

UNIVERSIDAD DE  
MURCIA



<http://revistas.um.es/analesderecho>

# **ANALES** de **DERECHO**

## **LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES Y SU CONSIDERACIÓN COMO ENFERMEDAD DEL TRABAJO**

**CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS**

Profesora titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Universidad  
de Murcia

**DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO**

Acreditado a Profesor titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad a Distancia de Madrid

### **Resumen**

*Los riesgos psicosociales se han convertido en los últimos años en la principal fuente de siniestralidad laboral, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirán siendo en el futuro. La violencia laboral por razón de género se manifiesta en dos formas diferentes: el acoso sexual y el acoso por razón de género. El segundo constituye un fenómeno cuya existencia se ha evidenciado en fechas relativamente recientes, por lo que ha venido siendo menos estudiado como conducta discriminatoria y manifestación de la violencia laboral por razón de género en el trabajo. Asimismo, esos fenómenos poseen, de uno otro modo, repercusión en el ámbito más concreto de la Seguridad Social, lo que interesa al presente estudio, especialmente por el tratamiento doctrinal y judicial que el acoso laboral (en cualquiera de sus modalidades específicas) viene teniendo al poder ser calificada la contingencia como accidente de trabajo.*

**Palabras clave:** *Violencia laboral por razón de género, trabajadoras víctimas de violencia sexista, Seguridad Social, accidente de trabajo.*

### **Abstract**

*Psychosocial risks have become in recent years the main source of workplace accidents, both in Spain and in Europe, and it looks like it will remain so in the future. Workplace Violence gender is manifested in two ways: sexual harassment and gender harassment. The second is a phenomenon whose existence has been demonstrated relatively recently, so it has been studied as being less discriminatory behavior and workplace violence manifestation of gender at work. Also, these phenomena have, one otherwise impact in the specific area of Social Security, the interest to this study, especially by the doctrinal and judicial treatment bullying (in any of its specific forms) is taking the contingency to be qualified as an occupational accident.*

**Keywords:** *Workplace Violence gender, female victims of gender-based violence, social security, work accident.*

**SUMARIO.** I. LA VIOLENCIA LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO COMO ENFERMEDAD DEL TRABAJO. 1. Planteamiento general. 2. El listado de enfermedades profesionales. 3. Reconducción del supuesto al concepto de accidente de trabajo. II. PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD DE LA CONTINGENCIA. III. INDEPENDENCIA DE LAS JURISDICCIONES PENAL Y SOCIAL. IV. ADAPTACIÓN DE LAS CONSTRUCCIONES GENERALES SOBRE ACOSO LABORAL. V. NECESIDAD DE PRUEBA. VI. AGRESIONES A LA INTIMIDAD SEXUAL SIN ACOSO. VII. COMPETENCIA JURISDICCIONAL EN DEMANDAS FRENTE A TRABAJADORES. VIII. EL RECARGO DE PRESTACIONES. IX. CONCLUSIONES.

## **I. LA VIOLENCIA LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO COMO ENFERMEDAD DEL TRABAJO**

Aún antes de que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contemplara de forma específica el supuesto, nuestros Tribunales vinieron advirtiendo la posibilidad de que los casos de acoso acabasen generando daños en la salud de la mujer trabajadora y de que hubiera de calificarse como laboral el origen de la contingencia<sup>1</sup>. Dicho abiertamente: se trata de que el acoso (en cualquiera de sus modalidades específicas<sup>2</sup>) pueda ser considerado como un accidente de trabajo<sup>3</sup>. Seguidamente, se revisan los principales argumentos que se esgrimen para poder sostener, *de lege lata*, tal calificación, sin pasar por alto las dificultades técnico-jurídicas que nos encontraremos en el camino por no existir aún una normativa explícita y clarificadora sobre el tratamiento de las enfermedades psicosociales derivadas del trabajo<sup>4</sup>. Puede adelantarse que las decisiones judiciales habidas hasta la fecha, a pesar

---

<sup>1</sup> Ver STSJ de Castilla y León (Valladolid), de 20 de diciembre de 2001 (AS 2002, 198), STSJ de Asturias de 19 de marzo de 2004 (JUR 2004, 127848) y STSJ de Cataluña de 9 de septiembre de 2002 (AS 2002, 3065). SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “VI Parte. Otros ámbitos: la violencia de género en el trabajo” (II. Perspectiva laboral y III. Perspectiva de Seguridad Social: la violencia de género laboral como enfermedad de trabajo), en BARRIOS BAUDOR, G.L. y RIVAS VALLEJO, M.P.: *Violencia de Género. Perspectiva Multidisciplinar y Práctica Forense* (2ª edic.), Aranzadi, 2014.

<sup>2</sup> Incluidas las dos modalidades de violencia de género en el trabajo que venimos examinando: el acoso sexual y el acoso discriminatorio por razón de sexo. Vid. RIVAS VALLEJO, M.P.: *Tratamiento integral de acoso*, Aranzadi, 2015.

<sup>3</sup> Vid. ROJAS RIVERO, G.P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, 2005, pg. 42, para quien “aunque no expresamente, puede encontrarse amparo en el art. 14.1 y 2 LPRL y en el concepto de accidente de trabajo del art. 115.1 y 3 LGSS”.

<sup>4</sup> Vid. OLARTE ENCABO, S.: “Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005: “en el ámbito de la Seguridad Social, se considera necesaria una intervención legal que clarifique, en general respecto a las enfermedades psíquicas relacionadas con el trabajo, y particularmente aquellas cuya etiología está

de la evolución general a favor de la consideración como contingencia de origen profesional, siguen sin ofrecer una respuesta unificada.

De las múltiples posibilidades existentes a la hora de abordar la exposición de la materia, aquí se ha optado por seleccionar una decena de tópicos, directamente relacionados con líneas argumentales presentes en las sentencias sobre acoso (en cualquiera de sus manifestaciones), pues no se ha perseguido brindar una imagen cerrada y completa del tema; sino proyectar sobre el mismo algo de claridad a fin de seguir avanzando en su tratamiento jurídico.

### **1. Planteamiento general**

Aunque en no todas las ocasiones<sup>5</sup>, la presión psicológica y moral que ejerce el acosador sobre la víctima puede provocar en ella un desgaste con consecuencias sobre su salud, física o psíquica<sup>6</sup>. Es claro que esas repercusiones pueden objetivarse y desembocar, por estar acreditados los daños, en una incapacidad temporal, permanente o, en casos extremos, en el fallecimiento del trabajador.

Pues bien, de tales situaciones pueden nacer prestaciones sociales cuyo origen, profesional o común, hay que determinar<sup>7</sup>, y es ahí donde el nexo causal entre los efectos sobre la salud y la razón motivadora de ellos es clave a efectos de la aplicación del artículo 115 LGSS a estos supuestos.

La doctrina más especializada ha tenido ocasión de reflexionar sobre el particular de modo lúcido cuando ha expuesto que la laboralidad de la causa motivadora de la patología -principalmente de orden psicológico- en la que se puede traducir la situación vivida por el trabajador, lógicamente en el contexto de una relación de trabajo, permite conectar la calificación de la contingencia que corresponda a aquella patología con el medio ambiente de trabajo, en cuanto el concepto jurídico de accidente de trabajo se vincula a circunstancias laborales indirectas, “con ocasión o por consecuencia”. Esta relación de conexión es, pues, la que permitirá calificar la contingencia en cuestión

---

vinculada al acoso moral, el procedimiento, la distribución de la carga de la prueba y el grado de exigencia del nexo causal”.

<sup>5</sup> Tal y como hemos dicho con anterioridad, el sometimiento a situaciones de acoso laboral no siempre provoca lesiones en la salud de la víctima, sin que por ello pongamos en entredicho la existencia misma del hostigamiento; pues ello no puede depender de la diversa fortaleza física o mental del acosado.

<sup>6</sup> Se pueden desarrollar en las víctimas de acoso cuadros de ansiedad o depresión asociados a otra sintomatología más de tipo físico (cardiovascular, estomacal, etc.) debido a la somatización de la presión a la que se enfrenta el trabajador.

<sup>7</sup> De tal determinación dependerá la distinta protección que corresponda y que será diferente en intensidad, acceso a la prestación y en las garantías para el beneficiario.

como debida a accidente de trabajo, conforme al artículo 115 LGSS, por lo que será conveniente trasladar la doctrina emanada en interpretación de tal precepto a este “nuevo riesgo de carácter psicosocial”<sup>8</sup>.

