



**Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación**  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

# **LA PROTECCIÓN JUDICIAL EN MATERIA DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL HORIZONTE DEL CONVENIO 190 OIT**

**ESTUDIO (CUANTITATIVO Y CUALITATIVO) DE LOS  
ÚLTIMOS 5 AÑOS**

## INTRODUCCIÓN

A nivel nacional e internacional, en especial comunitario, hace años que disponemos de numerosos estudios, encuestas e informes sobre cuál es la incidencia estimada del acoso en el trabajo, en sus más diversas modalidades (moral, sexual, sexista, discriminatorio en general).

También conocemos bien el tratamiento jurídico y judicial de estas formas de violencia en el trabajo (moral y/o de género), pues se trata de uno de los tópicos jurídicos más analizados desde hace ya más de dos décadas (2001 marcó el año de inicio en España del reconocimiento judicial del problema del acoso moral laboral, si bien ya había aparecido, pero diluido en otros comportamientos con anterioridad -un análisis de la doctrina judicial del Tribunal Central de Trabajo, que está por hacer, así lo acreditaría-). Por tanto, no pretendemos en este libro hacer ni lo uno ni lo otro.

Sin embargo, hasta ahora, no hemos contado con análisis de estas conductas de violencia laboral repetida respaldados con una suficiente muestra estadística extraída de fuentes registrales, no ya de mera estimación. Ni en lo que concierne a su incidencia real, a través del registro de conductas de este tipo aglutinando diferentes fuentes disponibles al respecto (intervención inspectora, acción de organizaciones sindicales y asociaciones representativas de estos colectivos de personas trabajadoras, registros judiciales, querellas y denuncias ante la Fiscalía, etc.), ni tampoco del balance institucional en torno a la protección efectiva frente al acoso en el trabajo en el seno del servicio de la Administración de Justicia en España. No es disímil este vacío, o al menos esta insuficiencia analítica, por tanto, de conocimiento pleno -o más auténtico- de la realidad, del que se constata en los demás países, dentro y fuera de la UE

En fechas recientes, y pese a esa inexistencia de información, sin embargo, se difundían en la prensa noticias como estas. De un lado, se informaba de que el acoso moral en el trabajo crecía en España -aunque no hay registros oficiales-, pero la acción judicial decrecía, por los obstáculos existentes -real o pretendidamente- para tal acción<sup>1</sup>. De otro, se lamentaba que, en los -reducidos- casos de denuncia judicial, el fracaso de la acción parecía escrito en su destino, “naufragando” la mayoría<sup>2</sup>.

<sup>1</sup><https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/2019-crece-acoso-laboral-espana>

<sup>2</sup>[https://elpais.com/economia/2019/03/29/actualidad/1553880158\\_970768.html](https://elpais.com/economia/2019/03/29/actualidad/1553880158_970768.html)

Pero si no se tienen datos fiables suficientes ni de lo uno (número real de casos de acoso en el trabajo, fuera de las estimaciones, muy divergentes, por otro lado, ni de lo otro (número de demandas que se han presentado al respecto, menos sobre los porcentajes de estimaciones y desestimaciones), ¿cómo puede hacerse ese tipo de afirmaciones con el rigor y la seriedad debidas, fuera del propósito periodístico más puro? Pues bien, desde el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación se decidió tratar de recopilar ese tipo de datos y ofrecer un análisis científico, por tanto, solvente, de la situación relativa al tipo (ámbito judicial prevalente y modalidad de procedimiento) y nivel (intensidad) de protección judicial en nuestro país frente al acoso moral en el trabajo, tanto en el ámbito privado como público y en su dimensión profesional (social y contenciosa) como penal.

A tal fin, una clave del estudio, absolutamente original, por no tener parangón en nuestro país, tampoco en el resto de Europa, era la de disponer de datos cuantitativos fiables, con una muestra que sí fuese representativa y, claro está, actual. Por eso, el análisis que se ha realizado y aquí se difunde se acota en las decisiones judiciales en relación al acoso (moral, sexual y sexista) en el trabajo durante el periodo 2013-2018. El número de sentencias analizadas es de 1.300 e incluye los diferentes niveles de la jurisdicción, en especial de los Tribunales Superiores de Justicia de todas las CCAA, así como de las Audiencias Provinciales (para el ámbito penal), además de, claro, el Tribunal Supremo (si bien hay que reconocer que este último, en sus diferentes Salas, mantiene un discreto protagonismo).

Pese a que el estudio exhaustivo se cierra en 2018, también se han tenido en cuenta algunas decisiones hasta junio de 2019, con el fin de ver si las tendencias registradas en el análisis que presentamos tenían su continuidad o, al contrario, mutaban. Las conclusiones son de “continuidad” o “perpetuación” de la situación, si bien dos marcados hitos jurídicos podrían introducir cambios de relieve. De un lado, la muy importante STC 56/2019, de 6 de mayo, que concede el amparo a un funcionario -ya jubilado-, revocando la doctrina contencioso-administrativa que negó la protección judicial (sobre unas bases muy comunes y extendidas en todos los niveles y ámbitos o ramas de la jurisdicción española -e internacional-). De otro, la ratificación -probable- del Convenio 190 de la OIT, sobre prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo.

En relación a la muestra estadística analizada aquí, conviene precisar que la cuantificación se realizó manejando una serie de ítems o variables que permitiesen llegar a conclusiones elaboradas sobre la situación (de protección o, en su caso, infra-protección) judicial del acoso laboral en el periodo seleccionado, su actual comprensión por los diferentes operadores jurídicos, los procesos utilizados más frecuentemente (acierto o desacierto de la estrategia de defensa procesal, en función de sus niveles probable de éxito), los bienes jurídicos conculcados con mayor prevalencia, y las personas y grupos más afectadas (índice de prevalencia) por la realidad del acoso en el trabajo

Más concretamente, los ítems o variables utilizados en el estudio han sido los siguientes:

**Tabla 1. Tabla de variables y valores**

<b>ACOSADOR</b>	<b>ACOSADO</b>	<b>PROTOCOLO</b>	<b>INTENCION</b>
Hombre	Hombre	Si	Si
Mujer	Mujer	No	No
<b>SENTENCIA</b>	<b>DEMANDADO</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>MEDIDA CAUTELAR</b>
Estima	Empresa	Pública	Si
Desestima	Particular	Privada	No
Archivo	Empresa y particular	Administración	<b>PRISIÓN</b>
Absolución	Administración		Si
Condena	Administ y particul		No
<b>CLASE DE ACOSO</b>	<b>CLASE ACOSO PENAL</b>	<b>TIPO ACOSO</b>	<b>CONDENA</b>
Descendente	Funcionarial	Sexual	Hacer
Ascendente	Laboral	Razón de sexo	No hacer
Horizontal	Otros	Moral	Cantidad
		Discriminatorio	
<b>DAÑO</b>	<b>SENTENCIA INTERES</b>	<b>INDEMNIZACIÓN</b>	<b>INDEMN. DISUASOR</b>
Biológico	Si	Lisos	Si
Moral	No	Baremo	No
Biológico y moral		Tanto alzado	
<b>DERECHOS</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>COMUNIDAD</b>	<b>AUTÓNOMA</b>
Igualdad	Despido	Andalucía	Aragón
Dignidad	Extinción	Asturias	Baleares
Integ. Física	Derech. Fundamen.	Canarias	Cantabria
Integridad psíquica	Prevención	Cast. La Mancha	Cast. León
	IAD	Cataluña	Extremadura
<b>JURISDICCIÓN</b>	Recargo	Galicia	La Rioja
Penal	Contingencias	Madrid	Murcia
Civil	Ordinario	Navarra	País Vasco
Social	Abreviado	Valencia	Estatal
Contencioso- Adm			
Militar			

Aunque, como anticipábamos, aquí ofrecemos datos extraídos directamente de la realidad, no es “toda la realidad”, sino una parte, muy significativa, pero parcial: la realidad forense o la práctica del foro. Los datos de este estudio reflejan el contenido y el resultado de las demandas que se interponen por las personas trabajadoras ante los órganos jurisdiccionales. Por supuesto, sabemos y asumimos que la realidad global de las conductas de acoso en el trabajo puede ser, y seguramente es, más amplia, puesto que son muchasmás las conductas incluíbles en esta tipología de vulneraciones de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (integridad, no discriminación, libertad sexual, salud, dignidad, etc.) que ni han visto ni verán “la luz” judicial.

