serie de actuaciones responsabilidad del empresario para lograrlo. Como puede leerse en el art. 1,1: «el objeto de la presente Directiva es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo». Por su parte, el art. 1,2 reza: «a tal efecto, la presente Directiva incluye principios generales relativos a la prevención de los

⁸ Reza el art. 184 CP: «1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo».

⁹ Esta Directiva se ha visto afectada con posterioridad por tres normas europeas que han modificado su contenido: el Reglamento n.º 1882/2003, la Directiva 2007/30/CE., y el Reglamento n.º 1137/2008.

riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y / o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios». Es cierto que las medidas que se recogen en esta Directiva tienden a preservar y proteger al trabajador de riesgos y peligros diversos derivados del lugar de trabajo, con objeto de conseguir un espacio laboral seguro. Parece, por tanto, que la prioridad europea con la aprobación de esta Directiva era lograr un lugar de trabajo higiénico, seguro, y protegido de todos aquellos posibles riesgos que pudieran suscitarse.

Más relevancia ha de tener la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. En este texto aparece por vez primera, de forma expresa, la necesidad de promover una mayor concienciación sobre el problema del acoso sexual en el ámbito laboral que, como dijimos, es tan sólo una modalidad de acoso en el lugar de trabajo. La Unión Europea, por medio de esta normativa, invitó a los Estados Miembros a adoptar medidas de prevención contra este problema. Se entendía que el acoso en el trabajo violaba directamente el principio de igualdad de trato recogido en los arts. 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo (sobre igualdad de trato), que ya mencionamos *supra*. En esta Recomendación aparece una definición de acoso, entendido todavía sólo como «acoso sexual», mucho más detallada que la inicialmente recogida en la Directiva sobre igualdad de trato. Se entendió que el acoso era (a) toda conducta irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma; (b) toda conducta que justifique explícita o implícitamente una decisión que afecte a los derechos de esta persona en materia de formación profesional, empleo, mantenimiento del empleo o salario; o (c) toda conducta que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma. Al igual que acontecía con la Directiva 76/207/CEE sobre igualdad de trato, también en esta Recomendación se incide casi en exclusiva en una modalidad concreta de acoso: el sexual. No obstante, no puede dejar de ser relevante la reseñada Recomendación a los efectos de nuestra exposición, pues por vez primera se desgana el contenido del acoso con mayor precisión que en la citada Directiva. Es patente, por tanto, la preocupación del legislador comunitario respecto del problema del acoso laboral (si bien todavía entendido, en exclusiva, en su vertiente de acoso sexual).

Esta última Recomendación dio lugar posteriormente a un acto conexo: la Comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo, texto en el que, además, se hace notar la discrepancia entre organizaciones patronales, que solicitaban una regulación del problema del acoso sexual por parte de los países miembro, y las organizaciones sindicales que demandaban a la Unión Europea un instrumento comunitario con dicho objetivo. Esta Comunicación realiza una advertencia que a nuestro juicio es sumamente relevante; en el texto de la misma puede leerse: «dado que el acoso laboral es un ataque a la dignidad del individuo y un obstáculo para la productividad en la Unión Europea, (...) el problema debe abordarse a nivel europeo». Ciertamente, el nombre que da título a esta Comunicación viene a referirse la «prevención del *acoso sexual* en el trabajo», más el contenido de la norma parece apuntar más allá: por primera vez en un texto de la Unión Europea se entiende el acoso *laboral* como una forma de acoso que ya no tiene por qué afectar a la sexualidad, sino que constituye un auténtico «ataque a la dignidad del individuo» (además de un obstáculo para la productividad europea). Además, también por vez primera la Unión Europea decide que el problema del acoso en el trabajo debe ser afrontado desde instancias europeas. Por tanto, a partir de esta normativa la dignidad del sujeto en el lugar de trabajo pasa a concebirse como un auténtico *bien comunitario* necesitado de protección específica.

El proceso culmina con la destacable Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001, sobre acoso moral en el lugar de trabajo. Esta norma es la primera que aborda el problema específico del acoso moral en el trabajo, el denominado *mobbing*. Como se ha comprobado, la Unión Europea tradicionalmente consideraba el acoso laboral como aquella situación en la que se producía un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con propósito de atentar contra la dignidad de ésta, creando un entorno hostil, degradante o intimidatorio. Sin embargo, con la aprobación de esta Resolución de 2001, la Unión Europea da un paso más y aborda el específico problema del acoso laboral, desligándolo, por vez primera, de la modalidad meramente sexual. Los puntos más destacables de esta normativa son los siguientes:

1. La Unión Europea encuentra la necesidad de actuar contra el acoso laboral teniendo en cuenta los alarmantes datos de empleados que afirman haber sido objeto de acoso moral en el lugar de trabajo en los últimos años. Entiende el Parlamento Europeo que la magnitud de este tipo de violencia u hostigamiento es diferente dependiendo del país que se trate,

pues mientras algunos Estados Miembros están muy concienciados, otros ni siquiera se preocupan por conocer los datos reales de acoso que se producen en el seno de sus empresas.

2. La experiencia revela la existencia de un «vínculo claro entre el acoso moral en el lugar de trabajo y el estrés, un trabajo con mucha tensión, un mayor grado de competitividad, menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria».
3. El acoso laboral produce una serie de consecuencias nada deseables, entre las que se destacan: «las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos, que son un lastre para los grupos de trabajo y pueden desembocar en una búsqueda de chivos expiatorios y en el acoso moral»; por tanto: las consecuencias lo son tanto para el individuo como para el grupo de trabajo, la empresa y, en general, para el conjunto de la sociedad.
4. Todo lo anterior conduce a afirmar que el acoso laboral es un «grave problema» al que es necesario prestar una mayor atención reforzando las acciones destinadas a combatirlo.
5. El acoso laboral, además, produce efectos ciertamente devastadores en «la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir» (lo que se hace más constatable en el caso de mujeres que de hombres). El Parlamento recuerda, además, que el acoso moral «tiene también consecuencias nefastas para los empleadores, pues afecta a la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad de los trabajadores debido a la confusión mental o la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos».
6. Consecuentemente, el Parlamento Europeo insta a los Estados a que, «con vistas a luchar contra el acoso moral en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme», haciéndose hincapié en las medidas de prevención.

Esta Resolución de 2001 del Parlamento Europeo, constituye un punto de inflexión importante: la Unión Europea, como dijimos, desliga el acoso laboral de la modalidad meramente sexual (como había

venido entendiendo desde el inicio) y reconoce expresamente la existencia de un problema concreto, cual es el acoso laboral o *mobbing*, que afecta al *trabajador* y también al *trabajo*, ambos considerados «bienes comunitarios» para la UE. Con esta normativa, el Parlamento Europeo invita a los órganos de la UE. a aprobar cuantas normas sean necesarias para atajar este problema, y también a los Estados Miembros para que adopten las medidas oportunas o complementen las ya existentes en sus Ordenamientos internos.

A raíz de esta Recomendación, la Comisión Europea elaboró un Dictamen en el año 2001, fruto del trabajo del Grupo de Estudio de Violencia en el Trabajo, en que se definía al acoso laboral como aquél «comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío». Este Dictamen de la Comisión aporta mucho más al concepto de acoso laboral, ya totalmente desvinculado de ataques de naturaleza o contenido sexual. Los términos empleados por la Comisión Europea a la hora de definir el fenómeno del acoso laboral influirán después, como veremos *infra*, en la configuración del delito de acoso laboral en el Código Penal español.

Posteriormente, la Comisión Europea elaboró una Comunicación, de 11 de marzo de 2002, sobre «cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una estrategia comunitaria de salud y seguridad». La misma incluía una estrategia a desarrollar entre los años 2002-2006, basada en aplacar los nuevos riesgos en el trabajo, especialmente los de carácter psicosocial, con el objetivo de lograr una efectiva situación de «bienestar laboral». También esta norma de la Comisión acoge la necesidad de luchar contra un fenómeno específico cual es el acoso laboral, desligado de su visión tradicional como acoso sexual en el trabajo¹⁰.

Este cambio (o mejor, avance) de criterio de la Unión Europea, reconociendo ahora la modalidad específica de acoso laboral desligada de todo contenido sexual, parece influir también en el legislador español y, consecuentemente, en la política-criminal de nuestro país. De este modo, como adelantamos al inicio, mediante LO. 5/2010, de 22 de junio, se introduce el apartado segundo del art. 173,1 CP, configurador de un nuevo delito de acoso laboral, reconociéndose ahora

¹⁰ Al respecto, *vid.*: CES GARCÍA, M. E.: «El mobbing, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 37, pp. 208-209.

una conducta específica de acoso en el lugar de trabajo, ajena a todo acto humillante de naturaleza sexual, merecedora de reproche penal. La inicial simbiosis existente entre el acoso de contenido sexual y el acoso moral en el lugar de trabajo se bifurca ahora en dos injustos diferentes: el acoso sexual y el acoso laboral.

Después de todo lo expuesto puede entenderse, como hacen algunos autores, que la Unión Europea se ha interesado por el problema del acoso laboral fundamentalmente por razones económicas: los problemas de acoso en el trabajo suponen, como se puede leer en la Comunicación de la Comisión de 1996, «un obstáculo para la productividad de la Unión Europea». En este sentido se pronuncia POMARES CINTAS, quien considera que «desde la perspectiva comunitaria, el acoso laboral es sobre todo, un problema económico, situándose el respeto a la dignidad del trabajador en un segundo plano»¹¹. La autora llega a esta conclusión no sólo con apoyo en el texto de esta Comunicación sino también por referencia a la Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001, sobre acoso moral en el lugar de trabajo, últimamente analizada, en que puede leerse que el acoso laboral tiene nefastas consecuencias para los empleadores y empresarios, toda vez que éste puede conllevar una «reducción de la productividad de los trabajadores». Sin embargo, aunque las razones económicas constituyan uno de los motivos que han instado a la Unión Europea a adoptar este bloque de medidas en la lucha contra el acoso laboral, creemos que el orden de prelación entre ambos objetos de protección es justamente el inverso: la Unión Europea busca la protección de la dignidad de los trabajadores en primer término, y sólo en un segundo plano, de forma medial, protegida ésta se protege la productividad. La dignidad, como bien necesitado de protección, es el fundamento y razón de ser de este conjunto de medidas normativas. Que protegiendo éste bien se vengán a preservar indirectamente otros bienes que, lógicamente, importan a la Unión Europea, cuales son la productividad o la economía, es innegable, pero nada obsta para colocar la dignidad en el primer plano. Las razones económicas pueden constituir la *finalidad* perseguida por la UE, pero el *fundamento* de estas medidas no puede ser aquél, sino la necesidad de protección de la dignidad del trabajador en el lugar de trabajo¹².