Cualquier tipo de acoso que se produce en el interior de la empresa viene siendo calificado por la doctrina como riesgo profesional de carácter psicosocial<sup>9</sup> porque, además de ser consecuencia objetiva de la relación laboral (en el marco de la cual se produce) está relacionado, más que con el puesto de trabajo en sentido estricto, con la red de relaciones interpersonales que compone toda estructura empresarial y se vincula al ambiente en que se desarrolla la actividad laboral y a cuestiones de tipo organizativo.

## 2. El listado de enfermedades profesionales

Lo cierto es que, a efectos de protección social, el cuadro de síntomas o síndromes psicológicos que puede provocar la conducta acosadora sobre la víctima (depresión, estrés, etc.) no estaba expresamente incluido en el listado cerrado, muchas veces denunciado como obsoleto, del RD 1995/1978, de 12 de mayo, al que remite el artículo 116 LGSS, y por lo tanto no se beneficiaban de la consideración de enfermedad profesional. Habrá que estar a lo que dicta el artículo 115.2 e) LGSS (para evitar esa catalogación cerrada de las enfermedades profesionales del artículo 116) que califica de accidente de trabajo “las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente (el aludido 116 LGSS) que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”<sup>10</sup>.

Aunque, el artículo 4.3º LPRL considera como “daños derivados del trabajo” las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, más restrictivamente, el artículo 116 LGSS delimita las enfermedades profesionales (EPP)

---

<sup>8</sup> RIVAS VALLEJO, M.P.: *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia*, Aranzadi, 2005, pág. 51, *op. cit.*, pg. 92. En el mismo sentido, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social responsable*. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>.

<sup>9</sup> Para mayor profundización en la calificación del acoso moral como riesgo laboral psicosocial ver OLARTE ENCABO, S.: “Acoso moral y enfermedades psicolaborales...”, *cit.*, pgs. 65-94.

<sup>10</sup> *Vid.* SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Capítulo IV. “Enfermedades profesionales atípicas y claves para el encuadramiento de los daños derivados de riesgos psicosociales en el sistema de protección social: estado de la cuestión”, en F. CAVAS MARTÍNEZ: *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social*. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115799.pdf>.

por remisión a una lista en la que se tipifican actividades productivas y elementos enfermantos.

La delimitación del concepto de enfermedad profesional es más estricto y específico que el de accidente de trabajo (que abarca también la “enfermedad del trabajo”), de manera que sólo el trabajo realizado en las actividades listadas y para las enfermedades correspondientes es susceptible de producir una enfermedad profesional, y sólo las enfermedades incluidas en la lista son susceptibles de ser consideradas profesionales. La relación causal entre trabajo y enfermedad profesional se “formaliza” en el sentido de que sólo se considera enfermedad profesional la que se produce como consecuencia del desarrollo de la actividad o actividades expresamente delimitadas como productoras del tipo de enfermedad de que se trate<sup>11</sup>.

El RD 1299/2006, de 10 noviembre, aprobó la nueva lista de ellas, en línea con la Recomendación 2003/670/CE<sup>12</sup>, derogando y actualizando la que hasta entonces contenía el RD 1995/1978; amén de muchísimas concretas novedades en el elenco de patologías (asociadas al desempeño de actividades productivas concretas) hay que destacar la aparición de una “lista complementaria” de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el catálogo podría contemplarse en el futuro<sup>13</sup>.

En la actualización operada por el nuevo listado, se consideran nuevas sustancias que puedan producir enfermedad profesional y amplía nuevos trabajos o tareas susceptibles de producir dicho tipo de enfermedad. La estructura del catálogo -siguiendo la Recomendación europea- contiene un anexo 1, donde se recoge la lista de las enfermedades profesionales cuyo origen profesional se ha reconocido científicamente,

---

<sup>11</sup> Vid. MARTÍNEZ BARROSO, M.: “La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social. Cuestiones pendientes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 303, 2008.

<sup>12</sup> La Recomendación europea parece situarse en un “estadio previo” al reconocimiento de las enfermedades psicosociales como profesionales, al recomendar a los Estados miembros que promuevan “la investigación de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, en particular... para los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo” [art. 1.7)].

<sup>13</sup> En concordancia con lo anterior, la Orden TAS/1/2007, de 2 enero, ha establecido el modelo de parte de EP; destaca la imposibilidad de cumplir la obligación de notificar a la Seguridad Social las EEPP a través de medio diverso al electrónico; en buena medida, eso se consigue porque quien ha de elaborar y transmitir “el parte” ya no es la empresa sino la Mutua o entidad gestora que cubra esa contingencia en el concreto caso. Puesto que hay normas con rango de Ley conforme a las cuales el empleador sigue viniendo obligado a notificar a la Autoridad Laboral las EEPP de sus trabajadores y puesto que al banco de datos resultante de las comunicaciones electrónicas tiene acceso esa Administración, surgía una duda que, no sin cierta gracia, ha querido despejar la OM: el nuevo parte “*podrá ser considerado como notificación*” a tales efectos, pero sólo cuando la autoridad laboral competente “así lo estime”.

clasificándolas en seis grupos, atendiendo al origen de la patología (agentes químicos, físicos, biológicos, inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados, enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en el resto de apartados; agentes cancerígenos). En el anexo 2 se establece una lista complementaria de enfermedades cuyo origen y carácter profesional se sospecha, pero sobre el que no hay evidencia. Por tanto, son enfermedades susceptibles de engrosar en el futuro, cuando exista evidencia científica, la lista del anexo 1. Mientras no se dé ese paso, y siempre que se demuestre su etiología laboral, solamente podrán considerarse “enfermedades del trabajo” [art. 115.2 e) LGSS].

Como bien evidenció la doctrina, en este listado las enfermedades psicosociales (estrés, trastornos psicológicos derivados de las distintas formas de acoso, adicciones, etc.) constituyen un “riesgo social” que no tiene traducción en el catálogo de enfermedades profesionales, por tanto, las patologías que presenten una conexión causal con el trabajo solamente se considerarán “enfermedades del trabajo” en la medida que se acredite un indubitado y exclusivo nexo de causalidad con la actividad profesional. El nuevo cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social tampoco contempla las patologías psicosociales como enfermedades profesionales en sí (como tampoco sus consecuencias psicofísicas). No concede crédito a las patologías “subjetivas” o psicológicas, que pasan a formar parte -en los casos que la prueba sea factible- del accidente de trabajo como “enfermedad del trabajo”. Por consiguiente, muchas patologías psíquicas y físicas de etiología laboral no tienen la consideración jurídica de “enfermedad profesional”, sino que deben reconducirse al concepto de “enfermedad del trabajo” (accidente laboral). El RD 1299/2006, de 10 de noviembre, establece un *numerus clausus* de enfermedades profesionales entre las que no tiene cabida el estrés, el *burnout*, la depresión y otras enfermedades mentales, que pueden producirse como consecuencia o con ocasión de la prestación de servicios<sup>14</sup>.

El catálogo -aunque proclama adaptarse a la realidad productiva actual- sigue contemplando en exclusiva patologías derivadas de factores de riesgo constituidos fundamentalmente por contaminantes ambientales (adaptadas a las patologías propias del trabajo en los sectores primario y secundario de la economía), sin otorgar relevancia alguna a las derivadas de los riesgos organizacionales o psicosociales que adquieren

---

<sup>14</sup> Estas apreciaciones pueden verse en MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., “Determinación de contingencias de la Seguridad Social (Revisión crítica del sentido político-jurídico y de la delimitación técnica de las contingencias profesionales)”, *Aranzadi Social*, núm. 20, 2008.

mayor relevancia en la terciarización creciente del sistema productivo, la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo<sup>15</sup>. Una problemática específica es que, cuando se trata de enfermedades psicosociales difícilmente puede precisarse el momento y el lugar en que surgieron sus primeros síntomas, de manera que no siempre podrá entrar en juego la presunción de laboralidad, como tampoco -por lo general- será fácil acreditar su conexión causal con la actividad profesional. Por otra parte, la relación de causalidad entre aquella lesión y el trabajo ejecutado por cuenta ajena puede ser compleja, lo que plantea una dificultad especial para dilucidar si aquél constituye la causa exclusiva –o al menos prevalente- de la patología. La dificultad en estos casos es la delimitación de la etiología laboral de la patología psíquica o psicofísica, dado que la misma puede desarrollarse durante un tiempo prolongado, y puede ser atribuible a diversas concausas, además de que puede afectar a un trabajador ocupado en diferentes actividades (pluriactividad) durante el periodo de gestación de la enfermedad<sup>16</sup>.