Muchas pueden ser las razones que lleven a este “apagón judicial” de tantas y tantas situaciones de personas víctimas de acoso en el trabajo. Bien por “miedo” a las represalias (pérdida de empleo; mayor intensidad del acoso; degradación generalizada del ambiente de trabajo, etc.), de modo que sólo cuando cree que tiene más que ganar que perder se decida a dar este paso (ya ha sido despedida, no soporta más el estado o situación y busca extinguir la relación de trabajo, pero con una indemnización que le compense algo el daño, quiere recuperar condiciones de trabajo perdidas, ha sufrido bajas por problemas de salud derivados del acoso, etc.), bien, por desconfianza ante el sistema, porque entienda que no hallará solución en la Administración de Justicia. Que muchas de las demandas por acoso en el trabajo responden a ese sentimiento de “no tener ya más que perder” se pondría de relieve en el dato, que luego veremos con algún detalle más, según el cual aproximadamente la mitad de las demandas por acoso se plantean para impugnar el despido o para tratar de extinguir la relación laboral, no para “mejorar las condiciones de trabajo” en la empresa en que se trabaja.

Ahora bien, ya sea por una causa (solo demanda por acoso quien cree que no tiene nada más que perder) ya por otra (un porcentaje importante de personas que se sienten acosadas no demandan por desconfianza en el sistema, o incluso por temor a la llamada “victimización institucional” o secundaria), habría razones significativas para que el sistema analizara con detalle qué está sucediendo en la realidad forense sobre tan significativa cuestión. Primero, porque si se demanda “tarde”, parece claro que ha fallado el “sistema preventivo” de riesgos laborales. Segundo, porque si se demanda menos de lo que debería, es porque falla el sistema reactivo-corrector.

En estas importantes disyuntivas ¿qué datos nos aporta la realidad -estadística-judicial justificaría para reflexionar seriamente sobre la corrección, o no, de aquellas convicciones ciudadanas y/o de tales decepciones -desafecciones- con el sistema, en su doble vertiente? Por supuesto, también puede ocurrir que la reclamación por acoso laboral no se corresponda a la realidad de la situación, bien porque hay un claro error de diagnóstico (no es acoso, sino un conflicto enquistado, por ejemplo), bien porque sea una simple táctica para presionar indebidamente a la otra parte de la relación, convirtiendo el derecho a la tutela judicial en una estrategia procesal contra la parte demandada. En ambos casos cabe identificar desajustes y problemas relevantes. Así, un uso excesivo, o abusivo, de la estrategia de demanda pueda revelarse, a la larga, más nociva para los intereses de la persona demandante, ya que en buena parte de los casos puede condicionar el rechazo global de su pretensión.

En cualquier caso, vemos cómo son numerosas las razones que requerían -y seguirán necesitándose en el futuro, incluso con mayor profundidad y dimensión de la muestra- un análisis como el aquí efectuado. De un lado, puede ser más indicativo, al menos de una parte importante, de las conductas de acoso que realmente suceden. De otro, también porque resulta conveniente conocer el resultado y contenido general de las actuaciones judiciales ante este tipo de demandas con el objeto de hacer una valoración global de las mismas y hacer un balance de lo que funciona razonablemente bien, o lo ha hecho hasta ahora, y, cómo no, de lo que no funciona igualmente bien, y requiere, tras su crítica, de significativas correcciones, en aras de una tutela judicial efectiva frente al acoso moral en el trabajo.

El desafío del Convenio 190 OIT bien hace merecer la pena el esfuerzo, a fin de preparar mejor el camino de la ratificación, pues nos obligará a hacer cambios legislativos de cierta entidad, también deberá modificar algunas “comprensiones judiciales” de esta cuestión, algo alcanforadas, como desvela la STC 56/2019.

Vamos a exponer a continuación, pues, los datos que hemos extraído del dicho Estudio, así como los comentarios que nos ha merecido su constatación. A partir de él, los diferentes operadores jurídicos, también la ciudadanía, deberá sacar sus propias conclusiones y su balance del estado del arte forense en materia de protección frente al acoso moral en el trabajo, cuya efectividad concierne valores superiores para toda sociedad civilizada, pues en juego está el respeto de los derechos fundamentales.

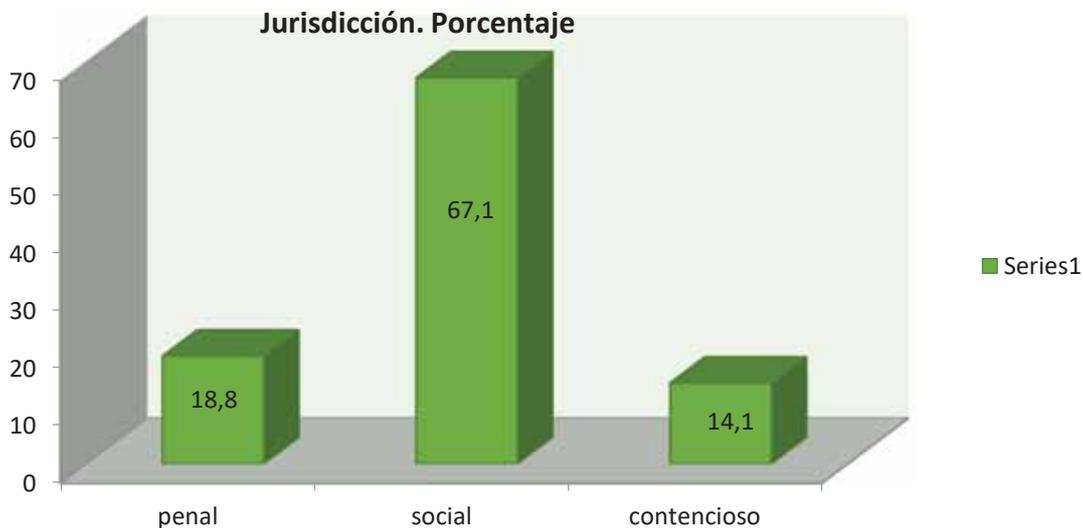
## PARTE PRIMERA

### LA PROTECCIÓN JUDICIAL FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO: ESTUDIO CUANTITATIVO, ESPECIALMENTE EN EL ORDEN SOCIAL Y CONTENCIOSO

#### 1. PROCEDIMIENTOS INSTADOS ANTE LAS DIFERENTES JURISDICCIONES

En el Estudio se realizó un primer análisis de las diferentes jurisdicciones ante las que se interpusieron demandas por acoso laboral. A tal fin se distingue, por un lado entre la Jurisdicción Social y la Jurisdicción contencioso-administrativa y por otro, en razón de su especificidad, la Jurisdicción Penal. La primera parte del mismo irá dirigida a sendos ámbitos jurisdiccionales profesionales, pues, mientras que la segunda hará lo propio con los diferentes delitos en los que se comprende el acoso laboral y que son objeto de un tratamiento diferenciado en este libro, que recoge lo esencial del Estudio.