¹¹ POMARES CINTAS, ob. cit., p. 290.

¹² En este sentido, como pone de manifiesto CES GARCÍA, ob. cit., p. 208, «sin duda alguna, las diversas formas de organización del trabajo, inciden decisivamente en los diferentes tipos de riesgos que se pueden originar, como pone de manifiesto la Resolución del Parlamento, hablándose en la actualidad de la proli-

Muchas otras Directivas y Recomendaciones podían haberse expuesto con detalle en la exégesis de este proceso normativo comunitario (así por ejemplo, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial, la Directiva 2006/54/CE. del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, o la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro). No obstante, como se advirtió en la introducción a este apartado, se han querido seleccionar aquellas que resultan más relevantes para el estudio sobre la influencia comunitaria en la configuración del tipo penal de acoso laboral.

Como se ha podido comprobar, la preocupación por el problema del acoso laboral o «mobbing» ha escalado hasta instancias europeas. Es la Unión Europea la que en los últimos años (primero de forma sutil, y después de forma expresa) ha querido hacer una llamada de atención a los Estados Miembros para que éstos, en pleno ejercicio de su soberanía, adopten las medidas necesarias para aplacar este problema. Y entre esas medidas, sin duda, destacan aquellas de carácter punitivo o sancionador, entre las que debe enmarcarse el nuevo tipo penal de acoso laboral. No cabe duda, por tanto, que en la configuración de esta figura delictiva ha tenido gran peso el proceso europeo acabado de exponer. Como expresa GARCÍA DEL BLANCO, la tipificación del delito de acoso laboral «no supone en este caso la transposición de ninguna Directiva ni existe Decisión Marco sobre este tema. Sin embargo, no hay duda de que se ha tenido en cuenta la abundante regulación comunitaria al respecto»¹³.

feración de los conocidos como riesgos psicosociales del trabajo, que dan lugar a reacciones de terror o miedo en los ambientes laborales, anulando al individuo, aislándolo y excluyéndolo. Desde un punto de vista empresarial, resulta incluso, totalmente negativo y menos beneficioso, dado que la persona del trabajador actúa de manera forzada y con el miedo a la represalia. Desde un punto de vista social, se está creando una situación que no beneficia en último extremo a nadie, puesto que si bien el origen del acoso moral tiene lugar en los ámbitos de trabajo, sin embargo, no se constriñen a ellos».

¹³ GARCÍA DEL BLANCO, V.: «Acoso laboral y acoso inmobiliario», en Ortiz de Urbina Gimeno, I. (coord.), VV. AA., *Memento experto. Reforma penal 2010*, Ed. Francis Lefebvre, Madrid, 2010, p. 52.

El apartado XI del Preámbulo de la Ley 5/2010, que introdujo el delito de acoso laboral, justificó la inclusión de esta nueva figura señalando lo siguiente: «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Por su parte, el nuevo art. 173,1 inciso primero, reza lo siguiente: «con las mismas penas (de seis meses a dos años) serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima». Esta definición de *acoso laboral* que recoge el legislador, y la posterior configuración del tipo penal, no es más que la concreción de aquellas pautas y conceptos que empleó la Unión Europea en las diversas normativas apuntadas:

1. La concepción del acoso laboral como aquél «hostigamiento psicológico u hostil» que se da en el seno de una actividad laboral, y que produce humillación a quien lo sufre, se recogía ya en la Directiva de 1976 sobre el principio de igualdad de trato, en que se definía el acoso como «la situación en que se produce un comportamiento (...) con el propósito o el efecto de (...) crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». También en la Recomendación de la Comisión, de 1991, se podía leer que el acoso es «toda conducta que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma». Finalmente, la Recomendación del Parlamento de 2001, señalaba que el acoso laboral era un «tipo de violencia u hostigamiento» contra el trabajador.
2. La grave ofensa a la dignidad de la persona, que se revela como bien objeto de protección, también fue puesta de manifiesto por las normativas europeas. De este modo, ya la Directiva de 1976 sobre igualdad de trato apuntaba que el acoso (si bien entendido sexualmente) era aquella situación «en que se produce un comportamiento no deseado (...) con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona». También la Comunicación de la Comisión de 1996 señalaba que «el acoso laboral es un ataque a la dignidad del individuo».
3. La redacción del tipo penal guarda una enorme similitud con aquella definición sobre acoso laboral que la Comisión Euro-

pea elaboró en su Dictamen de 2001, en que se configuraba el acoso como todo «comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío». Como puede comprobarse, también las notas de reiteración, humillación y grave acoso aparecen en el tipo penal. Más discutible resulta el hecho de que el delito, en España, exija que el sujeto activo actúe «prevaliéndose de su relación de superioridad», lo que puede dar lugar a problemas interpretativos, que serán objeto de tratamiento más adelante en este artículo.

Parece claro, pues, que la normativa comunitaria ha incidido notablemente en la configuración del denominado «acoso laboral» en el seno de nuestro Código Penal, tanto en los elementos típicos utilizados (en que se habla de actos hostiles o humillantes, y de grave acoso, como en seguida analizaremos), como en la justificación para su aprobación, recogida en el Preámbulo de la Ley.

Estudiada la influencia del Derecho comunitario en el Derecho penal en lo que al delito de acoso laboral se refiere, a continuación analizaremos algunas cuestiones problemáticas que pueden suscitarse en el momento de aproximarnos al estudio de este tipo penal, sin perder de vista el proceso europeo y la normativa acabada de explicar.

III. El delito de acoso laboral en el Código Penal español: algunas consideraciones dogmáticas

Como adelantamos en la introducción, el delito de acoso laboral ha estado acompañado, desde su configuración, de una palpable inquietud doctrinal, lo que ha generado un considerable número de estudios e investigaciones sobre el mismo. Por razones obvias, no podemos aquí recoger todas y cada una de las cuestiones que se han suscitado, con la profundidad que innegablemente merece el tema. En adelante nos limitaremos a opinar sobre aquellas que se nos presentan como más controvertidas en el plano jurídico-penal, sobre todo a la luz de la normativa comunitaria que hemos expuesto.

Debemos advertir, además, que no nos pronunciaremos sobre la conveniencia o no de tipificación expresa de este delito en el seno del Código Penal, ni sobre la posibilidad de subsumir las conductas de

acoso en otras modalidades delictivas ya existentes. Y ello porque, aunque la discusión no deja de ser interesante, toda vez que el delito ya forma parte de nuestro Derecho penal positivo en adelante debemos limitarnos al estudio del mismo¹⁴. En todo caso, más allá de la necesidad o innecesariedad de previsión expresa de este delito, no pueden obviarse determinados argumentos de peso a favor de dicha tipificación, entre los que destacan el valor pedagógico del nuevo delito, las dificultades anteriores a la reforma de 2010 a la hora de encuadrar estas conductas en otras modalidades delictivas ya exis-

¹⁴ Sin embargo, como hace notar DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, debe advertirse que el comportamiento de acoso laboral no es una nueva realidad, sino un problema antiguo frente al cual el Ordenamiento Jurídico ha tratado de reaccionar. Puede entenderse, como hace este autor, que la redacción del nuevo tipo penal era innecesaria, y que las conductas en éste descritas podían ser sancionadas por vía de otras modalidades delictivas ya existentes, por ejemplo, la del art. 173,1, inciso primero, del Código Penal (no obstante, dada la dificultad probatoria que conllevaban estas formas de comportamiento, debe matizarse que quizá resultase finalmente más conveniente contar con un apoyo legal expreso en la normativa penal, como testimonio expreso de la voluntad político-criminal del legislador ante el fenómeno del acoso). Vid.: DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., pp. 289, 290, 301 y 302. También FERNÁNDEZ PALMA considera que las condenas de *mobbing* han sido infrecuentes no por el hecho de que la conducta no resultase subsumible en otros tipos penales ya existentes, sino más bien por las dificultades probatorias. Vid.: FERNÁNDEZ PALMA, R.: «Acoso laboral e inmobiliario, art. 172.1, párrafos segundo y tercero CP», en QUINTERO OLIVARES, G. (dir.), *La reforma penal de 2010: análisis y comentarios*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2010, p. 154. Por su parte MUÑOZ CONDE, F.: *Derecho penal, parte especial*, Ed. Tirant lo Blanch, 18.ª edición, Valencia, 2010, p. 188, considera que las conductas previstas en el apartado segundo del art. 173,1 CP hubieran tenido mejor acogida en otras tipicidades como las coacciones o las injurias. En el mismo sentido, v. gr.: TAMARIT SUMALLA, J. M.: «De las torturas y otros delitos contra la integridad moral», en Quintero Olivares, G. (dir.); Morales Prats, F. (coord.), VV. AA., *Comentarios a la Parte Especial del Derecho Penal*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2011, pp. 240-241. Al contrario, OTERO GONZÁLEZ, P. / POMARES CINTAS, E.: «El acoso laboral (mobbing)», en Álvarez García, F. J., GONZÁLEZ CUSSAC, J. L. (dirs.), *Comentarios a la reforma penal de 2010*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 200, valoran positivamente la inclusión de este precepto en el Código, dada la «necesidad de concretar los contornos excesivamente amplios del delito de trato degradante para facilitar así la persecución de estas prácticas de maltrato». Igual opinión mantiene POMARES CINTAS, E.: «Una alternativa a las propuestas legislativas de tipificación del delito de acoso laboral», en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 795, 2010. Ampliamente, sobre el tratamiento jurisprudencial de estas conductas antes de la reforma de 2010 cfr.: GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., p. 60. Sobre el tratamiento penal específico antes de la reforma de 2010, vid. ampliamente: MIR PUIG, C.: «El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullyng) y el derecho penal», en VV. AA., *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, pp. 188 y ss. Para mayor abundamiento, resulta de especial utilidad la monografía de LAFONT NICUESA, L.: *El delito de acoso moral en el trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

tentes (lo que, en ciertas ocasiones, relegaba la sanción del hecho al ámbito administrativo), o la regulación concreta del fenómeno del *mobbing* que ya existía en otros países de nuestro entorno¹⁵.

Pensamos que tampoco es este el lugar para recoger un análisis a fondo sobre el proceso seguido por España para hacer frente a esta fenomenología delictiva antes de la reforma operada en 2010, a pesar de que en ocasiones se hagan ineludibles las referencias a este proceso en nuestra exposición¹⁶.