### **3. Reconducción del supuesto al concepto de accidente de trabajo**

La expuesta reticencia normativa a considerar como enfermedad profesional a patología derivada de supuestos de acoso alentó su conceptualización como accidente de trabajo, concretamente bajo la especie de enfermedad surgida como consecuencia del trabajo. Las graves dolencias que sufren las víctimas reales de acoso (sea cual sea la modalidad padecida) quizá explican que sea tan unánime la opinión doctrinal proclive a subsumirlas en el artículo 115.2.e) LGSS, con el consiguiente tratamiento como enfermedades derivadas del trabajo. Y en tal caso se ha de poder beneficiar de esa calificación cualquier modalidad de violencia de género sufrida por una trabajadora como consecuencia de un hostigamiento sexual o sexista.

El número de decisiones judiciales que vienen considerando las patologías padecidas por las víctimas de acoso laboral como accidente de trabajo<sup>17</sup> ha ido aumentando y propiciando un clima de general aceptación de ese curioso resultado<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Vid. GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: una perspectiva de protección diferente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 387, 2015.

<sup>16</sup> Véase la nota anterior.

<sup>17</sup> Ver SJS Galicia, Ourense, 6 de noviembre de 2000; STSJ Galicia 31 de julio de 2000 (AS 2000, 2203); STSJ Navarra 18 de mayo de 2001 (AS 2001, 1821); STSJ La Rioja 31 de octubre de 2003 (AS 2003, 3636); y en alusión concreta al acoso sexual STSJ Galicia 23 de enero de 2001 (AS 2001, 6) y STSJ Galicia 15 de septiembre 2005 (AS 2006, 272).



Esa posición mayoritaria de la doctrina científica y judicial obedece a la consideración de que la contingencia patológica ha de considerarse como laboral siempre que se acredite el nexo de causalidad jurídica entre el fenómeno de la violencia en el ámbito laboral y las secuelas detectadas en la salud de la trabajadora. La clave, desde luego, radica en apreciar el nexo causal entre la relación laboral y los daños psicológicos o físicos padecidos por el acosado, tal como requiere el precepto de la LGSS<sup>19</sup>.

Lo aconsejable, como actuación más práctica, es que la víctima desde el momento de sufrir las primeras dolencias físicas o psíquicas consecuencia del ambiente hostigador, se ponga en manos del profesional correspondiente (sea el médico generalista del servicio de salud, el facultativo de la empresa o el especialista de la Mutua) para que se cerciore en su diagnóstico del origen laboral de la patología; y así poder solicitar el cambio de contingencia de la baja laboral (si es que existe) de enfermedad común a accidente de trabajo<sup>20</sup>.

Sin ánimo exhaustivo, procede reseñar diversas resoluciones judiciales que han venido subsumiendo las dolencias padecidas en este concepto de accidente laboral:

- Se incluyen las depresiones graves con síntomas sicóticos: SSTSJ del País Vasco de 12 de abril de 2005 (AS 2005\679), y de 29 de junio de 2004 (AS 2004\1858).
- También los trastornos relacionados con la ansiedad: SSTSJ de Castilla y León (Burgos), de 10 de mayo de 2007 (JUR 2007\241741), y de Asturias de 19 de marzo de 2004 (JUR 2004\127848) y de 14 de febrero de 2014 (JUR 2014\66779).

---

<sup>18</sup> Aunque las decisiones judiciales de reconocimiento de esta calificación no son abundantes y contrastan con la enorme litigiosidad sobre el tema, lo cierto es que, efectivamente, esta vía judicial viene siendo frecuentemente utilizada por las víctimas en tutela de sus derechos cuando existen daños efectivos y demostrables sobre la salud. La parquedad de los órganos judiciales puede ser debida a la relativa novedad de la presencia de los riesgos psicosociales y a lo reciente de su estudio por parte del Derecho aunque la psicología del trabajo hace tiempo que viene ocupándose de estos fenómenos laborales emergentes.

<sup>19</sup> A partir de ello se ha considerado que debe calificarse de accidente de trabajo aquel en que de alguna manera concurra una conexión entre la ejecución del trabajo y el padecimiento, salvo que se aduzcan hechos que desvirtúen el nexo causal o la naturaleza de la afección excluya la etiología laboral (STS 22 de octubre de 1999 [RJ 1999, 8738]). En aquellos casos en los que resulte acreditado que el síndrome depresivo o cualquier otra afección psicológica trae su consecuencia en el acoso sexual al que se ha visto sometido el trabajador durante el tiempo de trabajo cabe catalogarlo de accidente de trabajo (STSJ Galicia 24 de enero de 2000 [AS 2000, 60]).

<sup>20</sup> ROJAS RIVERO, G.P.: *Delimitación, prevención...*, cit., pg. 134, entiende que si la víctima es un empleado público cuyo régimen de previsión social sea el de clases pasivas, “deberá pedir el cambio de contingencia en vía contencioso administrativa (agotando primero la vías administrativa). Lo normal es que el conocimiento de este cambio se efectúe en vía laboral, al estar la mayoría de los funcionarios en el régimen general de la Seguridad Social”.

- Los trastornos ansioso-depresivos siempre que la causa sea exclusivamente imputable al trabajo: SSTSJ del País Vasco de 2 de mayo de 2006 (AS 2007\785), y de Navarra de 18 de abril de 2006 (AS 2006\1816).
- El acoso laboral sí puede considerarse enfermedad del trabajo: SSTSJ de Navarra de 23 de marzo de 2004 (AS 2004\1072), de La Rioja de 6 de octubre de 2005 (AS 2005\3399), de Navarra de 23 de diciembre de 2002 (AS 2003\679), y de la Comunidad Valenciana de 14 de mayo de 2013 (JUR 2013\260166).
- Puede incluirse también los acosos de contenido sexual: STSJ de Galicia de 24 de enero de 2000 (AS 2000\60).
- Pero debe exigirse, en todo caso, la relación directa con el trabajo: STSJ de Castilla y León (Burgos), de 19 de septiembre de 2006 (AS 2006\2998).

## II. PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD DE LA CONTINGENCIA

Si, como queda dicho, el nudo gordiano de la discusión se encuentra en acreditar la relación de causalidad entre el trabajo y el padecimiento sufrido, la dificultad mayor estriba en la prueba de tal nexo cuando hablamos de dolencias de origen mental que son especialmente complejas. Por eso muchas veces se propugna que pueda utilizarse de forma flexible, la presunción de laboralidad del artículo 115.3 LGSS respecto de las lesiones sufridas por el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo<sup>21</sup>.

En este sentido, parece sumamente relevante la tendencia judicial a hacer jugar la presunción de laboralidad contenida en el artículo 115.3 LGSS cuando una trabajadora ha sido víctima de acoso sexual y por su causa surge una de las contingencias protegidas por la Seguridad Social. Como se sabe, el mencionado precepto dispone que “se presumirá salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”.

En múltiples supuestos, la jurisprudencia ha extendido la virtualidad de la presunción, aunque no sean propiamente accidentes, a los procesos patológicos identificables como enfermedades; de este modo, la presunción de laboralidad del artículo 115.3 LGSS

---

<sup>21</sup> Sobre esta presunción *iuris tantum* y sus antecedentes legales recientes conviene consultar la STS de 27 diciembre de 1995 (RJ 1995, 9846): “son numerosas las sentencias que han afirmado la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 84.3 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que puedan surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos. En este sentido se han pronunciado, entre otras, las Sentencias de 22 de marzo de 1985 (RJ 1985, 1374), 25 septiembre 1986 (RJ 1986, 5175), 29 septiembre 1986 (RJ 1986, 5202) y 4 noviembre 1988 (RJ 1988, 8529), y más recientemente la Sentencia de unificación de doctrina de 27 octubre 1992 (RJ 1992, 7844)”.

alcanza a las enfermedades de trabajo<sup>22</sup>. Se trata de una regla práctica de suma importancia, por más que posea el lógico límite de todas las presunciones *iuris tantum*; como muchas veces ha advertido el Tribunal Supremo, para la destrucción de la presunción de laboralidad de enfermedad de trabajo surgida en el tiempo y lugar de trabajo, se exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal<sup>23</sup>. En suma, opera la presunción pero puede ser destruida mediante prueba en contrario que acredite la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la lesión, prueba que corresponde realizar a los responsables de la protección. A tal efecto, el Alto Tribunal manifiesta que la presunción de laboralidad del precepto no solo se conduce a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos<sup>24</sup>.