GRAFICA 1



Esta gráfica fija los porcentajes que las demandas o denuncias de acoso por personas trabajadoras tienen en esas tres jurisdicciones y en ella se evidencia que la jurisdicción Social tiene una afluencia de demandas en materia de acoso laboral muy superior al de las otras dos jurisdicciones (67,1%). Esto puede responder a la

circunstancia de que las personas funcionarias también pueden acudir a la jurisdicción social para demandar por la falta de prevención de riesgos laborales, o debido a determinadas acciones que sólo tienen cabida en esta jurisdicción como el reconocimiento de incapacidad, la determinación de contingencia profesional o el recargo de prestaciones.

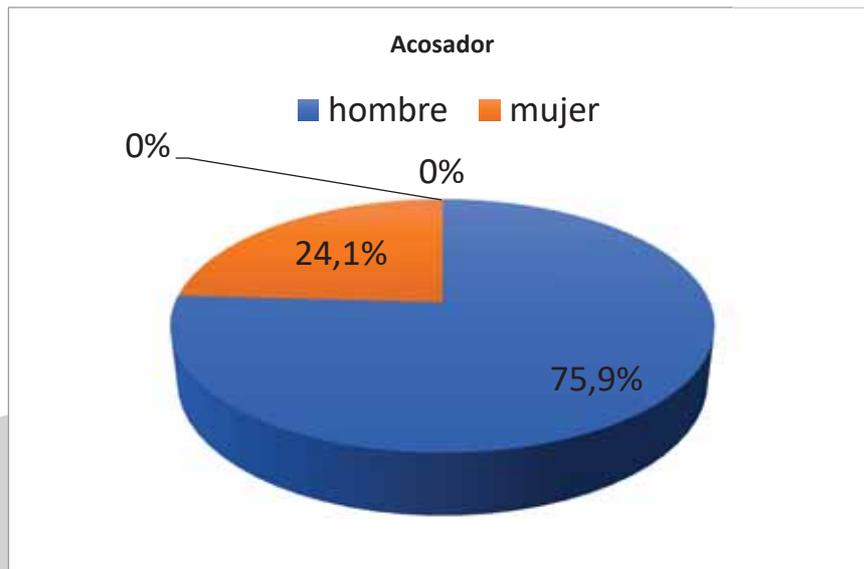
También puede deberse a que el entramado empresarial preponderante es el de la empresa privada (1 de cada 4 empleados son personas funcionarias) y a que el derecho penal parte de un principio de gravedad y tipicidad de la conducta que no es exigible en otras jurisdicciones. De ahí, que no se pretenda la condena penal en cualquier supuesto de acoso.

## 2. SUJETO ACTIVO Y PASIVO DE LAS DEMANDAS

Las gráficas que a continuación se detallan reflejan el espectro de los intervinientes en una situación de acoso laboral en relación al sexo de las personas acosadoras. Ello nos permitirá tratar de fijar pautas de conducta en ambos sexos, roles o papeles intervinientes e incluso concluir respecto a patrones culturales o de jerarquización de las relaciones laborales, que luego deberán de ser interrelacionados con otros parámetros, como son los tipos de acoso, las formas de acoso o los sectores industriales para entender la realidad social y empresarial que afecta a la dualidad de sexos en materia de acoso. Estas dos gráficas identifican el sexo de los demandantes y los demandados y verificar cuál es el sexo más afectado en uno y otro parámetro.

La gráfica 2 establece la ratio de hombres o mujeres demandados como acosadores y la segunda gráfica la ratio de hombres o mujeres que demandan por entender que están sufriendo acoso en el trabajo.

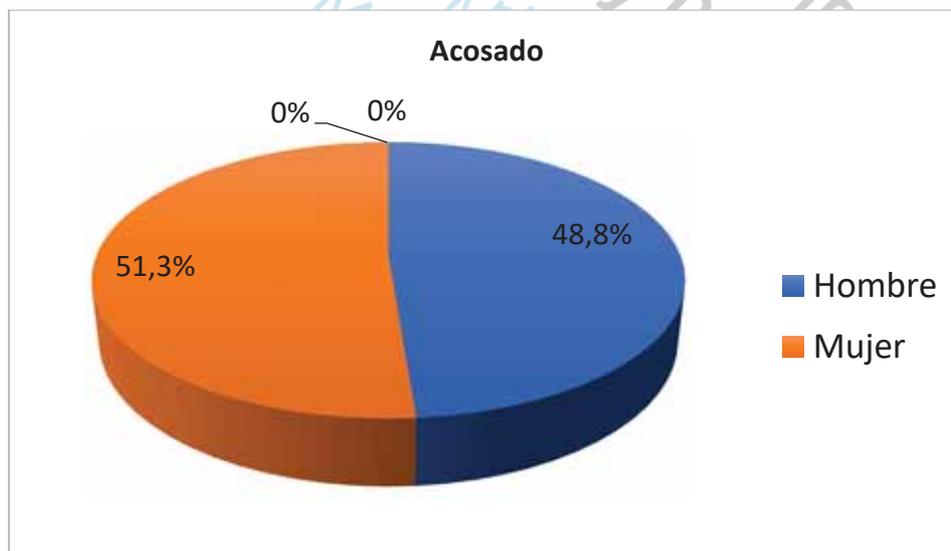
**GRÁFICA 2**



De la misma se deduce que el porcentaje de demandados como acosadores (75,9%) es muy superior que el de mujeres acosadoras (24,1%)

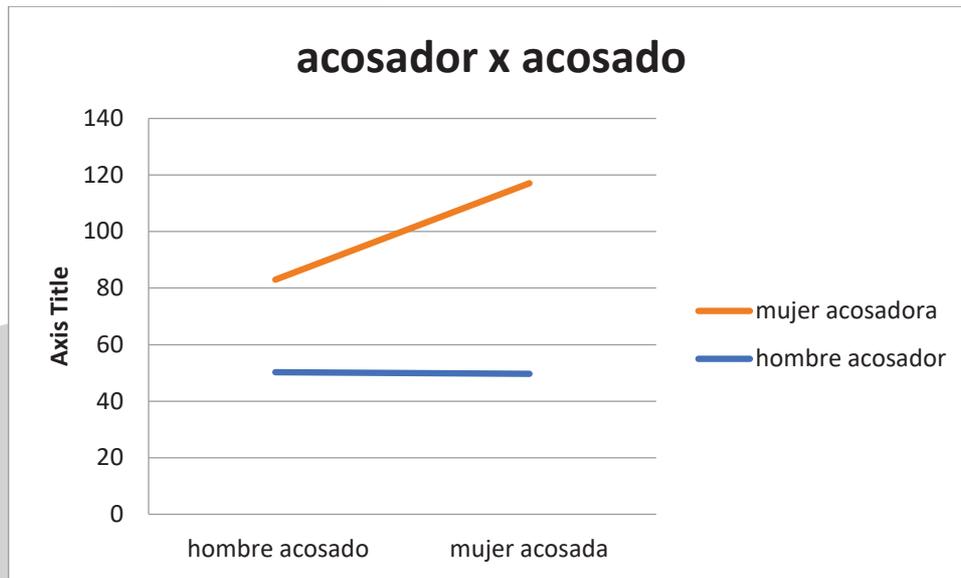
La gráfica 3 advera, sin embargo, que las personas que se sienten acosadas pueden ser hombres o mujeres en un porcentaje muy similar.