Por último, y pese a lo cautivadora de esta discusión, tampoco aquí nos adentraremos en la problemática concursal que puede suscitarse¹⁷, ni a la relación que pueda existir entre el delito de acoso laboral y determinadas infracciones laborales o administrativas¹⁸.

¹⁵ Sobre estas razones, vid.: SANTANA VEGA, D. M.: «El nuevo delito de acoso laboral», en Álvarez García, Francisco Javier; Cobos Gómez de Linares, Miguel Ángel; Gómez Pavón, Pilar; et. al. (coords.), *Libro Homenaje al profesor Luis Rodríguez Ramos*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 934-935. Para un análisis de la regulación de este fenómeno delictivo y su tratamiento en Derecho comparado, vid.: VILLACAMPA ESTIARTE, C.: «La incriminación del *mobbing* en Derecho penal español: los claroscuros del delito de acoso laboral», en *Revista de Derecho y Proceso Penal*, n.º 30, enero-abril de 2012, pp. 205 y ss.

¹⁶ Para un análisis en detalle sobre este proceso, cfr.: VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., pp. 210 y ss.

¹⁷ Sobre la problemática concursal ya nos pronunciamos en: BUSTOS RUBIO, *El acoso laboral en el Código Penal...* ob. cit., p. 60. Simplemente suscribimos aquí la opinión de TAMARIT SUMALLA, ob. cit., p. 244. Como expresa este autor, «la tipificación del acoso laboral acarrea una problemática concursal, especialmente en los casos en que además de la conducta de acoso se produzca una depresión o trastorno psicopatológico grave susceptible de ser subsumido en las lesiones psíquicas del art. 147 e imputable objetiva y subjetivamente al acosador. Nada obsta a que tales casos, si se superan los arduos problemas probatorios que les son propios, sean calificados como concurso ideal de delitos, siguiendo la regla general que parte de la consideración de que los bienes jurídicos salud e integridad moral tienen contenidos, al menos parcialmente, diferentes». No obstante, no compartimos la opinión de este autor cuando señala que «también es posible la hipótesis de un concurso de delitos con trato degradante si alguno de los actos hostiles reviste por sí mismo gravedad suficiente para ser calificado con arreglo al tipo del párrafo primero del art. 173, pues, según se ha visto, no existe identidad entre ambos tipos delictivos». A nuestro juicio, si no quiere incurrirse en vulneración del *ne bis in idem*, toda vez que los actos hostiles o humillantes traspasan la delimitación típica y se convierten en actos que suponen un «trato degradante» deberá resultar aplicable el art. 173,1 en su primera modalidad, a pesar de que los actos se lleven a cabo en el seno de una relación laboral o funcional (ya ni siquiera en relación de especialidad, sino más bien porque falta el elemento negativo en el tipo de acoso laboral: que los actos no supongan «trato degradante»). Sobre la problemática concursal en estos delitos, vid. también: SANTANA VEGA, ob. cit., pp. 949-950.

¹⁸ Sobre ello, vid. ampliamente: VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., pp. 242 y ss.

1. La inclusión del delito de acoso laboral entre los delitos contra la integridad moral. Los contornos del bien jurídico protegido

Pese a la clara vinculación que tienen las conductas recogidas por este tipo penal con el ámbito empresarial y de las relaciones laborales, el delito de acoso laboral no se ha ubicado entre los delitos contra los derechos de los trabajadores (Título XV), sino que el legislador ha optado por configurarlo como un específico delito contra la integridad moral (Título VII)¹⁹.

A nuestro juicio, es correcta la inclusión de esta figura delictiva entre el elenco de delitos que atentan contra la integridad moral, más aún teniendo en cuenta las disposiciones normativas europeas que han sido analizadas, y que vinculan los actos de acoso a una afectación a la dignidad de la persona. Ciertamente es que definir con exactitud lo que viene a denominarse «integridad moral» es tarea complicada: se trata de una noción de contornos difusos que exige acudir a construcciones doctrinales y jurisprudenciales para delimitar su contenido, dada la carencia de definición legal²⁰. Podemos definir la integridad moral como aquél interés que tiene toda persona por ser respetada como tal, que conlleva el derecho a no ser sometida a comportamientos humillantes o que se dirijan a tal fin, y que además impide concebir a la misma como un mero instrumento en manos de otro sujeto, en respeto de su dignidad²¹. También la jurisprudencia ha venido entendiendo que para considerar menoscabada la integridad moral de un sujeto es necesario (a) un acto de inequívoco valor vejatorio para el sujeto pasivo, (b) un padecimiento físico o psíquico de dicho sujeto, y (c) un comportamiento degradante o humillante que incida en la dignidad de la persona afectada por el delito²².

¹⁹ Vid.: ARGENTI FERNÁNDEZ, T. / PELETEIRO SUÁREZ, A.: «Luces y sombras de dos de los nuevos delitos introducidos con la reforma penal de 2010: el acoso laboral (mobbing) y el intrusismo informático», en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, n.º 29, 2011, p. 28. Sobre la protección del acoso laboral dentro de los delitos contra la integridad moral vid. ampliamente: TIRADO ÁLVAREZ, C.: «La regulación penal del delito de mobbing en España», en *Diario La Ley*, n.º 7718, año 2011, pp. 1703-1708.

²⁰ ARGENTI FERNÁNDEZ / PELETEIRO SUÁREZ, ob. cit., p. 29.

²¹ En términos semejantes, v. gr.: MIR PUIG, C.: «El mobbing o acoso moral o psicológico en el trabajo en la reforma penal», en *Derecho penal del Estado social y democrático de Derecho. Libro homenaje a Santiago Mir Puig*, Ed. La Ley, Madrid, p. 727.

²² Vid.: DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., p. 302. Como ejemplo de sentencias que se han pronunciado en este sentido, pueden citarse: STS 294/2003, de 16 de abril, STS 412/2009, de 23 de abril, o STS 543/2010, de 2 de junio. También siguen

La inclusión de este injusto penal entre los delitos contra la integridad moral resulta también adecuada si tenemos en cuenta que la conducta del art. 173,1 apartado segundo CP, consistente en realizar de forma reiterada actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso contra otro, menoscaba de forma clara la integridad moral y la dignidad de la persona, y no tanto un derecho del trabajador reconocido por Ley y derivado de una relación laboral, que es objeto específico de protección en los delitos del Título XV del Código Penal. Es cierto que es un derecho del trabajador el desempeñar sus funciones en el lugar de trabajo de un modo correcto y pacífico, sin que pueda existir discriminación contra el mismo (lo que ya es objeto de protección específica en el art. 314 CP²³). Mas la conducta de acoso, como acto reiterativo, hostil o humillante, supera lo anterior: va más allá de la afectación a un derecho laboral específico, adentrándose de forma flagrante en el ámbito de la integridad moral del sujeto, y de su propia dignidad.

Pese a que la conducta típica se desenvuelva en el específico ámbito del trabajo, debiendo producirse el ataque en el seno de una relación laboral o funcionarial, ello no implica que éste sea un delito que lesione un derecho del trabajador, sino que realmente menoscaba un derecho que a todos corresponde como persona: la integridad moral y la dignidad²⁴. Este puede considerarse como el auténtico bien jurídico en el delito de acoso laboral. La delimitación del interés jurídico penalmente protegido es esencial a la hora de interpretar los restantes elementos típicos pues, como ya hemos subrayado en otros lugares, además de una función clasificadora, el bien jurídico posee

esta jurisprudencia: la STAP de Madrid 276/2010, la STAP de Zaragoza 762/2008, o la STAP de Castellón de la Plana 31/2008, entre otras.

²³ Reza el art. 314 CP: «los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses».

²⁴ Sobre ello *vid.*: SERRANO ROMERO, J. F.: «Regulación legal del mobbing: laboral, administrativa, civil y penal. Especial referencia a la reforma penal operada en esta materia por LO. 5/2011», en *Diario La Ley*, n.º 7650, año 2011, p. 1489. *Vid. tb.*: SANTANA VEGA, ob. cit., p. 937.

la importante función de permitir conocer la verdadera naturaleza del delito, y de proporcionar a éste sentido y fundamento²⁵.

También desde la óptica del Derecho comunitario nos parece adecuada la ubicación sistemática de la figura entre los delitos contra la integridad moral. Y ello porque, como expusimos *supra*, a pesar de que la UE subraye que tales comportamientos se desarrollan en el seno de una relación laboral, realmente los mismos constituyen un ataque la dignidad humana, que a toda persona corresponde, lo que se desprende tanto de la Directiva de 1976 sobre igualdad de trato, en que se señalaba que el acoso tenía el efecto de atentar «contra la dignidad de la persona», como de la Comunicación de la Comisión de 1996, en que se apuntaba que el acoso laboral «es un ataque a la dignidad del individuo».

Como advierte DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, «la integridad moral, como integridad personal, aunque íntimamente relacionada con el concepto de ‘dignidad humana’ no debe ser confundida con ésta», pues la dignidad va más allá, y es base y sustento de todos los derechos fundamentales. Sin embargo, parece obvio que las ideas de «dignidad» e «incolumidad» de la persona laten en la idea de *integridad moral*, que viene a protegerse por medio de este delito²⁶. De este modo, en palabras de GARCÍA DEL BLANCO, el acoso es todo aquél hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral, que humilla a quien lo sufre y ofende a su dignidad²⁷. Parece lógica, pues, su ubicación sistemática entre los delitos contra la integridad moral: con este tipo penal se viene a proteger la dignidad de la persona, concretada en la integridad moral de la misma (en el lugar de trabajo)²⁸.

2. *El contexto del delito: la relación laboral o funcional*

A diferencia de lo que ocurría en anteriores proyectos legislativos, el que finalmente alumbró la LO. 5/2010, de 22 de junio, no sólo hacía referencia a que el comportamiento se desarrollase en el seno

²⁵ Cfr.: BUSTOS RUBIO, M.: *La tipicidad objetiva en el delito de omisión del deber de socorro personal*, Ed. Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho UCM, Madrid, 2013, p. 31. Misma opinión en BUSTOS RUBIO, M.: «Bien jurídico y sanción penal en el delito de omisión del deber de socorro» en *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Vol. 15, n.º 2, año 2012, p. 159.

²⁶ DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., pp. 296-297.

²⁷ GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., p. 51.

²⁸ *Ibidem.*, p. 55.

de una relación laboral, sino que también daba cabida a este tipo de conductas en el ámbito funcional, lo que se plasmó definitivamente en el texto del art. 173,1, apartado segundo CP. No cabe duda, por tanto, que el delito abarca toda conducta de acoso que pueda darse tanto en el plano relacional jurídico-privado como en el jurídico-público²⁹.