La STSJ Extremadura 17 marzo 2003 (JUR 2003, 187859) constituye un exponente magnífico de la operatividad que esa presunción posee en los casos de violencia sexista. Se trata del típico caso de trabajadora (joven, poco cualificada) que es contratada por empleador varón y requerida por el mismo para mantener una relación sexual; tras la negativa de la empleada, el empresario cambia de comportamiento y pasa a un hostigamiento laboral (“continuas llamadas de atención apartándola en alguna ocasión de lo que constituían sus concretas tareas laborales teniéndola incluso, al menos por un día, sentada en el almacén del Salón de Peluquería sin actividad alguna”). Lo cierto es que surge un proceso de incapacidad temporal que se prolonga durante varios meses y que se discute acerca de su calificación<sup>25</sup>.

Conforme a esta resolución, la patología de referencia ha de encuadrarse entre las contempladas por el artículo 115.2.e) LGSS, operando la presunción de laboralidad a la

---

<sup>22</sup> En este sentido, pueden verse, entre otras, las SSTS 18 diciembre 1996 (RJ 1996, 9727); 18 marzo 1999 (RJ 1999, 3006); 10 abril 2001 (RJ 2001, 4906).

<sup>23</sup> SSTS 18 marzo 1999 (RJ 1999, 3006); 10 abril 2001 (RJ 2001, 4906) y 3 noviembre 2003 (RJ 2003, 9507).

<sup>24</sup> SSTS 4 noviembre 1988, 27 octubre 1992 y 14 julio 1997. En el mismo sentido, SSTSJ Asturias 22 diciembre 1998, 15 abril 1999, 2 marzo 2000 y 1 febrero 2010.

<sup>25</sup> En la misma dirección, invocando sentencias de otros Tribunales Superiores, STSJ Extremadura 1 diciembre 2005 (AS 2005, 3471).

hora de apreciar la existencia del preceptivo nexo causal entre el acoso sexual padecido en el medio laboral y la baja por causas psíquicas<sup>26</sup>.

El precepto también se ha aplicado a supuestos en que el proceso de incapacidad surge tras un acoso basado en la reciente maternidad de la trabajadora, en un caso reincorporada tras la maternidad, pero no a su anterior destino en la empresa, sino a otro mucho más incómodo y prácticamente carente de contenido<sup>27</sup>; en otro, objeto de hostigamiento feroz y comentarios despectivos hacia las mujeres que trabajan tras haber dado a luz<sup>28</sup>.

### III. INDEPENDENCIA DE LAS JURISDICCIONES PENAL Y SOCIAL

La gravedad de los hechos generadores de la violencia de género puede desencadenar acciones judiciales paralelas a las sociales (ora para defender el origen profesional de la contingencia surgida, ora para reclamar contractualmente frente al empleador), lo que propicia dudas acerca de la compatibilidad de ambas vías.

A la vista de los preceptos concurrentes (artículos 111 y 114 LECrim y 86.1 LRJS) se viene optando por la aplicación de la norma procesal social conforme a la cual no se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los mismos hechos, salvo cuando se trate de falsedad documental decisiva para el asunto<sup>29</sup>. De este modo, el juez laboral, si bien no resuelve sobre cuestiones penales, las afronta (sin carácter devolutivo) pues cada orden de la jurisdicción enjuicia unos mismos hechos desde

---

<sup>26</sup> La enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo, pues la conducta de su patrono ha generado un entorno hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la actora, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de palabras y obras que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente -como ya se ha expuesto con anterioridad- que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que ha padecido durante el período reclamado.

<sup>27</sup> La SJS núm. 2 Albacete de 13 diciembre 2002 (AS 2003, 23) consideró como de origen profesional la incapacidad surgida en tal caso por haberse acreditado que la actora no tenía ningún tipo de depresión posparto, ni ninguna tendencia depresiva anterior sino que el cuadro de cefaleas, ansiedad e insomnio que presentaba era fruto de lo que se denomina *mobbing* o acoso, en español, lo que constituye un accidente de trabajo dado que el cuadro de depresión situacional no existía antes y sólo comenzó a producirse después de la persecución indigna de que fue objeto tras su vuelta al trabajo después de ser madre.

<sup>28</sup> Véase la STSJ Madrid 30 septiembre 2004 (JUR 2004, 298644), aunque se centra más en la reparación indemnizatoria del acoso.

<sup>29</sup> La STC 24/1984, de 23 febrero (RTC 1984, 24), considera la solución del art. 86 LPL (similar al vigente art. 86 LRJS) una medida proporcional y adecuada, «entre otros bienes jurídicos, a la rapidez con que conviene resolver el proceso laboral y a que la búsqueda de la verdad material es objetivo central del proceso»; las jurisdicciones laboral y penal operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta; esa regla general no consiente más excepciones que la prevista en el texto normativo, esto es, cuando se acuse la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, situación que no concurre en el presente supuesto, en el que no se ha tachado de falsedad documento alguno.

ópticas distintas, para sacar sus propias conclusiones y hacer declaraciones que los distintos ordenamientos sustantivos exigen, por lo que nada obsta a la tramitación concurrente de procedimientos distintos, sin que el laboral se paralice por seguirse simultáneamente causa penal sobre los mismos hechos.

En el caso del acoso sexual padecido por una trabajadora y ocasionado por un compañero de trabajo, tipificado en el artículo 184 CP, la STS 5 junio 2005 (RJ 2005, 8333) ha aplicado esa misma doctrina porque las pretensiones son diversas. De este modo, el orden jurisdiccional social es competente para conocer y decidir las pretensiones relacionadas con la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, por la expresa atribución que hacen los artículos 2 y 177 LRJS, con independencia de que los mismos hechos sean enjuiciados simultáneamente en vía penal, a estos efectos<sup>30</sup>.

Dicho en otros términos, el Alto Tribunal ha señalado que es posible la tramitación simultánea de las acciones originadas en normas penales o laborales, aun referidas a unos mismos comportamientos, ante los Ordenes Penal y Social, no obstante, ejercitada la acción civil para el resarcimiento de daños y perjuicios en vía penal, hasta que ésta no concluya, no puede reiterarse ante el Orden Social de la jurisdicción, y siempre que no resultara satisfecha en dicha vía penal, con la advertencia de que el trámite de la causa criminal interrumpe el plazo de prescripción de la acción en vía laboral. Por consecuencia, no es posible el ejercicio de una misma acción de resarcimiento en dos procedimientos distintos y ante órganos jurisdiccionales diferentes.

Desde otro punto de vista también es muy interesante traer a colación el criterio sentado por la jurisprudencia penal respecto de si las consecuencias psíquicas (estrés postraumático, trastornos adaptativos de carácter depresivo angustioso, etc.) que son consecuencia de una agresión se consuman en el delito de agresión del que traen causa, o alcanzan una autonomía típica en el delito de lesiones. El criterio prevalente es el de que las alteraciones psíquicas ocasionadas a la víctima de una agresión sexual ya han sido tenidas en cuenta por el legislador al tipificar la conducta y asignarle una pena, por

---

<sup>30</sup> Lo que sí se descarta es el ejercicio de una misma acción resarcitoria de los perjuicios sufridos, con origen en los mismos hechos, en dos procedimientos distintos y ante órdenes de la Jurisdicción diferentes, cuando en ambos supuestos se trata de alcanzar el mismo fin. Si la acción indemnizatoria estaba siendo ejercitada (aunque solo lo hiciera el Ministerio Fiscal) en la causa criminal, este ejercicio previo podría constituir el óbice procesal de litispendencia en el proceso extrapenal, conforme al artículo 421 LECrim. No se rechaza el trámite simultáneo de procedimientos distintos ante los órdenes penal y laboral para enjuiciar, cada uno bajo la óptica de la normativa que deba aplicar, unos mismos hechos, sino la improcedencia del ejercicio sincrónico de la acción resarcitoria en ambos procedimientos, para lo que se aprecia una litispendencia que obsta a su decisión en este proceso.

lo que ordinariamente quedan consumidas por el tipo delictivo correspondiente por aplicación del principio de consunción del artículo 8.3º CP, sin perjuicio de su valoración a efectos de la responsabilidad civil<sup>31</sup>.