**GRÁFICA 3**

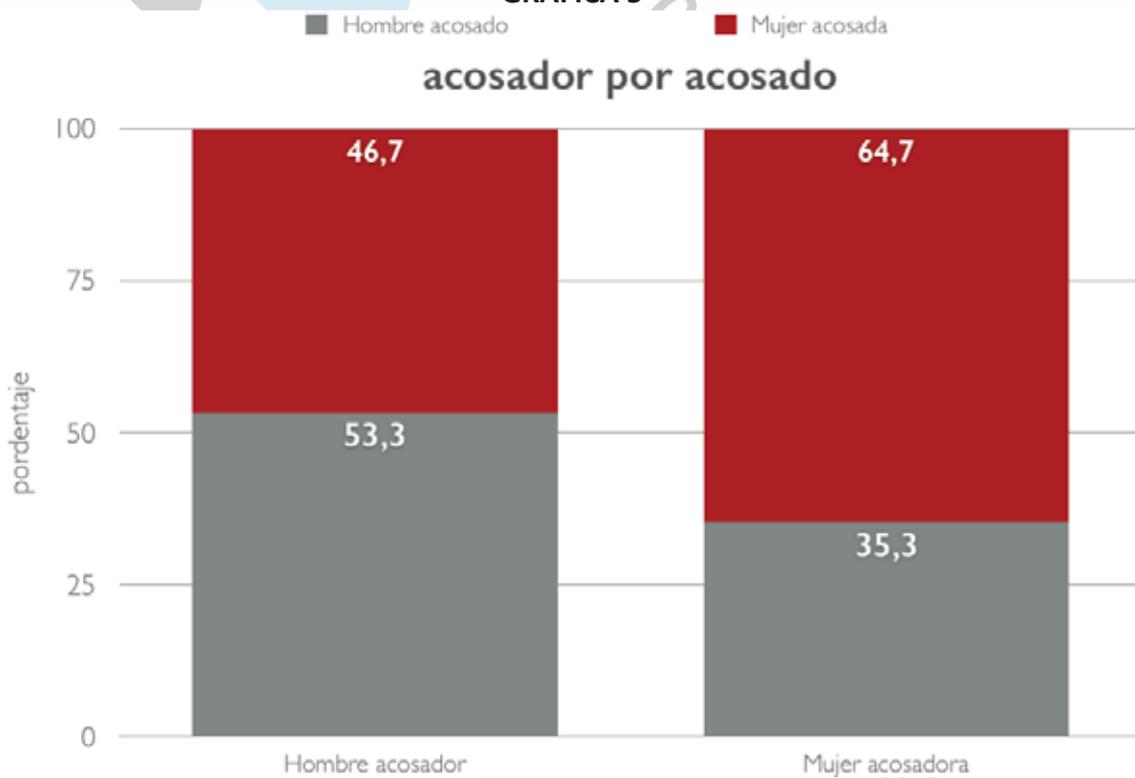


En las gráficas 4 y 5 se establece la interrelación existente entre el sexo del acosador y el acosado.

GRAFICA 4



GRÁFICA 5



De las mismas se deduce que el hombre acosa de forma igualitaria a hombres o mujeres. No existe, pues, diferencia de victima por razón de sexo cuando el que acosa

es un hombre. Sin embargo, cuando la acosadora es mujer la víctima es mujer en un porcentaje muy elevado aproximadamente del 65%.

De las gráficas anteriores se pueden extraer, en interrelación con otros parámetros, las siguientes **conclusiones**:

### **A) El hombre acosa en igual porcentaje al hombre que a la mujer**

Los resultados del estudio muestran que el acoso de los hombres hacia los hombres es de un 46,5% y hacia las mujeres es de un 53,6%.

### **B) La mujer acosa en más proporción a mujeres**

Es un dato estadístico relevante que las mujeres acosen en un 64,7% a mujeres, respecto al 35,3% de hombres acosados por mujeres, siendo por tanto ellas “el blanco” prioritario cuando la mujer es denunciada como acosadora.

¿Cuál podría ser la causa de esta diferencia entre los hombres y las mujeres, más teniendo en cuenta que el acoso sexual viene generado fundamentalmente entre personas de diferente sexo y primordialmente del varón sobre la mujer? A modo de hipótesis plausibles estas serían algunas posibles explicaciones:

- 1) En los sectores feminizados la jerarquía o puestos de responsabilidad también corresponden a la mujer y, de las gráficas que posteriormente se analizarán, se deduce que el porcentaje de acoso de carácter descendente, del superior respecto a los inferiores, es el más habitual, lo que conlleva que la mujer con jerarquía ejercite en estos sectores ese “acoso” frente a sus subordinadas
- 2) Una segunda explicación puede derivar más de la costumbre, la educación y el establecimiento relacional entre el hombre y la mujer; dado que tradicionalmente las mujeres perciben un poder de superioridad sobre las mujeres, no tanto sobre los hombres, por razones culturales o de patrones sociales.
- 3) Una tercera causa podría identificarse en la posible competitividad en ascensos y promoción profesional entre mujeres por miedo al denominado “techo de cristal”. La mujer, en ocasiones, parece mostrarse más exigente con sus congéneres para alcanzar una futura promoción que puede interpretarse

por el mal entendido espíritu de sacrificio como una exigencia de renuncias en su ámbito personal a favor del laboral.

### **C) Hay un mayor porcentaje de hombres acosadores**

Los hombres denunciados por acoso ascienden a un 77,5% respecto a las mujeres, un 23,5%. Son diversas las causas que pueden incidir en este porcentaje. La más trascendente a nuestro juicio, dado que el acoso descendente supone el 88,02% de los supuestos, deriva de que una gran mayoría de jefaturas se ocupan por hombres. Sólo hace falta valorar el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección en las empresas, pudiendo también incidir aspectos culturales respecto al trato a los subordinados.

De igual manera, pudiera incidir en estos resultados el antiguo estilo de liderazgo protagonizado por algunas jefaturas ostentadas por el varón cuyo contenido abrupto no tolerado por sus subordinados inciden de manera directa en el malestar instaurado en sus equipos. Las nuevas tendencias en el Management que implican la adecuada gestión del equipo dando especial relevancia al capital humano en las empresas evitará esta tendencia.

### **D) Los resultados divergen cuando nos encontramos ante supuestos de acoso sexual o por razón de sexo**

Donde es el sexo femenino el más estigmatizado por este tipo de acoso, como se verá a continuación. Así sucedería también en las modernas formas de violencia y acoso en el trabajo a través de las comunicaciones digitales (acoso cibernético laboral) u online, en las que la componente de género-sexo, como muestra el Convenio 190 OIT es especialmente intenso. Aunque este estudio es netamente cuantitativo, más que cualitativo, de interés nos ha parecido ilustrar esa intensa dimensión de género que parece evidenciar las nuevas formas de violencia y acoso en el trabajo a través de la instrumentación en forma hostil de la comunicación digital, con la STSJ Cataluña 5206/2018, 5 de octubre. En este supuesto estamos ante una tipología de ciberacoso

en el trabajo mixto: sexual en parte, acoso moral, en otra, evidenciándose las muchas interacciones entre ambas modalidades