El hecho de que el legislador también haya dado cabida al contexto de las Administraciones Públicas no puede ser valorado más que de forma positiva. Y ello porque, como señala DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO «la organización del trabajo en el ámbito de la Administración Pública es muy distinta a la que rige el resto de sectores de actividad y constituye, sin duda alguna, uno de los principales motivos por los que el acoso laboral se manifiesta más intensamente, y los datos empíricos así parecen confirmarlo»³⁰. También en este sentido puede leerse a SANTANA VEGA, para quien «el delito abarca no sólo las relaciones laborales, sino también las de la función pública, lo que resulta loable debido a que en este último ámbito son más frecuentes las conductas de acoso que en el sector privado»³¹. En cualquier caso, no vemos razón alguna para diferenciar el ataque según el diferente contexto, público o privado, pero en el fondo *laboral* (en sentido amplio), que se puede producir en supuestos de acoso. La expresa tipificación del contexto funcional en este delito tiene el efecto positivo de evitar la impunidad de aquellos acosos que acontezcan en el sector público, pues en caso de no preverse esta modalidad quizá, en virtud del principio de legalidad y de la prohibición de la analogía *in mala partem*, no hubiera sido posible dar cabida a tales comportamientos.

No obstante, no todos los autores opinan en este sentido. NÚÑEZ FERNÁNDEZ interpreta que, dado que el tipo exige la prevalencia de una relación de superioridad (requisito del tipo que analizaremos con mayor detalle *infra*), el acoso en el ámbito funcional no debe recibir el mismo tratamiento que el acoso en el ámbito laboral-privado: en el primero no se pone de manifiesto el mismo padecimiento que pueda sufrir el trabajador de la empresa privada, toda vez que en el caso de los funcionarios existen mayores dificultades para el despido, lo que les reporta a éstos cierta seguridad de la que no disponen

²⁹ POMARES CINTAS, E.: El Derecho penal ante la explotación laboral y otras formas de violencia en el trabajo, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 217, GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., pp. 52 y 57, ARGENTI ÁLVAREZ / PELETEIRO SUÁREZ, ob. cit., p. 30, y SERRANO ROMERO, ob. cit., p. 1489.

³⁰ DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., pp. 302-303.

³¹ SANTANA VEGA, ob. cit., p. 939.

el resto de trabajadores³². A nuestro modo de ver, sin embargo, estas características no son condición absoluta que impida el acoso en el ámbito funcional: éste puede producirse por muchos otros motivos, ajenos a la amenaza del despido (insultos, vejaciones, humillaciones públicas...), que pueden sufrir en iguales condiciones tanto los funcionarios públicos como los empleados de una institución privada, y que pueden suponer una situación de «grave acoso» para todos ellos, por igual³³. Por ello consideramos que no hay razón que aconseje mutilar el delito de acoso, sancionando sólo algunos y no otros dependiendo del contexto en el que estos actos tengan lugar³⁴.

Llama la atención que el delito no haga extensible sus efectos al ámbito de las relaciones de trabajo por cuenta propia (autónomos), sean o no aquéllas de carácter económicamente independiente³⁵. Nada impide que en este concreto ámbito puedan producirse ciertas conductas de acoso que, a la luz del precepto actual, devengan finalmente atípicas. Como ha señalado GARCÍA DEL BLANCO, de *lege data* las conductas de acoso en el sector de las relaciones por cuenta propia quedarán fuera del tipo penal, pues lo contrario supondría una interpretación analógica extensiva impedida por el principio de legalidad³⁶.

Por lo demás, en el ámbito de aplicación de este injusto se incluyen todas las modalidades de relación laboral existentes en nuestro ordenamiento jurídico (v. gr.: fijas, temporales o discontinuas), pues *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*. Lo determinan-

³² NÚÑEZ FERNÁNDEZ, J.: «Aspectos esenciales del nuevo delito de acoso laboral y sus antecedentes jurisprudenciales como trato degradante», en *Diario La Ley*, n.º 7534, año 2010, p. 1887.

³³ Por otro lado, la exigencia de que el sujeto activo deba actuar prevaleciéndose de su relación de superioridad no hace referencia exclusiva a una relación de superioridad jerárquica: como más adelante analizaremos, a nuestro modo de ver esa situación de superioridad bien puede ponerse de manifiesto en un compañero (o grupo de compañeros) frente a otro, lo que puede acontecer tanto en el ámbito laboral como en el funcional.

³⁴ Como resaltamos en BUSTOS RUBIO: *El acoso laboral en el Código Penal...* ob. cit., p. 53, cuando la conducta de acoso tenga lugar a través de una disposición o acto administrativo en el seno de una relación de carácter funcional, nada impedirá apreciar delito de prevaricación del art. 404 CP si se dan los elementos de este tipo penal.

³⁵ Para VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., p. 236, «no se consideran incluidos en dicha referencia a los trabajadores autónomos o los trabajadores por cuenta propia, que sí podían considerarse comprendidos en el tipo cuando se refería al acoso producido en el ámbito de las relaciones contractuales civiles».

³⁶ GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., p. 58. Misma crítica subrayamos en: BUSTOS RUBIO: *El acoso laboral en el Código Penal...* ob. cit., p. 53.

te, por tanto, es el desarrollo de una actividad laboral (o funcional), y no la temporalidad o la forma en la que se produzca dicha actividad³⁷.

3. *La conducta típica: realización reiterada de actos hostiles o humillantes que, sin constituir trato degradante, supongan grave acoso*

El tipo penal no define qué debe entenderse por «actos hostiles o humillantes». Habrá de interpretarse que los mismos hacen referencia a todas aquellas conductas denigrantes susceptibles de influir en la dignidad de la persona y de menoscabar su integridad moral (definición que, no obstante, es sumamente amplia). Se trata, por tanto, de un holgado repertorio de conductas que habrán de ser examinadas atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso³⁸.

La primera de las cuestiones que resulta llamativa en lo que a la conducta típica se refiere, es la exigencia de que la reiteración de actos hostiles o humillantes no llegue a constituir «trato degradante»³⁹. La cláusula constituye un elemento del tipo descrito en sentido negativo. Debemos entender que si tales actuaciones se identifican con un trato que pueda calificarse como degradante, entonces la conducta quedará enmarcada en el art. 173,1 CP, inciso primero, que sanciona, con la misma pena de seis meses a dos años, a quien inflige a otro «un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral»⁴⁰.

Ya de por sí es sumamente ambiguo el término «trato degradante», por lo que con mayor motivo ha de resultar criticable la tipificación de conductas que no llegan siquiera a este nivel⁴¹. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, haciéndose eco de la pronunciada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, ha considerado que los conceptos de «tortura», «trato inhumano» y «trato degradante» son diferentes por ser susceptibles de graduación, pero

³⁷ SANTANA VEGA, ob. cit., p. 940.

³⁸ TAMARIT SUMALLA ob. cit., p. 243.

³⁹ Vid. ampliamente: POMARES CINTAS, *El Derecho penal ante la explotación laboral*, ob. cit., pp. 220 y ss.

⁴⁰ DEL ROSAL BLASCO, B.: «De las torturas y otros delitos contra la integridad moral», en Morillas Cueva, L. (coord.), VV. AA., *Sistema de Derecho penal español, parte especial*, Ed. Dykinson, Madrid, 2011, p. 195.

⁴¹ En este sentido advierten: MUÑOZ CONDE, ob. cit., p. 188, y DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., p. 299.

todos ellos comparten una misma base: entrañan padecimientos psicofísicos infligidos de modo vejatorio, con intención de doblegar la voluntad del sujeto, lo que supone un auténtico atentado (frontal) contra la dignidad humana, rebajando al individuo a un nivel material o animal, instrumentalizándolo y olvidando que toda persona es un fin en si mismo⁴². Debemos entender que todos aquellos actos reiterados, hostiles y humillantes, que supongan grave acoso pero no se adentren en el círculo anterior (esto es, en el «trato degradante») darán lugar a la modalidad delictiva de acoso laboral (siempre que se ejecuten con dolo, claro). Por el contrario, si la calificación del acto avanza hasta el plano del «trato degradante» entonces resultará aplicable el tipo penal del art. 173,1 inciso primero. La fina línea entre uno y otro necesariamente da lugar a interesantes discusiones en el terreno probatorio. Mas no sólo en este terreno plantea dudas este extremo normativo, pues ya desde el punto de vista de la dogmática penal y de los principios sustentáculos de ésta se puede poner en entredicho la idoneidad de este requisito (piénsese, por ejemplo, en el mandato de taxatividad que dimana del principio de legalidad penal)⁴³. La diferencia, no obstante, es de calificación delictiva pero no de penalidad, toda vez que para ambas figuras existe la misma conminación penal (de seis meses a dos años).

La igualdad de pena prevista por el legislador nos conduce a preguntarnos si el delito de acoso laboral es correcto en términos de proporcionalidad. Y ello porque, si los actos de acoso laboral no deben identificarse con «tratos degradantes», y en cambio, el delito contra la integridad moral del apartado primero del art. 175,1 CP sí requiere dicho trato, entonces se estarían sancionando por igual supuestos diferentes, pese a la mayor o menor gravedad que conllevan el uno y el otro⁴⁴. Sin embargo, esta particularidad puede resultar subsanada si se entiende, como nosotros hacemos, que la exigencia de *reiteración delictiva* que reclama el tipo compensa esa desigualdad respecto del art. 175, 1 apartado primero, en que no resulta exigible tal reiteración. Es esta reiteración de actos en el tiempo lo que confiere a los mismos, en conjunto, la gravedad que provoca idéntica respuesta penal. Como expone el Tribunal Supremo en su STS 819/2002, de 8 de mayo, en el delito contra la integridad moral del apartado primero, una única y puntual conducta puede ser ya

⁴² Cfr.: STC 120/1990, de 27 de junio, 57/1994, de 28 de febrero, o 34/2008, de 25 de febrero.

⁴³ POMARES CINTAS: *El Derecho penal ante la explotación laboral*, cit., pp. 222 y ss.