En cuanto a la indemnización de daños y perjuicios por acoso sexual que se solicita en la vía penal y se reproduce en la vía laboral, sin que en el proceso penal la persona perjudicada hubiera hecho reserva expresa para el ejercicio separado de la acción civil.

#### **IV. ADAPTACIÓN DE LAS CONSTRUCCIONES GENERALES SOBRE ACOSO LABORAL**

Son ya muchas las sentencias que han definido el fenómeno del acoso, generalmente del siguiente modo: 1º) El bien jurídico protegido es el derecho a la dignidad personal del trabajador, de ahí su directo enlace con el derecho constitucional tutelado en el artículo 15; 2º) Se produce un hostigamiento a través de conductas vejatorias o intimidatorias de carácter injusto; 3º) Dicha conducta se reitera, siguiendo una unidad de propósito; 4º) Se busca minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador; 5º) Surge un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales<sup>32</sup>.

No obstante, hay que advertir que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>33</sup>, en un primer momento, ha definido acoso laboral en la NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*, como la “situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Posteriormente, en la NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición, cambia de definición al señalar que es la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

---

<sup>31</sup> El criterio aparece formulado en diversas sentencias posteriores a la de Sala general de 10 octubre 2003 (JUR 2004, 20871); un resumen de todas ellas en STS 4 febrero 2004 (RJ 2004, 1509).

<sup>32</sup> Por todas, STSJ La Rioja 6 octubre 2005 (AS 2005, 3399) y las allí citadas.

<sup>33</sup> [www.insht.es](http://www.insht.es)

Con fundamento en el artículo 115.2.e) LGSS se concluye que los síndromes ansioso-depresivos, desencadenados por procesos de acoso laboral (*mobbing*)<sup>34</sup>, generados por las empresas y/o por los jefes y compañeros de trabajo, deben considerarse accidentes laborales, de conformidad con lo dispuesto en el mencionado precepto, porque se desencadenan por agresiones externas relacionadas directamente con el trabajo. Puesto que las enfermedades, no calificadas como enfermedades profesionales, tendrán la consideración de accidente de trabajo cuando el trabajador las contraiga con motivo de la realización de su trabajo, teniendo por causa exclusiva la ejecución del mismo, eso es lo que se preconiza de los supuestos de acoso laboral<sup>35</sup>.

La STSJ Aragón 5 mayo 2010 (JUR 2010, 372228) establece que es posible que el menoscabo de la salud del trabajador sea una reacción de una personalidad especialmente vulnerable, frente a un entorno laboral hosco, desagradable e incluso irrespetuoso, no obstante, no se demuestra que fueran medidas particularmente denigratorias o vejatorias para el trabajador. La posible relación existente entre el trastorno padecido con la problemática vivida en su actividad laboral por sí solo no lleva la enfermedad al ámbito de la enfermedad profesional, el accidente de trabajo o el acoso.

En supuesto de acoso laboral en la Administración Pública<sup>36</sup>, la STSJ Castilla y León 30 marzo 2011 (Rec. núm. 281/2011) ha manifestado que el trabajador debe demostrar que su dolencia psíquica tiene por causa exclusiva la ejecución de su trabajo, además de que la conducta empresarial, invocándose acoso laboral, debe ser grave esencialmente de manera que provoque un entorno negativo susceptible de perjudicar la integridad psíquica del trabajador y de originar por sí sola aquella reacción, y ello no solo desde la perspectiva subjetiva de quien la padece, sino objetivamente considerada. En este tipo de trastornos, la personalidad y el carácter del sujeto que los padece revisten gran importancia, precisamente porque no afectan igual a uno u otro tipo de persona, y siendo la enfermedad descrita de carácter común, su conversión al calificativo de profesional requiere de la cumplida y estricta acreditación explicitada en el artículo 115.2 e) LGSS. En un supuesto similar, la STSJ Galicia 26 marzo 2012 (JUR 2012,

---

<sup>34</sup> Vid. GARCÍA ORTIZ, S. y TOMÀS SALÀS I DARROCHA, J.: “El mobbing como delito contra la integridad moral en el ámbito laboral (Art. 173.1 CP)”, *Revista Técnico Laboral*, Vol. 36, núm. 141, 2014. ARBONÉS LAPENA, H.: *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, Bomarzo Albacete, 2014.

<sup>35</sup> Es emblemática, en ese sentido, la STSJ Navarra 18 abril 2006 (AS 2006, 1816).

<sup>36</sup> Vid. KAHALE CARRILLO, D.: *El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2010.

133395) dispone que, aunque pudiera existir alguna influencia entre la problemática laboral y la sintomatología depresiva causante de la baja, ello no es lo mismo ni equivale a concluir que la causa exclusiva de la enfermedad haya sido la ejecución del trabajo. No se ha probado que haya sido originada en términos únicos y absolutos por su actividad laboral, y siendo la enfermedad descrita de carácter común, su conversión al calificativo de profesional requiere de la cumplida y estricta acreditación explicitada en el mencionado precepto, es decir, que la enfermedad haya tenido por causa exclusiva la ejecución del trabajo.

El hecho de que un trastorno psíquico, según la STSJ País Vasco 2 mayo 2012 (JUR 2013, 131429) se revele como reactivo al trabajo no permite atribuirle, sin más, la condición de accidente laboral, sino consta la existencia de algún factor estimulante externo relacionado con el mismo que pueda determinar un estado psíquico susceptible de provocar tal desequilibrio. Los padecimientos de tal condición pueden derivar de circunstancias externas y que por sí solas determinan la generación de la enfermedad (estrés laboral, tensión y conflictividad laboral, hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral) o de circunstancias llamadas subjetivas porque vienen propiciadas por la propia personalidad del enfermo y que también pueden ser causa exclusiva de la enfermedad, considerándose, en éste segundo caso, que son factores internos, como la estructura de la personalidad, la forma de ser, la especial sensibilidad o la manera de relacionarse con otras personas, los que determinan una reacción que, en otro caso, no se produciría y que no tiene elemento objetivo constatado.

En cuanto al daño moral, la STSJ La Rioja 6 noviembre 2007 (Sentencia núm. 465/2007, Rec. núm. 369/2006) señala que el denominado *pretium doloris*, compensatorio del daño moral, corresponde no solo por el sufrimiento personal de la víctima ligado al hecho punible, sino que recoge, a su vez, el sentimiento de la dignidad lastimada o vejada, el daño psicológico y la perturbación en el normal desarrollo de la personalidad. En ningún caso debe minusvalorarse económicamente las lesiones a la dignidad de las personas, al constituir ésta un valor espiritual y moral inherente al sujeto, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida. El acoso laboral permanente y reiterado, los días de baja producidos como consecuencia de dicho acoso y el padecimiento en la actualidad de patologías que limiten de forma considerable la calidad de vida, son parámetros a tener en cuenta para determinar el daño producido en el trabajador.



No es dudoso que si lo acaecido en el ámbito laboral fuese una violencia de género en sentido estricto, en los términos contemplados por la LOIVG, deberían trasladarse esos mismos razonamientos al caso en cuestión. En tal apreciación se incluye la valoración de las secuelas que hayan quedado del proceso depresivo subsiguiente al acoso o, por descontado y si es el caso, a las agresiones constitutivas de la violencia de género.

## V. NECESIDAD DE PRUEBA

La examinada presunción del nexo de causalidad (a efectos de calificar la contingencia derivada de la conducta ilícita) no puede confundirse con la dispensación de la prueba sobre los hechos acaecidos. Son planos complementarios, pero no idénticos, y han de diferenciarse de manera escrupulosa<sup>37</sup>.

La STSJ Madrid 2 enero 2006 (JUR 2006, 68994) constituye un excelente ejemplo de ello. La trabajadora denuncia, por acoso sexual, y ante el Juzgado de lo Penal a un compañero (pareja de la empleadora), siendo tratada psicológicamente por sintomatología ansioso-depresiva, pero sin que, a juicio del juzgador, consiguiera haber probado la realidad del acoso. En esa tesitura la sentencia concluye [...] reconociendo la dificultad, aunque no imposibilidad, probatoria de situaciones como la denunciada, hemos de tener en cuenta que en el informe psicológico elaborado a instancia de la recurrente, no acredita la existencia del acoso denunciado, sino que objetiva una sintomatología ansiosa depresiva reactiva, así como un trastorno de estrés postraumático, señalando que “la explorada identifica con una situación de acoso/abuso sexual en el trabajo”, sin pronunciarse dicho informe respecto de tal identificación que es exclusivamente subjetiva.