### 3. TIPOLOGIA DE ACOSOS EN EL TRABAJO

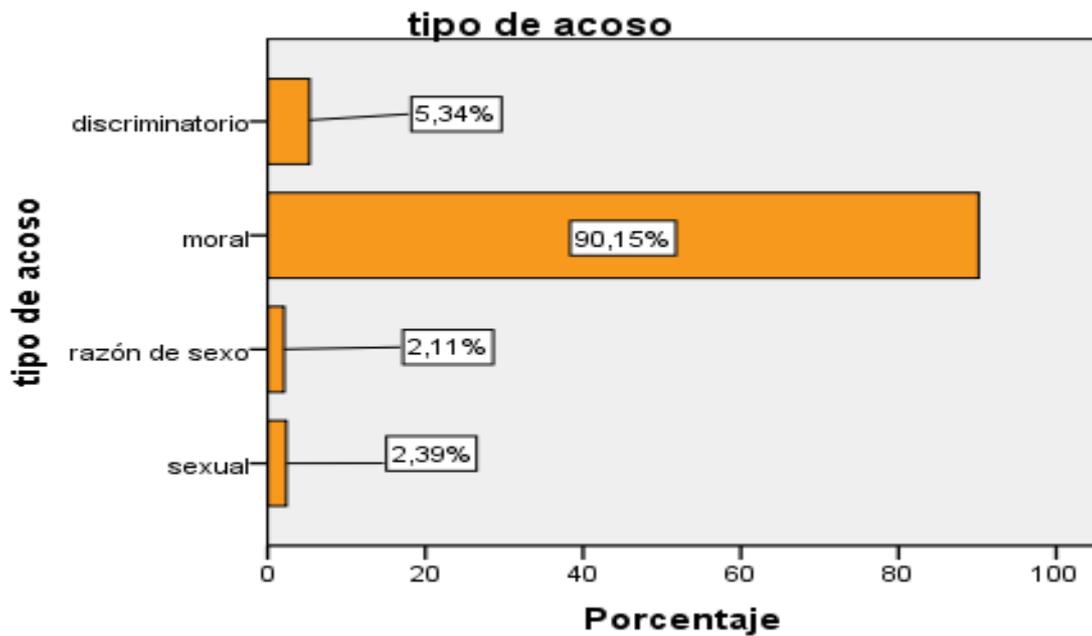
Precisamente, en las siguientes dos gráficas se exponen los diferentes tipos de acoso en dos vertientes. Una, en relación a los derechos fundamentales y laborales afectados por el mismo. La otra, atendiendo a la forma de su ejercicio, según la posición del acosador dentro del entramado empresarial y su relación con la víctima. Las divergencias entre el acoso sexual y por razón de sexo no son baladíes. El primero pivota sobre un ánimo libidinoso o lúbrico del acosador frente a la víctima. El segundo es un acoso discriminatorio sin componente sexual, motivado por el sexo del acosado (artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

En el estudio, el acoso por razón de sexo de índole discriminatoria (también llamado más directamente “acoso sexista”) se diferencia de otros acosos en modalidad discriminatoria, atendiendo a determinados factores personales y sociales, como son la edad, la raza (STSJ Murcia 781/2019, 26 de junio), el aspecto físico, etc. Todos ellos quedan encuadrados en el llamado “acoso discriminatorio” genérico (Art. 28 de la Ley 62/2003). No obstante, conviene no hacer una diferenciación muy radical entre los diferentes tipos de acoso en la realidad, pues no son infrecuentes los casos en los que hallamos modalidades más mixtas, de difícil caracterización en términos de radical opción por una u otra modalidad (ej. STSJ Cantabria 74/2019, 30 de enero), incluso la existencia de subdistinciones, atendiendo a la componente principal del acoso, como sería en el caso del “acoso moral por razón de género”.

La conducta de acoso laboral que no tiene un fin discriminatorio por alguna de las causas previstas en la legislación es el denominado acoso moral. Se trata de un concepto que ha tenido acogida en la doctrina jurídica y la jurisprudencia pero que carece, por el momento, de una definición establecida en la legislación laboral.

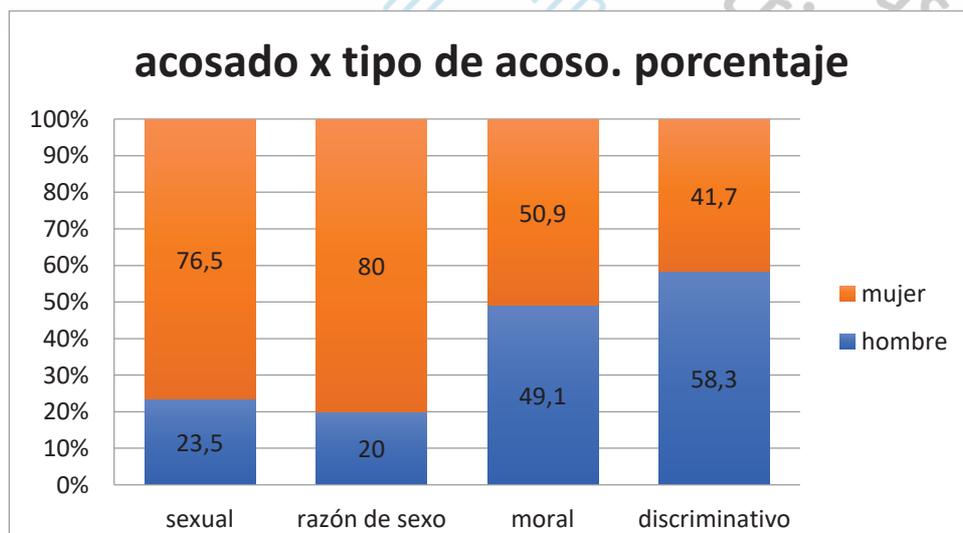
La GRÁFICA 6 muestra los diferentes tipos de acoso legalmente tipificados y a los derechos en juego (libertad sexual, la igualdad relacionada con el género, la dignidad o la igualdad basada en otros factores, integridad personal, salud, etc.).

GRÁFICA 6



En la GRÁFICA 7 se establecen los porcentajes de afectación en relación al sexo de los acosados por cada uno de los tipos de acoso verificados en la gráfica anterior.

GRÁFICA 6

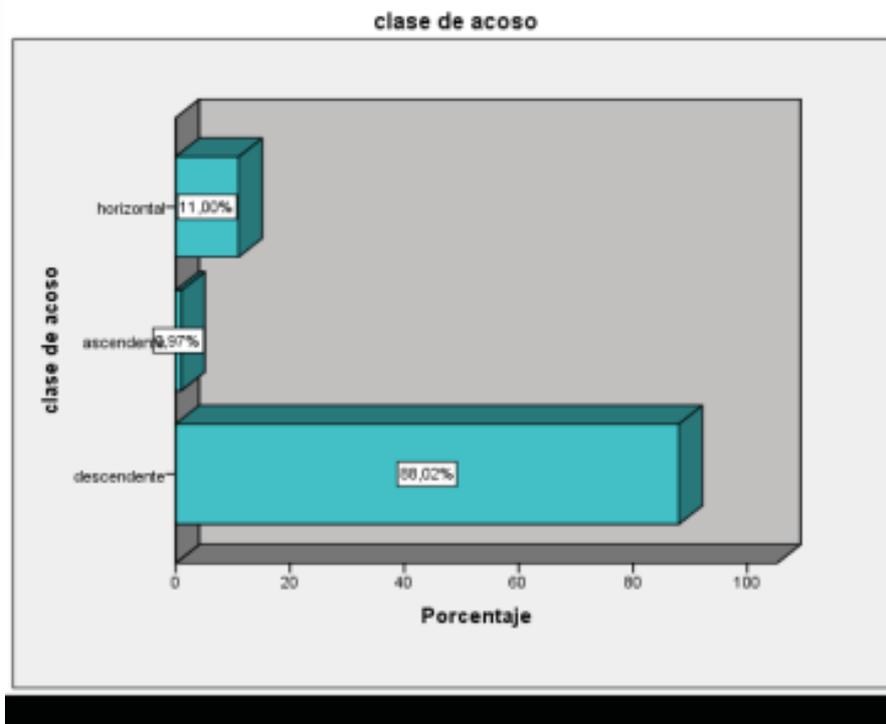


Por su parte, en la GRÁFICA 8 se señalan los tipos o modalidades de acoso en el trabajo según la posición contractual que la persona acosadora ocupa en el seno de la organización empresarial (o administración pública). Así, se distingue entre

- Acoso descendente cuando se ejerce por aquellos que tiene una relación de superioridad o jerarquía respecto a las víctimas.
- Acoso ascendente cuando son los subordinados los que acosan a un superior.
- Acoso horizontal cuando la situación intimidatoria u hostil se produce entre compañeros de trabajo con el mismo estatus jerárquico dentro de la empresa.