⁴⁴ SERRANO GÓMEZ, A. / SERRANO MAÍLLO, A.: *Derecho penal parte especial*, Ed. Dykinson, 16.^a edición, Madrid, 2011, p. 184, y VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., p. 240.

susceptible de lesionar el bien jurídico sin necesidad de repetición en el tiempo, si se considera que la misma es de la suficiente entidad como para merecer el calificativo de «degradante». Al contrario, el delito de acoso laboral no exige que los actos se consideren «trato degradante», pero sí que los mismos, además de resultar humillantes, se realicen contra otro de forma reiterada en el tiempo. Es esta reiteración la que permite equiparar esta modalidad con la prevista en el apartado primero del art. 173,1 CP y, en consecuencia, permite prever idéntica pena para ambos delitos, sin que resulte lesionada la proporcionalidad⁴⁵.

En cualquier caso, también al hilo de la conducta típica podemos preguntarnos cuántos actos serán necesarios para poder afirmar este extremo del tipo penal, o durante cuánto tiempo debe prolongarse dicha situación, lo que no puede obtener respuesta a priori, necesitando de una labor de concreción casuística, que corre a cargo de los jueces y tribunales del orden penal⁴⁶. A ellos debemos exhortar esta tarea. No obstante, podemos dar unas pinceladas básicas sobre la interpretación del elemento típico «reiteración». La exigencia de que los actos hostiles o humillantes deba realizarse de forma reiterada supone «una repetición, una frecuencia, una insistencia en la producción de tales actos que, de manera machacona, supongan una asiduidad que termina menoscabando gravemente por erosión la integridad moral de la persona víctima de ellos»⁴⁷. No se trata, pues, de una mera pluralidad de actos, o una mera habitualidad de

⁴⁵ En este sentido Cfr.: DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., p. 299, SANTANA VEGA, ob. cit., p. 943, y ARGENTI FERNÁNDEZ / PELETEIRO SUÁREZ, ob. cit., pp. 31-32. Coincidimos en este punto con el Informe del Consejo General del Poder Judicial al Anteproyecto de Ley Orgánica de Reforma del Código Penal, de fecha 18 de febrero de 2009, en que puede leerse: «pese a ser discutible y estar discutido, el delito del vigente art. 173,1 puede estar constituido por un solo acto, siempre que éste conlleve en sí mismo un menoscabo grave a la integridad moral, en tanto que el acoso laboral requiere en todo caso de una reiteración de actos. Es, precisamente, esta reiteración la que concede relevancia penal a cada uno de los actos de acoso, cuya gravedad por separado, aun siendo expresamente exigida en el Anteproyecto, no puede constituir trato degradante, ya que, en tal caso, la conducta entraría en el ámbito típico del vigente artículo 173,1».

⁴⁶ ARGENTI FERNÁNDEZ / PELETEIRO SUÁREZ, ob. cit., p. 32, VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., p. 238, y SERRANO ROMERO, ob. cit., p. 1490.

⁴⁷ DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., p. 307. Parece apuntar también en esta dirección: NÚÑEZ FERNÁNDEZ, ob. cit., p. 1889. Para SANTANA VEGA, ob. cit., p. 944 este extremo normativo exige constatar que «al menos concurren dos actos atentatorios contra la dignidad moral del mismo sujeto pasivo». Pone en duda esta interpretación VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., p. 238, señalando que, en el ámbito del maltrato familiar habitual, la jurisprudencia viene exigiendo que la conducta se repita al menos en tres ocasiones. Como concluye esta autora: «será así el órgano judicial en que a la

los mismos, sino de una continuación de éstos, que han de crear un *clima humillante*, manteniéndose en el tiempo⁴⁸. Por tanto, más allá del número concreto de ocasiones en que se produzcan los actos individuales de hostigamiento, lo esencial y lo determinante a efectos del tipo penal será que la conducta considerada globalmente tenga capacidad para producir una auténtica situación hostil o humillante de acoso⁴⁹. Es precisamente esta reiteración de actos la que logra minar la integridad moral de la víctima y lo que hace emerger la anti-juridicidad de la conducta: sin esta reiteración los actos individuales serían jurídicamente irrelevantes a estos efectos. A lo sumo podrían dar lugar, individualmente considerados, a delitos de amenazas, coacciones, injurias, calumnias, o a una falta de vejaciones⁵⁰.

De la exigencia típica de *reiteración* puede dimanar también algún problema en relación con el cómputo del plazo de prescripción en este delito. Si se mantiene que este extremo normativo configura al tipo penal como delito permanente, en que la situación se prolonga a lo largo del tiempo y se renueva cada vez que se reitera un acto de acoso, entonces habrá de mantenerse que el plazo de prescripción da comienzo cuando el sujeto activo cesa en tales conductas⁵¹.

Otra cuestión que puede suscitarse es si la situación de *grave acoso* contra la víctima, que supone una exigencia típica del art. 173,1 apartado segundo CP, debe ser entendida como resultado de la reiteración de los actos hostiles o humillantes, o por el contrario dicha

postre deba valorar en cada caso si las conductas de hostigamiento tienen la suficiente entidad como para integrar el delito».

⁴⁸ En este sentido señalan SERRANO GÓMEZ / SERRANO MAÍLLO, ob. cit., p. 184, que la conducta repetida «habrá que entenderla que tiene lugar en espacios de tiempo bastante próximos, y en varias ocasiones». Como indica MIR PUIG, *El mobbing o acoso moral o psicológico...* cit., p. 725, «no es acoso moral o psicológico en el trabajo el tener un conflicto puntual con un compañero o jefe, el tener un mal día, el padecer un jefe exigente, el tener estrés por tener que trabajar rápidamente, o por la competitividad empresarial existente».

⁴⁹ VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., p. 238.

⁵⁰ FERNÁNDEZ PALMA, ob. cit., p. 152, GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., pp. 59 y 61, TAMARIT SUMALLA, ob. cit., pp. 243-244, SERRANO ROMERO, ob. cit., p. 1490, OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., p. 200, y CARDONA TORRES, J.: *Derecho penal parte especial, adaptado a la reforma de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio*, Ed. Bosch, Barcelona, 2010, p. 128. Por su parte NÚÑEZ FERNÁNDEZ, ob. cit., p. 1888, entiende que la *reiteración* exigida por el tipo es irrelevante, toda vez que el acoso, según la RAE., precisamente ya se define por la repetición de actos humillantes. A nuestro juicio, sin embargo, precisamente porque la *reiteración* es elemento definitorio consustancial del «acoso» resulta correcto establecerlo como exigencia típica dentro del art. 173,1, inciso segundo CP.

⁵¹ SANTANA VEGA, ob. cit., p. 945.

situación es inherente a éstos. Para empezar ya resulta criticable que el delito incluya en su propia definición lo que precisamente es el término a definir: el «acoso»⁵².

La discusión sobre este último aspecto es sumamente relevante para la estructura del delito: si se concibe que el «grave acoso contra la víctima» es el resultado de la ejecución de actos hostiles o humillantes, nos encontraríamos ante un delito de resultado, que permitiría apreciar formas imperfectas de ejecución, e incluso modalidades de comisión por omisión. Por el contrario, si se entiende que esta exigencia es inherente e indisociable de los actos hostiles o humillantes entonces el delito se configuraría como de mera actividad⁵³.

Un sector destacado de la doctrina ha considerado que la expresión «que [...] supongan grave acoso contra la víctima» implica que el delito de acoso laboral se configura como un delito de resultado⁵⁴. Otros, por el contrario, califican el tipo penal como de mera actividad⁵⁵. A nuestro modo de ver, y aún resultando equívoca esta expresión, debería evitarse concebir a este delito como de resultado, identificando ese «grave acoso» con algún tipo de trastorno o lesión a la víctima, pues ello nos conduciría al delito de lesiones (psíquicas). El acoso al que hace referencia este tipo penal se configura ya con aquellos actos hostiles o humillantes reiterados, ejecutados con prevalencia de superioridad. Lo único que aporta la expresión «que [...] supongan grave acoso contra la víctima» es una nueva exigencia típica: tales actos, que ya son acoso, deben ser *graves*⁵⁶. Ello no implica que el delito se configure como de resultado pues, como expresa TAMARIT SUMALLA, «el acoso sobre la víctima es inherente a la acción del sujeto activo»⁵⁷. Por supuesto, valorar cuando el hecho hostil o humillante es «grave» pero no llega a constituir «trato

⁵² OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., p. 201.

⁵³ Lo que no impide en todo caso apreciar formas imperfectas de ejecución (por ejemplo, cuando nos encontremos ante actos que resulten fraccionables o separables en el tiempo), pero sin duda alguna las dificulta. Lo mismo ocurre a la hora de apreciar supuestos de comisión por omisión.

⁵⁴ FERNÁNDEZ PALMA, ob. cit., p. 155, GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., p. 62, y SANTANA VEGA, ob. cit., p. 946.

⁵⁵ TAMARIT SUMALLA, ob. cit., p. 244. Parece apuntar en este sentido también: SERRANO ROMERO, ob. cit., p. 1491.

⁵⁶ Como señalan OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., p. 201, la situación degradante o humillante derivada de un ejercicio reiterado de conductas contra la víctima constituye ya «un elemento consustancial a la noción de acoso moral», tal como puede deducirse de la normativa europea.

⁵⁷ TAMARIT SUMALLA, ob. cit., p. 244.

degradante» da lugar a una situación difícil de dilucidar, que deberá ser apreciada por los jueces y tribunales en cada caso particular, mediante un arduo ejercicio de reflexión⁵⁸.

La exigencia de *gravedad* es coherente con el principio de mínima intervención penal, dada, además, la existencia de normas que protegen el mismo interés en sede administrativa. Es lógico, pues, que la *gravedad* se constituya como elemento típico. De no ser así el hecho sólo podría resultar sancionado, a lo sumo, en sede administrativa⁵⁹. Como señala VILLACAMPA ESTIARTE «en la caracterización de dicho elemento típico puede hallarse la piedra de toque que sirva para deslindar el ilícito penal de la infracción administrativa»⁶⁰. Según este entendimiento, la exigencia de *gravedad* caracterizaría al acoso laboral en sede *penal* frente al acoso laboral «genérico».

Una última cuestión que debemos apuntar en este apartado es la relativa a si el tipo tan sólo permite apreciar la modalidad de conducta activa o, por el contrario, puede darse cabida a una conducta omisiva. Pensamos que el principio de taxatividad y la literalidad del precepto impiden acoger la modalidad omisiva, toda vez que el delito habla de *realizar actos*⁶¹. No obstante, de *lege ferenda* sería deseable que el legislador diese cabida al comportamiento omisivo en este tipo de delitos, teniendo en cuenta la multitud de supuestos de acoso laboral que pueden producirse de manera aquiescente u omisiva mediante lo que TAMARIT SUMALLA denomina «el ninguneo»⁶², (verbigracia, el hecho de no asignar ninguna tarea al trabajador, haciéndole sentir un inútil; no dirigirle la palabra; no avisar para acudir a reuniones de la empresa; etc.)⁶³.