En otros supuestos también se ha recalcado esa necesidad de que se practicara la prueba de manera adecuada, sin que bastase con la existencia de problemas laborales o de bajas para que surgiera la conducta ilícita<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Vid. KAHALE CARRILLO, D.: “Legitimación en los pleitos sobre acoso laboral”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2011, págs. 137-155.

<sup>38</sup> Por ejemplo, la STSJ Madrid 30 septiembre 2004 (JUR 2004, 298636) concluye que no se ha acreditado que la empresa demandada haya acosado psicológicamente a la actora y el hecho de que aquella haya tenido dos abortos por causas psicológicas no acredita tal circunstancia, pues no se puede obviar que la actora también sufrió un aborto con anterioridad a que tuviera dos hijos, mucho antes de que se produjera la supuesta situación de acoso psicológico que denuncia y el que sufra una depresión en la que intervengan factores laborales tampoco lleva consigo necesariamente que se haya producido la situación denunciada, pudiendo obedecer a la preocupación que tenía por su futuro ante la intención de externalización de las funciones que desempeñaba por la empresa demandada.

La relevancia de acreditar el nexo de causalidad implica la toma en consideración de todas las circunstancias del caso, lo que puede explicar que, bajo la aparente contradicción entre sentencias, se llegue a resultados diversos. En este sentido, la STS 4 junio 2012 (RJ 2012, 6695) pone de relieve cómo en el caso de la sentencia recurrida el acoso sexual se presenta exclusivamente como causal de un mero episodio en una personalidad depresiva con múltiples y previos episodios [incluso con intentos de autolisis e ingresos hospitalarios], en tanto que en el supuesto de la decisión propuesta como contraste la patología realmente discapacitante -depresión mayor- se atribuye en exclusiva a grave acoso sexual sufrido; diferencia decisiva, en tanto que impide pueda afirmarse que estamos en presencia de supuestos idénticos con respuesta judicial diversa.

La STSJ Castilla-La Mancha 22 febrero 2007 (AS 2007, 1310) explicó perfectamente cómo siendo la patología de la actora, determinante del proceso de IT, de carácter psíquico o psicológico, traducida en estado de ansiedad, y aduciéndose que la misma tiene su causa o factor determinante en la situación de acoso laboral al que viene sometida en su ámbito laboral, se colige, como punto de partida, que no nos encontramos con la definición ordinaria de accidente, esto es el derivado de una acción súbita, violenta y externa, sino con una enfermedad consistente en un deterioro psíquico, la cual, al no haberse puesto de manifiesto de forma puntual en un momento determinado coincidente en el tiempo y en el lugar de trabajo, no le es de aplicación la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 115.3 LGSS, y siendo ello así, la circunstancia a acreditar se sitúa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115.2.e) de dicha Ley, en la demostración de que efectiva y realmente se produjo la figura del *mobbing* o acoso laboral en el trabajo y que entre dicha actuación y la patología de la actora se produce un nexo causal preciso y directo de forma tal que aquél sea la causa exclusiva de la enfermedad padecida.

De este modo, como expone STSJ Castilla-La Mancha 15 noviembre 2013 (JUR 2013, 370174), identificado el acoso laboral como una conducta o actuación ejercida sobre el trabajador y que puede dar lugar, en éste, a una patología de carácter psíquico, la efectiva prueba de su existencia y subsiguiente evidencia de que la misma se conforma como factor determinante y exclusivo de la dolencia sufrida por el actor, deviene en la única vía justificativa de la pretensión ejercida. Siendo eso lo que precisamente se deduce de lo actuado, poniendo de manifiesto como a partir de la toma de posesión del nuevo Alcalde, se inicia una situación de constante hostigamiento hacía la actora, tanto

a nivel personal como profesional, situación conocida por el resto del personal del Ayuntamiento, que, inexplicablemente, consintieron su mantenimiento a través del tiempo, dando lugar a que tal situación, y solo ella, determinasen los problemas de salud, de carácter psíquico, en la trabajadora, viniendo a justificar sobradamente la calificación de los mismos como derivados de accidente laboral y consiguientemente, como ya se adelantaba, la desestimación de los motivos de recurso que nos ocupan.

La STS 2 abril 2013 (RJ 2013, 3620) señala que para perpetrar los actos degradantes no se precisa siempre el uso de la fuerza física, sino que también cabe apreciarlos cuando se producen reproches continuos, comportamientos desconsiderados o uso de medios idóneos para producir angustia y temor. Con sus malos tratos reiterados con palabras y gestos estaba vejando y humillando a sus subordinadas, y conocía que les estaba ocasionando bajas laborales precisamente por padecimientos psíquicos que su trato degradante les generaba. Tal conducta integraría también delitos de lesiones psíquicas, aunque en el caso analizado estarían prescritos.

La STSJ 31 enero 2011 (AS 2011\1022) ha admitido la prueba de grabación magnetofónica en caso de acoso laboral, al determinar que hay supuestos en los que es válida su admisión como prueba; por tanto, la denegación no determina la nulidad de actuaciones cuando no se genera indefensión. En términos similares, la STSJ 29 abril 2004 (AS 2004, 2275) ha admitido como tales los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido, salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Otra cosa es, como declara la STSJ Andalucía 27 noviembre 2007 (JUR 2008, 139552) que el medio de prueba lícitamente obtenido y pertinente tenga la fehaciencia, autenticidad, credibilidad suficiente para probar con él determinados hechos, o precise apoyarse en otros medios de prueba o elementos de convicción, para lograr esta acreditación. El valor probatorio de un concreto medio de prueba dependerá de su contenido, de que pueda demostrarse la autenticidad del mismo. Este es un problema común en mayor o menor medida a muchos medios de prueba, pero no afecta a su admisión. Por esta razón no es un requisito de la admisibilidad de la prueba en este caso que el otro interlocutor no esté presente en el acto del juicio para la audición de la grabación, las consecuencias de este hecho las sufrirá quien utiliza el medio de prueba con la intención de que con él se den por acreditados determinados hechos siendo al Juzgador de instancia al que corresponderá valorar su eficacia

probatoria en atención a las facultades que la Ley le confiere y en consideración de los medios de convicción existentes.

## **VI. AGRESIONES A LA INTIMIDAD SEXUAL SIN ACOSO**

Son ya varias las ocasiones en que a los tribunales han accedido casos de trabajadoras espiadas o grabadas mientras se encontraban en recintos donde se proyecta especialmente su intimidad (vestuarios, servicios), o bien en posiciones o planos indiscretos. Siendo sumamente grave tal comportamiento, lo que ahora interesa subrayar es que si el descubrimiento de lo acaecido genera patologías en la víctima, también estamos ante una contingencia de origen profesional, con independencia de que no se hubiera percatado de lo ocurrido hasta más tarde.

La muy conocida STSJ Asturias 19 marzo 2003 (AS 2004, 1488) aborda el supuesto de trabajadora que descubre haber sido espiada (junto con otras) mediante un sistema de cámaras ocultas bajo su mesa de trabajo, en los aseos y servicios, conectadas a un sistema de grabación en el despacho del gerente; tras detectarse ese atentado continuado, la trabajadora coincide con su autor en la empresa e inicia un proceso de IT por depresión cuya calificación se discute. La sentencia explica que la enfermedad de la demandante tiene un enlace directo y exclusivo con su condición de trabajadora y la prestación de servicios por cuenta ajena, lo que encaja en el supuesto del artículo 115.2.e) LGSS. Es en el centro de trabajo donde se produjeron las grabaciones, la instalación preparada para tal fin lo fue con el objeto de observar a las trabajadoras en el tiempo y lugar de desarrollo de la relación laboral y la posición dominante en la empresa de su autor constituye un elemento relevante para explicar la preparación y uso de los mecanismos de captación de las imágenes. Los hechos posteriores al hallazgo de las grabaciones atentatorias de la intimidad y las vicisitudes por las que pasaron las trabajadoras, que dotan al suceso de una dimensión colectiva difícil de ignorar, transcurrieron cuando ya la demandante se encontraba en la situación de incapacidad temporal pero su significado no hace sino afianzar la conclusión precedente.