Sin duda, es la clasificación que más seguimiento ha tenido en los estudios sobre la materia, a fin de evidenciar si tiene el acoso una dimensión eminentemente “institucional” (procede de la dirección de la empresa) o “social” (deriva de la propia violencia social externa, proyectándose en el seno de la empresa, a través de conductas inapropiadas de compañeros, más que de los jefes). El balance en la práctica totalidad de los estudios ha venido siendo favorable a la mayor prevalencia del acoso vertical ascendente. Diferente será la situación en la violencia y el acoso cibernéticos.

GRÁFICA 8



La Gráfica comentada muestra que el acoso laboral descendente, el que el jefe/a ejerce sobre las personas subordinadas alcanza un porcentaje que roza el 90%. Por lo que se confirma con datos registrados lo que ya se intuía por estimaciones: el hostigamiento (en su dimensión offline -a diferencia de la online<sup>3</sup>-) tendría una clara dirección hacia las personas trabajadoras, con lo que presenta una fuerte componente jerarquizada. Consecuentemente, sí se confirmaría uno de los elementos más típicos del concepto de acoso en el trabajo: es normalmente el reflejo de varias situaciones de desigualdad de poder (por lo que el acoso moral en el trabajo y el acoso sexista laboral tendrían ambas una intensa dimensión de asimetría de posiciones jurídicas y sociales, aunque en el caso de las modalidades sexual y sexista se agregue la diferencia sexual o de género).

De las Gráficas anteriores se pueden extraer, de nuevo atendiendo a la interacción con otros parámetros, las siguientes conclusiones:

**A) Las demandas por acoso moral son las más numerosas**

En relación a los diferentes tipos de acoso en atención a los bienes jurídicos o derechos fundamentales en juego (GRÁFICA 6) se constata que un 90,15% de las demandas se refieren al acoso moral, que es paradójicamente la única modalidad de acoso que carece actualmente de una definición en la ley. Esto puede derivarse de razones de índole cultural, dado que de acuerdo a la Gráfica 8, el posible acoso sufrido por el subordinado en un (88.02%) se formaliza con más habitualidad por considerar el sujeto pasivo que la jerarquía se ejerce de manera abusiva atentando contra su persona. Culturalmente en ocasiones se desconoce o mal interpreta por parte de la persona demandante (subordinada) la línea existente entre el ejercicio legítimo del poder empresarial y el ejercicio abusivo del mismo.

<sup>3</sup> Vid. el estudio aportado por MOLINA NAVARRETE, C. Ciberacoso en el trabajo. La Ley. Wolter Kluwer, Madrid, 2019, pp. 72 y ss.

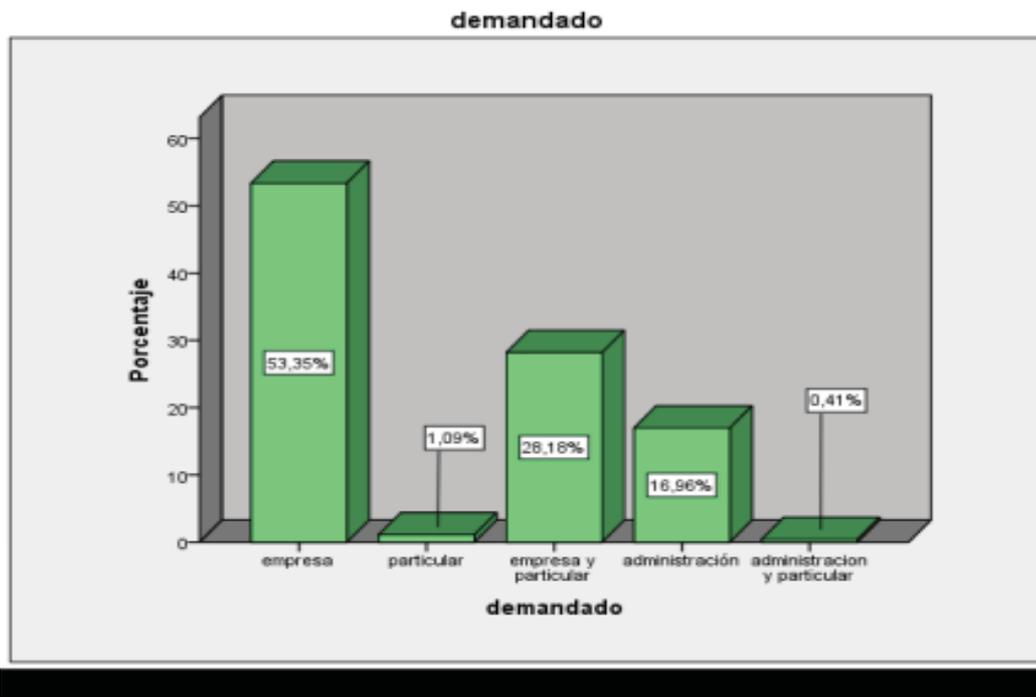
## B) Las demandas por acoso vertical descendente son claramente mayoritarias

De acuerdo a la GRAFICA 8, el resultado tan ínfimo o residual del acoso sufrido de manera ascendente (9,97%) pudiera tener diferentes causas. En primer lugar, que, en efecto, halle en la realidad empresarial una menor prevalencia, en la medida en que el acoso en el trabajo requiere del ejercicio de un poder efectivo, si bien no ha de ser en modo alguno jerárquico, bastando con que sea social, personal, de autoridad moral, etc. En segundo lugar que, al contrario, realmente refleje el resquemor, vergüenza o desconfianza por parte de los mandos de manifestar ante la jurisdicción social la vivencia de un posible acoso por parte de su equipo, por un sentimiento de frustración en una competencia básica en el ejercicio de su trabajo, su labor de liderazgo y gestión de equipos, que podría llevar aparejada una pérdida de su propio puesto de trabajo. En todo caso, aunque rara avis, se encuentran en los tribunales, aunque no tengan, en modo alguno, el éxito asegurado (ej. STSJPV 732/2019, 9 de abril).

## 4. EL DEMANDADO: EMPRESA PUBLICA O PRIVADA

En la siguiente gráfica se estudia frente a quien se dirigen las demandas, tanto en la jurisdicción social como en la jurisdicción contenciosa, afectando las tres primeras barras a la empresa privada y las dos siguientes a la jurisdicción empresa pública.

## GRÁFICA 9

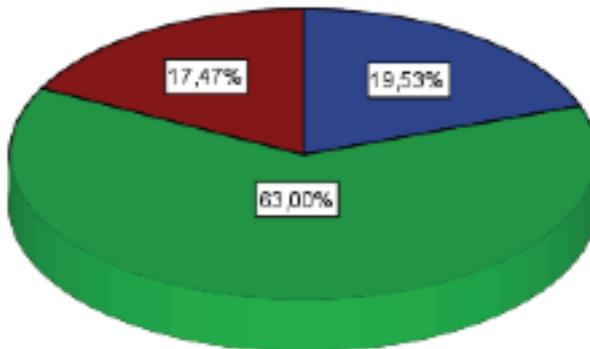


En la gráfica se evidencia que en la mayoría de los casos, un 70,31%, se denuncia de forma exclusiva al empleador como ente responsable. En cambio, en un 28,59% también se incluye a las personas presuntamente acosadoras. Sólo en un 1,09% la demanda se dirige en exclusiva frente al sujeto accionante del acoso. Una circunstancia que no suele concurrir en el ámbito de la empresa pública, donde se demanda habitualmente al ente públic-administrativo empleador.

A continuación, la Gráfica 10 refleja las empresas públicas o privadas, donde se contextualizan las demandas de acoso.