4. La «relación de superioridad». ¿Sólo acoso vertical, o también horizontal? Bossing VS. Mobbing

Otra de las cuestiones controvertidas que se pone de relieve en este tipo penal se identifica con la interpretación de aquel extremo

⁵⁸ SERRANO GÓMEZ / SERRANO MAÍLLO, ob. cit., p. 185, y GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., p. 62.

⁵⁹ OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., p. 201.

⁶⁰ VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., p. 240.

⁶¹ MIR PUIG, El acoso moral en el trabajo... ob., cit., p. 222, EL MISMO, *El mobbing o acoso moral...* ob., cit., p. 734, FERNÁNDEZ PALMA, ob. cit., p. 155, TAMARIT SUMALLA, ob. cit., p. 243. En contra parece: SANTANA VEGA, ob. cit., p. 942.

⁶² TAMARIT SUMALLA, ob. cit., pp. 241 y 243.

⁶³ En este sentido vid.: ARGENTI FERNÁNDEZ / PELETEIRO SUÁREZ, ob. cit., p. 30.

de la norma que exige que los actos humillantes se realicen por un sujeto «prevaleándose de su relación de superioridad».

Esta expresión ha llevado a la mayoría de la doctrina a afirmar que en el delito de acoso laboral tan sólo tiene cabida la modalidad de *acoso vertical descendente*, esto es, el acoso proveniente de arriba y orientado hacia abajo, en relación jerárquica de superior a subordinado, en el ámbito laboral (o funcional) ⁶⁴. Es decir: el art. 173,1 apartado segundo realmente vendría a sancionar las conductas de *bossing* (acoso vertical), pero no de *mobbing* (acoso horizontal, entre compañeros), que quedaría en manos de otros órdenes ajenos al Derecho penal ⁶⁵. Como expresa MUÑOZ CONDE, la exigencia de una relación de superioridad de la que el sujeto debe prevalecerse «excluye del precepto el acoso 'horizontal', entre personas del mismo nivel laboral o administrativo que, sin embargo, puede ser igualmente sentido como hostil o humillante por el que lo sufre, sobretodo cuando lo realizan varios compañeros puestos de acuerdo» ⁶⁶. Por otro lado, DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO ha considerado que es correcto sancionar penalmente el acoso vertical excluyendo de sanción penal el acoso horizontal, pues a su juicio el hecho de que el tipo penal exija un *grave acoso contra la víctima* implica que no todo tipo de acoso en el trabajo hace que nazca el delito, sino tan sólo aquél acoso que produzca en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, que sin duda se da en las relaciones de superioridad y no así en las relaciones entre iguales. Ello, acompañado de los principios de *ultima ratio* o subsidiariedad penal, conducen al autor a afirmar que sólo el acoso vertical permite hablar de acoso laboral ⁶⁷.

Debemos mostrarnos partidarios de la advertencia realizada por MUÑOZ CONDE cuando hace notar que los actos pueden ser igualmente hostiles o humillantes tanto cuando los mismos emanan de un superior jerárquico, como cuando éstos provienen de compañe-

⁶⁴ Entre otros: GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., p. 57, OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., p. 202, FERNÁNDEZ PALMA, ob. cit., p. 156, TAMARIT SUMALLA, ob. cit., p. 243, DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., p. 305, MUÑOZ CONDE, ob. cit., p. 188, SERRANO GÓMEZ / SERRANO MAÍLLO, ob. cit., p. 185, CARDONA TORRES, ob. cit., pp. 127-128, SERRANO ROMERO, ob. cit., pp. 1489, 1490 y 1492 (si bien críticamente), TIRADO ÁLVAREZ, ob. cit., pp. 1709-1710, NÚÑEZ FERNÁNDEZ, ob. cit., p. 1888, SANTANA VEGA, ob. cit., p. 938, y ALONSO DE ESCAMILLA, A.: «Torturas y otros delitos contra la integridad moral», en Lamarca Pérez, C. (coord.), VV.AA., *Derecho penal parte especial*, Ed. Colex, 6ª edición, Madrid, 2011, p. 150.

⁶⁵ DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., p. 305.

⁶⁶ MUÑOZ CONDE, ob. cit., p. 188.

⁶⁷ DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, ob. cit., p. 306. En idéntico sentido: OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., p. 202.

ros al mismo nivel que la víctima. Por su parte TAMARIT SUMALLA ha considerado que «la fenomenología del acoso laboral comprende tanto actos realizados por superiores como por iguales, incluso por subordinados»⁶⁸. También GARCÍA DEL BLANCO entiende que hubiera sido deseable dar cabida en el delito a los supuestos de acoso horizontal⁶⁹.

Todo ello nos obliga a indagar otra posible interpretación de este extremo normativo, que no conduzca al absurdo de excluir aquellas conductas igualmente lesivas de la integridad moral del trabajador, por el mero hecho de que las mismas provengan de personas que no son jerárquicamente superiores al sujeto pasivo. Esa interpretación, creemos, es posible realizarse sin exceder de los límites permitidos por el principio de legalidad.

Lo cierto es que el tipo penal no exige que entre sujeto activo y sujeto pasivo deba mediar una relación de *superioridad jerárquica*, sea laboral o funcionarial, sino que requiere simplemente el prevalimiento de una relación de superioridad, que no tiene por qué ser en todo caso de tipo jerárquico-formal, sino que puede ser de naturaleza fáctica, circunstancial o meramente contextual⁷⁰. Es perfectamente posible que un sujeto, o un grupo de sujetos (lo que es más común) pueda prevalerse de su relación de superioridad fáctica para infligir de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a suponer trato degradante, supongan grave acoso contra otro empleado⁷¹. Imaginemos a un sujeto que está siendo acosado por un compañero, por tanto ambos al mismo nivel jerárquico en el orga-

⁶⁸ TAMARIT SUMALLA, ob. cit., p. 241.

⁶⁹ GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., p. 57.

⁷⁰ En estos términos: DEL ROSAL BLASCO, ob. cit., pp. 194-195. Reclama esta interpretación: SERRANO ROMERO, ob. cit., p. 1490. Por su parte, NÚÑEZ FERNÁNDEZ, ob. cit., p. 1888, aun entendiendo correcto limitar la aplicación del delito de acoso a los casos de acoso vertical descendente (pues a su juicio éstos son los verdaderos supuestos de acoso), no obstante entiende que «la superioridad del acosador puede proceder de circunstancias ajenas a la jerarquía». También en este sentido: MIR PUIG, *El mobbing o acoso moral...* ob. cit., pp. 734-735 (el autor entiende, además, que nos encontramos ante un delito especial toda vez que sólo puede ser sujeto activo aquél que se encuentre inmerso en una relación laboral).

⁷¹ Ello no obsta a reconocer ciertas dificultades en el terreno de la codelinuencia. Como señala FERNÁNDEZ PALMA, ob. cit., p. 153, este habitual modo de acoso laboral, en que varios sujetos participan en la ejecución de actos humillantes contra otro empleado, puede derivar en importantes problemas de autoría. En palabras de esta autora «sería raro el caso donde existiera un acuerdo previo explícito entre todos los intervinientes, resultando más frecuentes los supuestos de acuerdo tácito sobrevenido. En ciertos supuestos, sería complejo el recurso al principio de imputación recíproca, en cuyo caso cada cual debería responder por su concreta participa-

nigrama empresarial, dándose la circunstancia de que el acosador es íntimo amigo o familiar del jefe directo de ambos, y quien tiene capacidad para adoptar determinadas represalias. Es obvio que el acosador, sujeto activo, se encuentra, *de facto*, en una situación de superioridad respecto del acosado, como también es evidente que no hay diferencia jerárquico-laboral entre ambos. Esta situación es perfectamente típica a la luz del texto del art. 173,1 inciso segundo, que exige el prevalimiento de una relación de superioridad, pero no una superioridad jerárquica. La idea que aquí defendemos, como ya hemos adelantado, no supone en modo alguno una interpretación analógica *in mala partem* que exceda de los límites permitidos por el principio de legalidad penal: el texto de la norma permite acoger esta interpretación sin problemas. Interpretación que, además, resulta más coherente con el fundamento de esta figura: perseguir y sancionar aquellas conductas que, en un ámbito laboral o funcional, constituyan hostigamiento o humillación hacia un sujeto, atentando contra su dignidad y su integridad moral, lo que puede acontecer en una relación de superioridad formal *inter pares*, esto es, en una relación horizontal, y no sólo de superior a inferior jerárquico. Lo mismo ocurre con la exigencia típica de *grave acoso* contra la víctima: esta situación bien puede provenir de sujetos que, sin ostentar una superioridad jerárquica o formal respecto de la víctima, sin embargo sí se sirvan de una superioridad fáctica, funcional o contextual para llevar a cabo la conducta típica.

Por supuesto que la situación laboral de la víctima dependiente jerárquicamente de un superior favorece el efecto de cosificación de ésta, pues el temor es mayor ante las posibles represalias que puede adoptar, en uso de su competencia, dicho superior jerárquico contra la víctima⁷². Pero, de *lege data*, el precepto no obsta para apreciar (quizá con mayores dificultades probatorias) el acoso laboral por parte de sujetos que, sin ser jerárquicamente superiores, se sirven de una superioridad fáctica o contextual contra la víctima. Como ha señalado VILLACAMPA ESTIARTE, ciertamente la exigencia de la concurrencia de una relación de superioridad de tipo *jerárquico* contribuye a acotar el ámbito de aplicación de este tipo penal; no obstante, dicha limitación no puede justificarse en términos de gravedad del injusto, como hacen algunos autores según acabamos de señalar. El bien jurídico protegido por este delito puede quedar comprometido tanto por acosos producidos por parte de superiores jerárquicos

ción, lo que con toda probabilidad también desplazaría la posibilidad de aplicar el art. 173,1 CP».

⁷² Vid.: OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., p. 202.

como por parte de otros sujetos frente a los cuales no medie una desigual posición en la estructura orgánica del lugar de trabajo⁷³. Manteniendo esta interpretación, podemos concluir afirmando que la referencia, en este tipo penal, al *prevalimiento de una relación de superioridad* no integra una cualidad requerida para el sujeto activo del delito, sino tan sólo una circunstancia objetiva que debe concurrir para entender cometido el injusto⁷⁴.