Resulta importante resaltar que el Alto Tribunal, en STS 7 noviembre 2013 (RJ 2013, 7468), define el acoso sexual como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer o varón en el trabajo y que puede incluir comportamientos físicos, verbales o no, y en todo caso indeseados. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva y se distingue del comportamiento amistoso en

que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo. Por consecuencia, los elementos que deben concurrir para que nos encontremos ante una conducta de acoso sexual son los siguientes: a) La acción típica está constituida por la solicitud de favores sexuales, b) Que deben solicitarse tanto para el propio agente delictivo, como para un tercero, c) El ámbito en el cual se soliciten dichos favores lo ha de ser en el seno de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, d) Con tal comportamiento se ha de provocar en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, e) Entre la acción que despliega el agente y el resultado debe existir un adecuado enlace de causalidad, f) El autor tiene que obrar con dolo, no permitiendo la Ley formas imprudentes en su comisión.

En este sentido, el ATSJ Madrid 13 junio 2012 (ARP 2012, 600) manifiesta que la modalidad básica del delito de acoso sexual, conocida como acoso sexual ambiental, no requiere el aprovechamiento de una situación de superioridad, siendo suficiente que la solicitud de contenido sexual hubiera provocado en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, y éste tipo básico se presenta agravado cuando se hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica o con el anuncio expreso o tácito de causar un mal a la víctima relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación. Por consecuencia, resulta posible, a su vez, la comisión del delito en un cuadro de horizontalidad de relaciones laborales, docentes o de prestación de servicios, pero siempre existentes y actuales de tal manera que si dejaron de existir tales relaciones, desde ese mismo momento, no puede hablarse de la figura en cuestión, iniciándose así el plazo de prescripción delictiva referido en el artículo 132.1 del Código Penal.

## **VII. COMPETENCIA JURISDICCIONAL EN DEMANDAS FRENTE A TRABAJADORES**

Se sabe que el proceso de tutela de derechos fundamentales seguido ante el orden social es el cauce natural de reclamación para las pretensiones de tutela de derechos fundamentales por violaciones causadas en el ámbito de una relación laboral, si bien el artículo 2º LRJS limita la competencia material a cuestiones litigiosas “entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo”, lo que hace surgir la duda sobre qué sucede cuando en la vulneración de derechos aparece implicado un directivo o compañero de trabajo.

La STSJ Galicia 29 abril 2005 (AS 2005, 1511) abordó un supuesto en que se demandaba tanto a la empresa (entidad jurídica) como a uno de sus directivos (por acoso sexual) y enfocó el tema a partir del deber empresarial de protección del trabajador frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito de la relación laboral, plasmado en el artículo 4.2.e) ET<sup>39</sup>. Así las cosas, lo decisivo, a los efectos de delimitar el deber empresarial, no es el sujeto activo de la ofensa (el empresario persona física, el representante legal de la empresa, un directivo, un compañero de trabajo) sino la realización de la ofensa en el ámbito de la relación laboral<sup>40</sup>. La competencia [es] del orden social cuando se dilucida si el empresario ha cumplido o no con ese deber de protección, incluso cuando el sujeto activo de la ofensa no sea el empresario persona física o el representante legal de una empresa persona jurídica, sino un directivo de la empresa o un compañero de trabajo, a los que, para evitar dividir la continenencia de la causa, se puede demandar en vía social cuando la acción dirigida contra el empresario persona física o el representante legal de una empresa persona jurídica coincida con la acción dirigida contra el directivo de la empresa o el compañero de trabajo -como ocurre cuando se les demanda a efectos de una indemnización solidaria-.

La STSJ Madrid 4 abril 2014 (AS 2014, 1236) aborda un supuesto en que la trabajadora tras un periodo de incapacidad temporal y una baja por maternidad, al reincorporarse a la empresa, es ubicada en el sótano de las dependencias empresariales, en el que se le acondicionó una mesa y un ordenador, sótano en el que ningún otro trabajador prestaba servicios, existiendo solo dependencias dedicadas a cocina, comedor y descanso del personal. La Inspección de Trabajo le requiere a la firma mercantil demandada el cambio de ubicación de la trabajadora, así como la designación de tareas a realizar, fichaje, intercomunicación, medios de trabajo y ubicación del puesto, de forma que quedaran garantizados sus derechos al igual que el resto de trabajadores de su misma categoría y funciones, a lo que la empresa hace caso omiso. La empresa es sancionada por falta muy grave al estimar la Inspección de Trabajo que se estaba atentando contra

---

<sup>39</sup> Un comentario a dicha sentencia, en SÁNCHEZ TORRES, E.: “Apreciación de acoso sexual entre personas del mismo sexo: a propósito de la STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005”. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art04.htm>

<sup>40</sup> En el mismo sentido, la STSJ Galicia 17 febrero 1995 (AS 1995, 597) había dicho que “(si) se demanda no solamente al compañero de trabajo, sino también al empresario... por entender que, teniendo conocimiento de la situación, no (tomó) medida alguna para corregirla.. ello sí constituye un pleito entre trabajador y empresario en el que se atribuye a éste un incumplimiento en su deber de protección... no siendo posible entonces dividir la continenencia de la causa y separar este supuesto incumplimiento empresarial de la actuación del trabajador ofensor, de la que trae causa”.

la dignidad de la trabajadora. La empresa, no obstante, le realiza una extinción por causas objetivas. Pese a los resultados económicos negativos de la demandada, el panorama de discriminación por razón de sexo, por la condición de mujer y de madre de la demandante, así como los acreditados atentados contra la dignidad de la trabajadora constitutivos de un claro acoso laboral determinan la nulidad de la decisión extintiva acordada por la empresa y la condena a una indemnización compensatoria por daños morales derivados de la conducta empresarial vejatoria y discriminatoria por importe de 30.000 €.

### VIII. EL RECARGO DE PRESTACIONES

Si se ha producido una violencia de género o un acoso sexual en el ámbito de la empresa y surge una incapacidad protegida por la Seguridad Social es lógico que se piense en la posibilidad de que las prestaciones se vean incrementadas con el recargo contemplado en el artículo 123 LGSS. La doctrina judicial ya no duda en aceptar que también en el caso particular del acoso, el empresario tiene la obligación de prevenir la aparición de posibles conductas de hostigamiento psicológico en la empresa, actuando a través de la información, formación, medidas organizativas, etc.<sup>41</sup>.

Pero no siempre que la trabajadora acredite la existencia de una vulneración de su dignidad y formación profesional ha de surgir, automáticamente, la imposición del recargo partiendo del reconocimiento de una situación de *mobbing* o acoso laboral. Tampoco la consideración como laboral del proceso incapacitante comporta, *necesiter*, la imposición de tal sanción prestacional.

Es necesario, en definitiva, una conducta grave del empresario, de tal manera que se origine un entorno negativo no sólo desde la percepción subjetiva de quien lo padece, sino objetivamente considerada porque puede ocurrir que nos encontremos ante una sensibilidad especialmente marcada de un trabajador cuyo entorno objetivamente

---

<sup>41</sup> El empresario tiene la obligación entonces de la identificación y eliminación de los riesgos, así como la evaluación de los que no han podido ser evitados, aplicando las medidas resultantes de la evaluación mediante una acción planificada para la prevención de esos riesgos (arts. 15 y 16; arts. 3-9 LPRL). También le es exigible adecuar las condiciones del puesto de trabajo a las condiciones personales y al estado biológico del trabajador (arts. 15.1.d y 25 LPRL) o llevar a cabo las actividades de prevención valiéndose de expertos con la formación adecuada, y que puedan desempeñar el papel de trabajadores designados por la empresa o integrarse en un servicio de prevención propio a ajeno concertado con la empresa, donde tendrá que haber expertos en la evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales (arts. 30 y 31 LPRL). Asimismo la obligación de vigilancia de la salud para la detección de enfermedades psíquicas (art. 29 LPRL). Alguna sentencia, en este sentido, ha señalado la responsabilidad de la compañía por tratarse de un seguro de responsabilidad civil y por ser, a su vez, la conducta imputable a la empresa el incumplimiento del deber de vigilancia ante la situación de acoso moral sufrido por la trabajadora. TSJ Cantabria 28 junio 2012 (AS 2012\2878).

considerado no es efectivamente hostil<sup>42</sup>. La STSJ Cantabria 3 julio 2006 (AS 2006, 2275) aplica todas esas consideraciones respecto de supuesto en que el propio tribunal había estimado la existencia de causa extintiva, amparada en el artículo 50 ET; ahora se relativiza lo acaecido: una empresa en situación de crisis adopta diversas decisiones que el trabajador interpreta como hostigamiento y le generan un cuadro ansioso-depresivo grave.