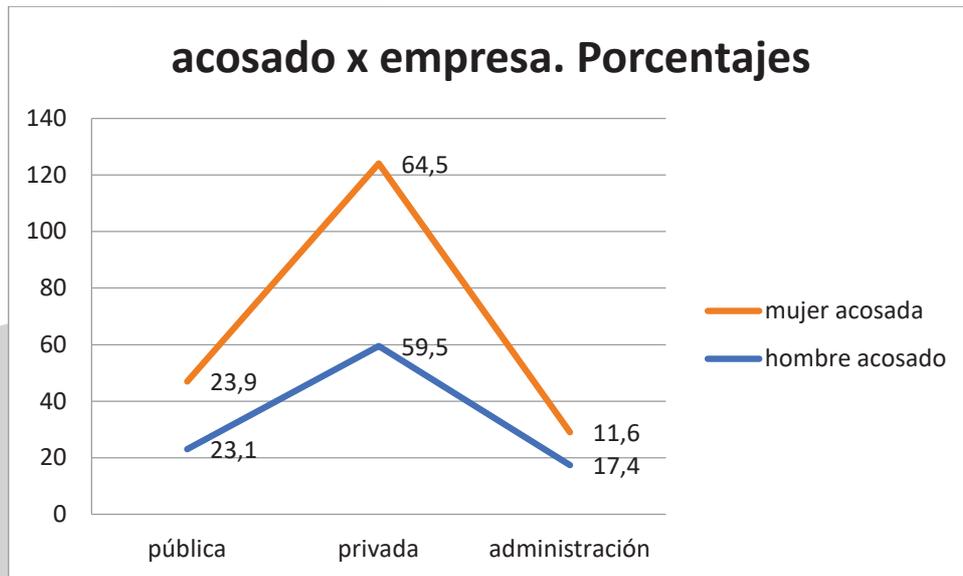
**GRÁFICA 10**  
**empresa**

■ pública  
 ■ privada  
 ■ administración



Dado que el estudio se ha realizado en las dos jurisdicciones, social y contencioso-administrativa, en color azul aparece la empresa pública que es objeto de demanda en la jurisdicción social ( bien por ser laborales los trabajadores o bien por basarse la demanda en incumplimientos preventivos) y en color rojo aparece la Administración como demandada en la jurisdicción contenciosa, (por ser personal en régimen funcional) , uniendo los fragmentos rojo y azul resulta que las empresas del sector público son objeto de demanda en un 37% de los casos, frente a las empresas privadas que lo son en un 63% de los casos. En la Gráfica 11 se establecen los porcentajes de acoso que sufren hombres y mujeres en relación a la tipología de las empresas, distinguiendo ambas jurisdicciones; la Jurisdicción social que comprendería la empresa pública y privada y la Jurisdicción Contenciosa referida a la Administración

## GRAFICA11



De las gráficas 9 y 10 pueden derivarse las siguientes **conclusiones**:

**A) Se demanda más a la empresa que directamente al acosador**

El art. 177.4 de la LRJS (conforme a la posición decantada finalmente por la jurisprudencia social, no sin algunas dudas iniciales) permite demandar tanto al empleador o la empresa como a la persona causante o responsable del acoso que se viene sufriendo, el cuál podría ser condenado a indemnizar los daños generados. Sin embargo la mayor parte de las veces hasta en un 70,31% de los supuestos la demanda se dirige directamente frente a la empresa. La razón principal estriba en que la llamada de la persona responsable es potestativa para la parte, además de que en muchos casos la acción que se ejercita, por ejemplo la determinación de contingencia o la extinción de la relación laboral vía artículo 50 del ET, sólo determina una condena para la empresa a los efectos extintivos o para la Mutua a los efectos de asumir la contingencia de un proceso, sin otras pretensiones añadidas.

Cierto, determinados Tribunales están exigiendo la comparecencia al juicio, al menos como sujeto interesado, de la persona a la que se atribuye la comisión del

acoso, al efecto de no generar indefensión ex art. 24 CE a la misma (STSJPV 2 de abril de 2019, recurso 350/19). Naturalmente, de consolidarse esta doctrina judicial puede determinar la futura necesidad de demandar también a la persona responsable del acoso. No obstante, no es una doctrina extendida en todos los tribunales superiores de justicia, recelando algunos incluso de tal exigencia de demanda conjunta (STSJ Madrid 332/2018, 16 de abril, si bien mediando la que considera denuncia infundada

## **B) Se demanda más a la empresa privada que a la empresa pública**

De la Gráfica 10 se extrae que actualmente el número de acoso objeto de demanda es superior en la empresa privada que en la pública. Ello se puede deber, en primer lugar, a un dato meramente estadístico, pues el número de empresas privadas es superior y por tanto las posibilidades de afectación también crecen. En segundo lugar a que el tejido empresarial en España está conformado fundamentalmente por pequeñas y medianas empresas donde no existen medidas preventivas específicas en relación a riesgos psicosociales y dónde son admitidos y prevalecen formas de jerarquía, de mando y de relaciones interpersonales con patrones de autoridad mucho más arraigados que en la empresa pública. En esta podría pensarse -es pura hipótesis- que el personal está más formado y tiene mayor conciencia de su posición y derechos, sin perjuicio de las excepciones que pueden concurrir sobre todo en pequeñas Administraciones.

En tercer lugar, la competitividad en la empresa privada relativa a la promoción profesional, y los puestos de dirección ocupados fundamentalmente por el varón que en ocasiones es además propietario del negocio en pequeñas y medianas empresas (la mayoría del tejido empresarial en España), favorecen un clima laboral más proclive a situaciones de conflictividad laboral. Esto añadido a la falta de información y formación sobre el acoso laboral tanto de empleados como de empleadores genera el aumento de demandas por situaciones laborales insanas.

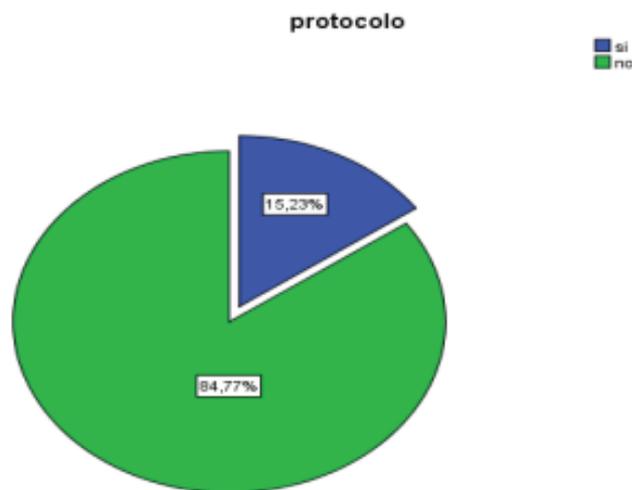
No obstante, no deja de ser llamativo. La convicción ciudadana es la de que en las AAPP la prevalencia del acoso es mayor, por su carácter cerrado y jerarquizado.

## 5. EL PROTOCOLO EN LAS EMPRESAS DEMANDADAS

Una de las cuestiones que el Observatorio Vasco de Acoso y Discriminación defiende es la puesta en marcha en las organizaciones de protocolos o procedimientos que abarquen cualquier tipo de conducta que se considere inapropiada, inadecuada o irregular en orden a garantizar la desactivación de los problemas interrelacionales y sus causas de índole organizativa o personal en momentos tempranos. Por fortuna, no estamos solos. La reciente STC 56/2019, 6 de mayo, ha considerado determinante para la acción tutelar la existencia de un protocolo que, sin embargo, no se activó.