De igual manera, la mayoría de los autores ha considerado que la exigencia de que el sujeto deba prevalerse de una relación de superioridad, impide apreciar delito de acoso laboral de un subordinado a un superior jerárquico (el llamado «acoso inverso» o «acoso ascendente»). Sin embargo, a nuestro modo de ver, tampoco el tipo penal impide apreciar acoso ante estos casos: la relación de superioridad puede ser, como se dijo, fáctica o naturalística. En suma: el delito de acoso laboral no discrimina los diferentes tipos de acoso que pueden catalogarse: el acoso horizontal, el acoso vertical, e, incluso, el acoso inverso⁷⁵.

Para apoyar nuestro argumento debemos decir, además, que cuando el Código Penal ha querido hacer referencia a una superioridad de tipo *jerárquico*, lo ha hecho constar expresamente. Así por ejemplo, el tipo agravado del art. 184,2 CP sanciona a quien acosa sexualmente «prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica», y por tanto estableciendo una distinción entre todas ellas para dar cabida a las tres. *A sensu contrario*, entonces, debemos entender que si el art. 173,1 apartado segundo no habla de *superioridad jerárquica*, es porque la exigencia de que el sujeto deba servirse de una relación de superioridad permite no sólo ésta última modalidad de superioridad, sino también toda superioridad de naturaleza fáctica, contextual o funcional⁷⁶.

Por lo demás, no tendría sentido que el acoso sexual del art. 184 permitiese tanto el acoso vertical como el horizontal, como de hecho hace, mientras que el acoso laboral sólo se restringiese a supuestos de verticalidad. Más aún teniendo en cuenta la influencia que en este delito ha tenido la normativa europea, en la que, como se ha podido comprobar, el acoso genérico laboral y el acoso específico sexual han ido, desde el inicio, de la mano. No hay razón, pues, para disociar el art. 173,1 apartado segundo excluyendo del mismo aquellos supues-

⁷³ VILLACAMPA ESTIARTE, ob. cit., p. 233.

⁷⁴ *Ibidem.*, pp. 235-236.

⁷⁵ FERNÁNDEZ PALMA, ob. cit., p. 153.

⁷⁶ DEL ROSAL BLASCO, ob. cit., p. 195.

tos de acoso horizontal o entre compañeros, siempre que se constante la superioridad de éstos, y que los mismos se hayan servido de ella para llevar a cabo los actos de acoso⁷⁷.

La interpretación que defendemos camina por el mismo sendero que la posición dimanante de la Unión Europea. Debe recordarse que, según se expuso en el Dictamen de la Comisión Europea del año 2001, el acoso laboral es todo «comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío». Parece claro que la posición comunitaria en este sentido apuesta por no disociar el acoso laboral, reconociendo que éste puede provenir de fuentes jerárquicamente superiores, pero también que el mismo puede producirse entre compañeros o, incluso, de inferiores jerárquicos a superiores. Lo mismo debe entenderse en el actual art. 173,1, inciso segundo, del Código Penal español: el *prevalimiento de superioridad* que exige el tipo puede ser perfectamente una superioridad circunstancial, fáctica o situacional, sin que sea necesaria una superioridad jerárquica para afirmar el acoso.

5. El tipo subjetivo

El delito objeto de análisis sólo admite la modalidad dolosa de comisión, siendo infrecuente la concurrencia de un posible dolo eventual dada la dinámica comisiva establecida en el tipo penal. El delito de acoso laboral se comete con la concurrencia de dolo, sin que sea necesario comprobar un concreto fin o móvil perseguido por el autor. Resulta indiferente, por ejemplo, que el sujeto activo pretendiese que el acosado abandonase su puesto de trabajo, o quisiese vengarse de él. Sin embargo sí se hace necesario constatar que el

⁷⁷ Tampoco creemos que pueda alegarse aquí la necesidad de acoger el principio de fragmentariedad o *ultima ratio* penal. Y ello porque una vez el legislador ha decidido, en virtud de la política criminal que considera más apropiada utilizar, que estas conductas deben obtener protección en sede penal, por la lesión que del bien jurídico «integridad moral» se produce (en virtud del principio de exclusiva protección de bienes jurídicos), entonces ya no puede oponerse la mínima intervención, pues el paso hacia el Derecho penal ya se ha dado. Lo que no nos resulta aceptable es que después, ante ataques que pueden, por igual, menoscabar de forma efectiva el bien jurídico (pues todos ellos se producen con el prevalimiento de *superioridad* que dictamina el tipo, sea en relación vertical o sea en relación horizontal) se disocie la conducta admitiendo en sede penal una modalidad de comportamiento, y no otras.

sujeto activo se prevalió de su relación de superioridad, sin que este extremo pueda presumirse en aquellos casos en los que el acosador ostente una relación de superioridad jerárquica (lo que podría contravenir el principio de presunción de inocencia)⁷⁸.

6. *Una comparativa entre el delito de acoso laboral y el delito de acoso sexual*

Como se pudo comprobar en la exposición del proceso normativo europeo en materia de lucha contra el acoso en el lugar de trabajo, la Unión Europea ha querido desde el inicio identificar las conductas de acoso con aquellas que tenían algún contenido de naturaleza sexual. De igual forma el legislador español se preocupó desde el inicio de sancionar estas conductas, mediante el ya citado art. 184 CP. Puede decirse, por tanto, que la figura del acoso laboral y el acoso sexual tienen un punto de inicio íntimamente unido (al menos a nivel europeo)⁷⁹.

Como ponen de manifiesto algunos autores, el legislador debiera haber optado por una tipificación del delito de acoso laboral en términos próximos o semejantes a los empleados para el delito de acoso sexual, que exige que los actos provoquen a la víctima «una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante», lo que ya da lugar al acoso⁸⁰. Constituye ésta, a nuestro juicio, una fórmula mejor que la empleada en el delito de acoso laboral por el legislador de 2010⁸¹.

Al margen de lo anterior, debemos dejar apuntada una crítica en materia de pena, que se revela de una mera comparativa entre estos tipos penales. Me estoy refiriendo a la diferencia penológica que supone cometer un delito de acoso laboral, para el que la pena prevista oscila entre los seis meses y los dos años, y cometer un delito de acoso sexual, en que la pena de prisión se mueve entre los tres

⁷⁸ SANTANA VEGA, ob. cit., p. 947.

⁷⁹ Para mayor abundamiento en las cuestiones sustantivas y procesales que pueden suscitarse en torno al delito de acoso sexual del art. 184 CP vid. ampliamente: PEDREIRA GONZÁLEZ, F. M.: «Principales problemas sustantivos y procesales del delito de acoso sexual (doctrina y jurisprudencia)», en Álvarez García, F. J; Cobos Gómez de Linares, M. A.; Gómez Pavón, P.; et. al. (coords.), *Libro Homenaje al profesor Luis Rodríguez Ramos*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 771 y ss.

⁸⁰ En este sentido se pronuncian, entre otros: DEL ROSAL BLASCO, ob. cit., p. 195, o MUÑOZ CONDE, ob. cit., p. 188.

⁸¹ También opinan en este sentido: FERNÁNDEZ PALMA, ob. cit., p. 155, OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., p. 203, SERRANO ROMERO, ob. cit., p. 1492, y TIRADO ÁLVAREZ, ob. cit., p. 1709.

y los cinco meses en el tipo básico, los cinco a los siete meses en el tipo agravado del art. 184,2 CP, o entre los cinco y los siete meses, o los seis meses y un año para el caso de especial vulnerabilidad de la víctima (art. 184,3 CP). De esta forma, el delito de acoso laboral queda sancionado de forma más severa que el delito de acoso sexual en cualquiera de sus modalidades⁸². Ello implica, en pocas palabras, que en sentido penológico al acosador le resulta más rentable acosar *sexualmente* a la víctima, que hacerlo *laboralmente* mediante actos humillantes de naturaleza no-sexual.

Tanto el delito de acoso laboral como el delito de acoso sexual comparten los principales rasgos definitorios del *acoso moral*. El componente sexual de una de las modalidades no explica en modo alguno el diferente trato penológico, pues la idea de instrumentalización y humillación del trabajador es, por igual, significativa. No se entiende por tanto que el legislador haya querido convertir el acoso sexual en una modalidad privilegiada de acoso en el trabajo, sobretudo en comparación con el delito de acoso laboral⁸³. Sería deseable que, de *lege ferenda*, el legislador equiparase la pena de ambos delitos (a nuestro juicio, estableciendo para el delito de acoso sexual la misma pena que para el delito de acoso laboral, e incluso ubicando aquélla entre los delitos que atentan contra la integridad moral de la persona)⁸⁴.

7. La penalidad del delito y la inexistente responsabilidad penal de la persona jurídica

Debemos dejar apuntado, también en materia de pena, que al ser el delito de acoso laboral un delito contra la integridad moral, al am-

⁸² ARGENTI FERNÁNDEZ / PELETEIRO SUÁREZ, ob. cit., p. 33, GARCÍA DEL BLANCO, ob. cit., pp. 62-63, OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., pp. 202 y ss., TAMARIT SUMALLA, ob. cit., pp. 242-243, TIRADO ÁLVAREZ, ob. cit., p. 1709.

⁸³ En este sentido no podemos más que estar de acuerdo con las palabras emitidas por el CGPJ. en su Informe al Anteproyecto de reforma de CP, de 2009: «el acoso sexual es una estrategia más de hostigamiento en el trabajo (...). Ambos delitos de acoso comparten los rasgos esenciales del acoso moral, ya que son un modo de hostigamiento que provoca un clima objetivo y gravemente intimidatorio, hostil y humillante. Sin embargo, la pena prevista para la realización del tipo del art. 173,2 convierte el acoso sexual en una modalidad privilegiada de acoso en el trabajo. En cambio, en el ámbito laboral y administrativo la normativa sancionadora equipara la gravedad (...). El componente sexual no explica suficientemente un tratamiento privilegiado. La idea de instrumentalización o humillación del trabajador es igualmente significativa».

⁸⁴ En el mismo sentido que nosotros: OTERO GONZÁLEZ / POMARES CINTAS, ob. cit., pp. 202-203, y TIRADO ÁLVAREZ, ob. cit., p. 1709.

paro de lo dispuesto en el art. 57,1 CP se faculta a jueces y tribunales a imponer, adicionalmente a la pena de prisión, alguna de las penas privativas de derechos contempladas en el art. 48 CP, verbigracia: la prohibición de residir en determinados lugares, la prohibición de aproximarse a la víctima o la de comunicarse con ésta, etc., permitiéndose además el control electrónico o telemático del cumplimiento de las mismas⁸⁵.