Asimismo, la STSJ Cataluña 22 octubre 2013 (AS 2013, 3104) considera adecuada la imposición del recargo si se acredita que la empresa conoció el acoso a la trabajadora antes de que la misma accediera a la situación de incapacidad temporal, sin que hiciese nada al respecto; “a nueva evaluación, esto es, una consideración y revisión del plan de evaluación de riesgos que la empresa había adoptado. Se advierte incluso que, y también este es un dato que la Sala no puede obviar ni ignorar, habiendo conocido la empresa la actualización de un riesgo en el trabajo tampoco procedió a la revisión del mismo plan. Estos, insistimos, son datos o circunstancias fácticas con las que debemos necesariamente operar pese al intento de la recurrente de provocar, por una vía que no puede ser tenida como inadecuada, una discusión al efecto”.

La STSJ Galicia 25 enero 2012 (ILJ 254/2012) entiende que la aplicabilidad del artículo 123 LGSS en los supuestos de presión laboral tendenciosa, no es discutible cuando la empresa ha tenido conocimiento de lo que ocurría, y pese a ello lo ha tolerado o no ha actuado de forma suficientemente contundente. En este sentido, señala que habiéndose acreditado la existencia del acoso, propiciador del estrés y la depresión que dio lugar a la incapacidad temporal y suicidio, lo siguiente es determinar si hay alguna responsabilidad por parte de la empresa que dé lugar al recargo. Por tanto, hay que remitirse al artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispone que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. La imperatividad de la norma, al hablar de “deberán promover”, supone una obligación de la empresa de adoptar medidas preventivas, que en este caso la empresa no cumplió.

La STSJ Cataluña 25 febrero 2014 (AS 2014, 815), en caso contrario a los supuestos analizados, es decir, que no cabe la posibilidad de recargo de prestaciones, señala que la

---

<sup>42</sup> Por todas, STSJ Galicia 31 octubre 2002 (JUR 2003, 13176).



recurrente indica que la falta de protocolo para el supuesto de acoso sexual implica que no se hubiera formado al trabajador; no obstante, esta falta de formación específica por parte de la empresa es irrelevante en la medida en que existe una norma elemental de convivencia cuya infracción constituye delito penal notoriamente conocido por todos, de modo que no puede entenderse que esta falta de advertencia específica produjera por relación de causalidad en una materia de conocimiento común la consecuencia dañosa en la trabajadora. El protocolo de actuación no podía consistir en la instalación de aparatos de detección de las actitudes de los trabajadores en el lugar en que estaban destinados, y era obvio que una reacción inmediata de la trabajadora era la de denunciar ante la empresa los hechos ocurridos en el puesto de trabajo, tal como hizo y que la empresa tan pronto como tuvo conocimiento de ellos indicó a la trabajadora que denunciara penalmente los mismos, y además despidió inmediatamente al trabajador, por despido que fue declarado procedente.

Por último, hay que destacar la posibilidad de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda iniciar el procedimiento de recargo de prestaciones de la Seguridad Social<sup>43</sup>. En este sentido, la Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, considera que para la formulación de las propuestas de recargo de prestaciones es necesario que se reúnan al menos dos requisitos. El primero, es el inicio del procedimiento sancionador en el orden social frente a la empresa, por hechos y circunstancias relativos a actos de violencia y acoso en el trabajo, que contemple al menos una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de la aplicación de las normas del concurso de infracciones, salvo en los supuestos excepcionales en que este procedimiento no pueda ser iniciado o que se trate de personal al servicio de una Administración Pública en el que esta facultad no puede ser ejercida.

El segundo requisito es que el Inspector estime que la infracción del empresario en materia de prevención de riesgos laborales haya sido la causa de la lesión sufrida por el trabajador accidentado. No será, a este respecto, un requisito imprescindible que la contingencia haya sido declarada previamente como profesional por parte de la Entidad Gestora, ya que ésta puede en cualquier caso pronunciarse a este respecto en el propio procedimiento de imposición de recargo.

---

<sup>43</sup> [www.empleo.gob.es/itss/](http://www.empleo.gob.es/itss/).

## **IX. CONCLUSIONES**

Una problemática específica, como ha podido comprobarse en el estudio, es que cuando se refiere a las enfermedades psicosociales difícilmente puede precisarse el momento y el lugar en el que surgen sus primeros síntomas. Por consiguiente, no podrá entrar en juego, por una parte, la presunción de laboralidad. Por otra, su conexión causal con la actividad profesional. La relación de causalidad entre aquella lesión y el trabajo ejecutado por cuenta ajena puede ser compleja, lo que plantea una dificultad especial para dilucidar si aquél constituye la causa exclusiva de la patología.

La dificultad en estos supuestos es la delimitación de la etiología laboral de la patología psíquica o psicofísica, dado que la misma puede desarrollarse durante un tiempo prolongado, y puede ser atribuible a diversas concausas. Además, de que puede afectar a un trabajador ocupado en diferentes actividades; es decir, pluriactividad, durante el periodo de gestación de la enfermedad.

Hay que destacar que el órgano judicial siempre ha tenido la última palabra. Al no existir en el ordenamiento jurídico español una norma explícita y clarificadora sobre el tratamiento de las enfermedades psicosociales ocasionadas en el trabajo, aquel es el encargado de calificar como laboral los accidentes de trabajo habidos por dichos motivos. Empero, no ha ofrecido una respuesta unificada, como ya sea expuesto en el trabajo, en el que hay una variedad de sentencias.

La doctrina califica el acoso que se produce en la empresa como riesgo profesional de carácter psicosocial, dado que, además de ser consecuencia objetiva de la relación laboral, está relacionado con la red de relaciones interpersonales que compone toda estructura empresarial, por lo que se vincula al ambiente en que se desarrolla la actividad laboral y a cuestiones de tipo organizativo.

Por tanto, en definitiva, una solución a toda la disyuntiva expuesta es que el legislador incluya en el catálogo de enfermedades profesionales a los riesgos psicosociales, como uno de los principales riesgos emergentes en la organización del trabajo. Habrá que esperar, por consiguiente, que tome la iniciativa para que delimite exhaustivamente el tratamiento jurídico de las enfermedades del trabajo, teniendo en cuenta la jurisprudencia habida al respecto.

**BIBLIOGRAFÍA**

- ARBONÉS LAPENA, H.: *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, Bomarzo Albacete, 2014.
- BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social responsable*. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>.
- GARCÍA ORTIZ, S. y TOMÀS SALÀS I DARROCHA, J.: “El mobbing como delito contra la integridad moral en el ámbito laboral (Art. 173.1 CP)”, *Revista Técnico Laboral*, Vol. 36, núm. 141, 2014.
- GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: una perspectiva de protección diferente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 387, 2015.
- KAHALE CARRILLO, D.: *El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2010.
- “Legitimación en los pleitos sobre acoso laboral”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2011.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.: “La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social. Cuestiones pendientes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 303, 2008.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevo cuadro de enfermedades profesionales, enfermedades del trabajo y riesgos psicosociales. ¿Una nueva oportunidad de modernización real perdida?”, *Revista La Mutua* (Fraternidad Mutrespa), nº 18, 2007.
- MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., “Determinación de contingencias de la Seguridad Social (Revisión crítica del sentido político-jurídico y de la delimitación técnica de las contingencias profesionales)”, *Aranzadi Social*, núm. 20, 2008.
- OLARTE ENCABO, S.: “Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005.
- RIVAS VALLEJO, M.P.: *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia*, Aranzadi, Cizur Menor, 2005.
- Tratamiento integral de acoso*, Aranzadi, 2015.
- ROJAS RIVERO, G.P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, 2005.
- SÁNCHEZ TORRES, E.: “Apreciación de acoso sexual entre personas del mismo sexo: a propósito de la STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005”. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art04.htm>.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “Capítulo IV. “Enfermedades profesionales atípicas y claves para el encuadramiento de los daños derivados de riesgos psicosociales”, en F. CAVAS MARTÍNEZ: *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social*. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115799.pdf>.
- “VI Parte. Otros ámbitos: la violencia de género en el trabajo” (II. Perspectiva laboral y III. Perspectiva de Seguridad Social: la violencia de género laboral como enfermedad de trabajo), en BARRIOS BAUDOR, G.L. y RIVAS VALLEJO, M.P.: *Violencia de Género. Perspectiva Multidisciplinar y Práctica Forense* (2ª edic.), Aranzadi, Cizur Menor, 2014.