Con todo, hubiera sido deseable que el precepto contemplase, junto con la pena de prisión, alguna pena privativa de derechos como la inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio o industria. Ello supondría un tratamiento punitivo más coherente con la fenomenología del acoso laboral, pues además de desplegar ciertos efectos disuasorios, permitiría el alejamiento del acosador respecto de la víctima. El tipo penal que analizamos resulta máximo acreedor de esta deseable solución también desde una perspectiva práctica, pues habitualmente es la víctima la que termina por abandonar el puesto de trabajo o trasladarse del mismo para no coincidir con su acosador⁸⁶.

Por último, debemos señalar que el legislador de 2010 no estableció responsabilidad penal de la persona jurídica en supuestos de acoso laboral. El art. 31 bis CP señala que sólo en los casos previstos expresamente en el Código será posible declarar la responsabilidad

⁸⁵ Dice el art. 57,1 Cp: «los jueces o tribunales, en los delitos de homicidio, aborto, lesiones, contra la libertad, de torturas y contra la integridad moral, la libertad e indemnidad sexuales, la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, atendiendo a la gravedad de los hechos o al peligro que el delincuente represente, *podrán acordar en sus sentencias la imposición de una o varias de las prohibiciones contempladas en el artículo 48, por un tiempo que no excederá de diez años si el delito fuera grave o de cinco si fuera menos grave*». Por su parte, el art. 48 CP reza: «la privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos impide al penado residir o acudir al lugar en que haya cometido el delito o falta, o a aquel en que resida la víctima o su familia, si fueren distintos. 2. La prohibición de aproximarse a la víctima, o a aquellos de sus familiares u otras personas que determine el juez o tribunal, impide al penado acercarse a ellos, en cualquier lugar donde se encuentren, así como acercarse a su domicilio, a sus lugares de trabajo y a cualquier otro que sea frecuentado por ellos, quedando en suspenso, respecto de los hijos, el régimen de visitas, comunicación y estancia que, en su caso, se hubiere reconocido en sentencia civil hasta el total cumplimiento de esta pena. 3. La prohibición de comunicarse con la víctima, o con aquellos de sus familiares u otras personas que determine el juez o tribunal, impide al penado establecer con ellas, por cualquier medio de comunicación o medio informático o telemático, contacto escrito, verbal o visual. 4. El juez o tribunal podrá acordar que el control de estas medidas se realice a través de aquellos medios electrónicos que lo permitan» (cursivas mías).

⁸⁶ BUSTOS RUBIO, *El acoso laboral en el Código Penal...* ob. cit., p. 61.

penal de la persona jurídica, optándose por un sistema cerrado, *numerus clausus*, a la hora de establecer dicha responsabilidad en sede penal. Sobre el mayor o menor grado de acierto de esta decisión, y sobre la posibilidad de que, de *lege ferenda*, deba establecerse este tipo de responsabilidad de la empresa en supuestos de acoso, nos remitimos a las notas ya dadas por nosotros en otros lugares, reconociendo que esta cuestión resulta acreedora de un estudio con mayor profundidad de la que estas páginas nos permiten⁸⁷.

Bibliografía

- ALONSO DE ESCAMILLA, A.: «Torturas y otros delitos contra la integridad moral», en Lamarca Pérez, C. (coord.), VV. AA., *Derecho penal parte especial*, Ed. Colex, 6.^a edición, Madrid, 2011.
- ARGENTI FERNÁNDEZ, T. / Peleteiro Suárez, A.: «Luces y sombras de dos de los nuevos delitos introducidos con la reforma penal de 2010: el acoso laboral (mobbing) y el intrusismo informático», en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, n.º 29, 2011.
- BAJO FERNÁNDEZ, M. / Bacigalupo Saggese, S.: *Derecho penal económico*, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 2.^a edición, Madrid, 2010.
- BUSTOS RUBIO, M.: «Bien jurídico y sanción penal en el delito de omisión del deber de socorro» en *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales (FORO, nueva época)*, Vol. 15, n.º 2, año 2012, pp. 157-183.
- «El acoso laboral en el Código Penal español. Influencias del Derecho comunitario», en Roperro Carrasco, J. (dir.); Álvarez Pozo, M. P. y Zamorano Moreno, P. (coords.), *Actas de las XIII jornadas de profesores y estudiantes de Derecho penal de las Universidades de Madrid*, Ed. URJC, Madrid, 2013.
 - *La tipicidad objetiva en el delito de omisión del deber de socorro personal*, Ed. Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho UCM, Madrid, 2013.
- CARDONA TORRES, J.: *Derecho penal parte especial, adaptado a la reforma de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio*, Ed. Bosch, Barcelona, 2010.
- CES GARCÍA, M. E.: «El mobbing, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23

⁸⁷ Cfr.: BUSTOS RUBIO, El acoso laboral en el Código Penal... ob. cit., pp. 62-63.

- de enero de 2002», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 37.
- CUBILLO RODRÍGUEZ, C.: *Tratamiento jurídico del mobbing*, Ed. Ramón Areces, Madrid, 2008.
- DEL ROSAL BLASCO, B.: «De las torturas y otros delitos contra la integridad moral», en Morillas Cueva, L. (coord.), VV. AA., *Sistema de Derecho penal español, parte especial*, Ed. Dykinson, Madrid, 2011.
- DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, J.: «Los delitos de acoso en los ámbitos inmobiliario y laboral», en Díaz-Maroto y Villarejo, J. (dir.), VV. AA., *Estudios sobre las reformas del Código Penal (operadas por las LO. 5/2010, de 22 de junio, y 3/2011, de 28 de enero)*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2011.
- FERNÁNDEZ PALMA, R.: «Acoso laboral e inmobiliario, art. 172.1, párrafos segundo y tercero CP», en Quintero Olivares, G. (dir.), *La reforma penal de 2010: análisis y comentarios*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2010.
- GARCÍA DEL BLANCO, V.: «Acoso laboral y acoso inmobiliario», en Ortiz de Urbina Gimeno, I. (coord.), VV. AA., *Memento experto. Reforma penal 2010*, Ed. Francis Lefebvre, Madrid, 2010.
- LAFONT NICUESA, L.: *El delito de acoso moral en el trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- LORENZO MEMBIELA, J. B.: «El acoso moral: incidencia en el sector público», en *Estudios Relaciones Laborales*, (3), 2007.
- MARCOS GONZÁLEZ, J. I. (coord.), VV. AA.: *La tutela frente al acoso moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2006.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V. A.: *El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- MIR PUIG, C.: «El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullyng) y el derecho penal», en VV. AA., *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.
- «El mobbing o acoso moral o psicológico en el trabajo en la reforma penal», en Luzón Peña, D. M. (dir.), VV. AA., *Derecho penal del estado social y democrático de derecho: libro homenaje a Santiago Mir Puig*, Ed. La Ley, Madrid, 2010.
- MOLINA NAVARRETE, C.: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2007.

- MUÑOZ CONDE, F.: *Derecho penal, parte especial*, Ed. Tirant lo Blanch, 18.ª edición, Valencia, 2010.
- NÚÑEZ FERNÁNDEZ, J.: «Aspectos esenciales del nuevo delito de acoso laboral y sus antecedentes jurisprudenciales como trato degradante», en *Diario La Ley*, n.º 7534, año 2010, pp. 1886-1892.
- OCHOA FIGUEROA, A.: *Ilícito penal e ilícito administrativo en el ámbito del medioambiente. Especial consideración de la tutela del agua*, Tesis Inédita, Universidad Complutense de Madrid, 2013, p. 70.
- OTERO GONZÁLEZ, P. / POMARES CINTAS, E.: «El acoso laboral (mobbing)», en Álvarez García, F. J., González Cussac, J. L. (dirs.), *Comentarios a la reforma penal de 2010*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- PEDREIRA GONZÁLEZ, F. M.: «Principales problemas sustantivos y procesales del delito de acoso sexual (doctrina y jurisprudencia)», en Álvarez García, F. J.; Cobos Gómez de Linares, M. A.; Gómez Pavón, P.; et. al. (coords.), *Libro Homenaje al profesor Luis Rodríguez Ramos*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- POMARES CINTAS, E.: *El Derecho penal ante la explotación laboral y otras formas de violencia en el trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- «¿Protección penal específica del derecho a no sufrir acoso en el trabajo?», en Álvarez García, F. J. (dir.); Manjón-Cabeza Olmeda, A.; Ventura Püschel, A. (coords.); *La adecuación del Derecho penal español al ordenamiento de la Unión Europea*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
 - «Una alternativa a las propuestas legislativas de tipificación del delito de acoso laboral», en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 795, 2010.
- PORTUGUÉS JIMÉNEZ, V.: *Delito de acoso laboral o mobbing*, Ed. Bosch, Barcelona, 2011.
- SANTANA VEGA, D. M.: «El nuevo delito de acoso laboral», en Álvarez García, Francisco Javier; Cobos Gómez de Linares, Miguel Ángel; Gómez Pavón, Pilar; et. al. (coords.), *Libro Homenaje al profesor Luis Rodríguez Ramos*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- SERRANO GÓMEZ, A. / SERRANO MAÍLLO, A.: *Derecho penal parte especial*, Ed. Dykinson, 16.ª edición, Madrid, 2011.
- SERRANO ROMERO, J. F.: «Regulación legal del mobbing: laboral, administrativa, civil y penal. Especial referencia a la reforma penal operada en esta materia por LO. 5/2011», en *Diario La Ley*, n.º 7650, año 2011, pp. 1485-1492.

- TAMARIT SUMALLA, J. M.: «De las torturas y otros delitos contra la integridad moral», en Quintero Olivares, G. (dir.); Morales Prats, F. (coord.), VV. AA., *Comentarios a la Parte Especial del Derecho Penal*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2011.
- TIRADO ÁLVAREZ, C.: «La regulación penal del delito de mobbing en España», en Diario La Ley, n.º 7718, año 2011, pp. 1703-1711.
- VELASCO PORTERO, M. T. (dir.): *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Ed. Tecnos, 2.ª edición, Madrid, 2011.
- VILLACAMPA ESTIARTE, C.: «La incriminación del mobbing en Derecho penal español: los claroscuros del delito de acoso laboral», en *Revista de Derecho y Proceso Penal*, n.º 30, enero-abril de 2012, pp. 193-248.
- VILLACAMPA ESTIARTE, C.: *Stalking y Derecho penal. Relevancia jurídico-penal de una nueva forma de acoso*, Ed. Iustel, Madrid, 2009.
- XIOLS RÍOS, J. A.: «El mobbing (acoso psicológico) en la función pública», en VV. AA., *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.