De ahí que una de los ítems del estudio fuera precisamente descubrir si las empresas demandadas disponían de un Protocolo o de un Código de Buenas prácticas o cualquier instrumento que hubiese sido activado para tratar de solventar el conflicto. En la GRÁFICA 12 se establece que de las empresas demandadas el 84,77% no tenían Protocolo y tan sólo un 15,23% de esas empresas tenían protocolo de actuación en materia de acoso

GRÁFICA 12



No cabe duda de la enorme relevancia de este dato, y conviene que se ponga en cuestión o se relativice, precisamente por la ya referida distorsión que, respecto de la “realidad empresarial” a estos efectos, puede dar la “realidad judicial”. En efecto, con este solo dato, podría extraerse una doble conclusión:

- a) **La primera, que el porcentaje de empresas con Protocolos o instrumentos de solución de conflictos es muy escaso, abarca alrededor de un 15%.** Sin embargo, este dato chocaría frontalmente con el derivado de la estimación que hace la Encuesta ESENER 2 (2014) en España. En ella se declara que un 41 % de las empresas de más de 10 personas trabajadoras dispondrían de protocolo. ¿Quién tiene razón? Dado que los datos tienen diferente procedencia es muy difícil comparar y obtener consecuencias serias al respecto, por lo que no cabe hacer aquí comparaciones lineales. Como lección de experiencia sí intuimos que, mientras el dato de realidad judicial -registrado- parece subestimar el dato de la cada vez mayor presencia de protocolos en las empresas, como los tribunales están poniendo claramente en valor -reprobando cuando el protocolo solo sirve formalmente, como prevención de papel y no se le da uso real-, el dato de la encuesta -estimado- nos parece sobrevalorar el número de empresas que, con ese tamaño, dispondrían de protocolos. Convendrá analizar con más detalle tan relevante aspecto en futuros análisis.
- b) **O bien puede significar que son pocas, un 15,23%, las empresas que, teniendo protocolo, son objeto de demandas por acoso,** funcionando como instrumento preventivo eficaz. En efecto, al poder ser utilizados estos instrumentos de resolución de conflictos dentro de las organizaciones para desactivar las situaciones de acoso o de controversia que puedan producirse, harían menos útil o, lisa y llanamente innecesaria, la vía judicial para su resolución. Por tanto, estaríamos ante un dato que expresaría todo lo contrario que en la conclusión anterior. Si allí expresaba un fracaso -la insuficiencia de protocolos preventivos del acoso en las empresas (otra cosa sería en las AAPP, que tienden a disponer de él, si bien resulta altamente ineficaz, como prueba la STC 56/2019), aquí nos expresaría un éxito preventivo. Como en aquél, conviene también ser cautos.

En todo caso, del estudio cuantitativo realizado respecto a esta dimensión -más netamente preventiva- de la gestión sobre el acoso (sobre todo moral, pues recuerden que los protocolos más difundidos son en materia de acoso sexual y sexista, pero estas modalidades tienen escaso reflejo judicial -otra eventual explicación de la presencia tan escasa del protocolo en la realidad judicial-) en el trabajo cabría realizar algunas observaciones conclusivas.

- 1) **En empresas con protocolo la demanda de mujeres es mayor que en las que no lo poseen** (un 63%), aunque se trate de demandas por acoso moral en el trabajo la mayor parte de las ocasiones. Y ello puede deberse a que las empresas con protocolo son normalmente grandes empresas o Administraciones públicas, de sectores con más porcentaje de mujeres, y mayor requerimiento intelectual o formación; donde la información de los trabajadores es mayor y la protección a los mismos más implementada. Hay más conciencia de prevención y menos miedo al despido o a otras actuaciones por represalia, ello implica una denuncia o demanda de las situaciones en mayor porcentaje que la que concurriría en empresas pequeñas sin protocolo.
- 2) en las empresas donde existe protocolo, el número de demandas es menor porque cuando es activado el conflicto laboral aún se encuentra en una fase temprana susceptible de ser neutralizado, esto sin duda, redundaría en beneficio del clima laboral y sana las relaciones laborales. De igual manera, la existencia de mecanismos como el protocolo genera confianza en el ámbito laboral tanto para posibles sujetos activos o pasivos, dado que si se activa de la manera adecuada permite hacer una foto real del conflicto, con hechos y fechas concretas que ayuda a sanear la situación conflictiva.
- 3) a pesar de la existencia en empresas de protocolos, existe un porcentaje del 15,23% de demandas pudiera ser que dichos protocolos son monográficos y sólo se refieren a la existencia o no de acoso como incumplimiento empresarial, dejando sin solucionar otras situaciones laborales conflictivas que sostenidas en el tiempo pudieran derivar en un acoso.

Esta práctica evitaría la neutralización del conflicto en su fase más temprana y la insatisfacción de todas las partes cuando es activado, así como la propia estigmatización del posible autor y víctima que transitan por un proceso que no acaba con la conflictividad laboral. Igualmente, la activación de unos protocolos solo como meros instrumentos formales, que no concluyen con un plan de acción eficaz, pudiera ser interpretada como una vivencia traumática susceptible de escalar el conflicto a niveles mayores.

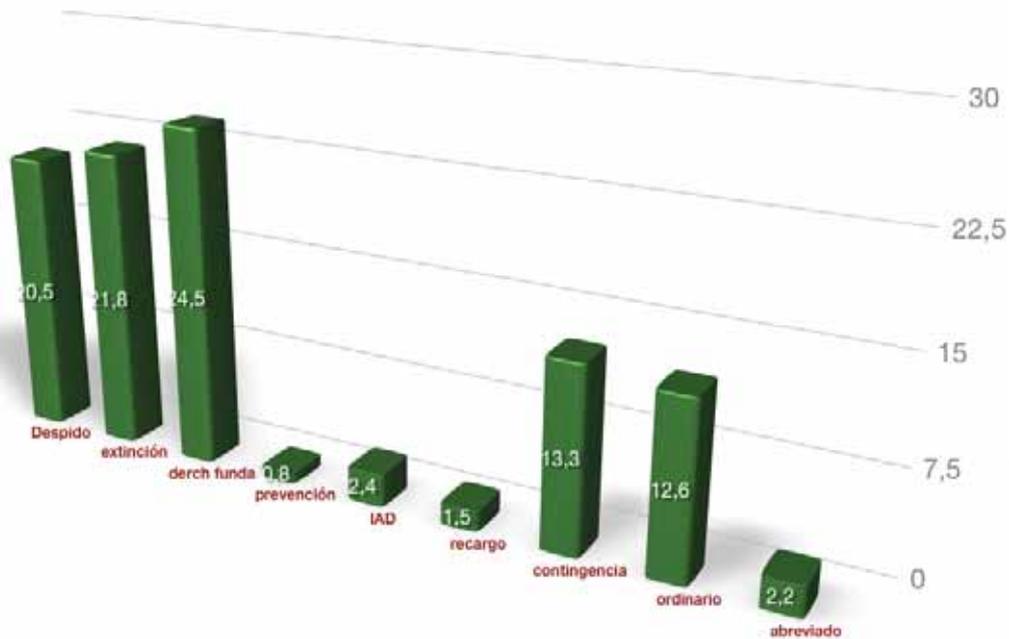
- 4) Por último, hay que tener en cuenta que las empresas pequeñas no suelen tener protocolo o si lo tienen no está garantizada su imparcialidad y fiabilidad. Tampoco hay en la actualidad protocolos externos u otros mecanismos públicos que faciliten la intervención ante supuestos de conductas de acoso en estas empresas.

## 6. LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES USADOS Y SUS RESULTADOS

En las dos siguientes gráficas se analizan las clases de demandas que se interponen por los demandantes en orden al reconocimiento del acoso en las diferentes vertientes. Las vías son múltiples: sea en materia de prestaciones de seguridad social, en procedimientos de despido o extinción de la relación laboral, por vulneración de derechos fundamentales o vulneración de las normas preventivas en su vertiente de riesgos psicosociales. La GRÁFICA 13 permite analizar las diferentes clases de demandas que interponen las personas acosadas y que tiene pretensiones bien diferentes pudiendo ser unas acumulativas de las otras, como por ejemplo el recargo, las prestaciones y la impugnación de actos administrativos (IAD) por infracción en el orden social.

GRÁFICA 13

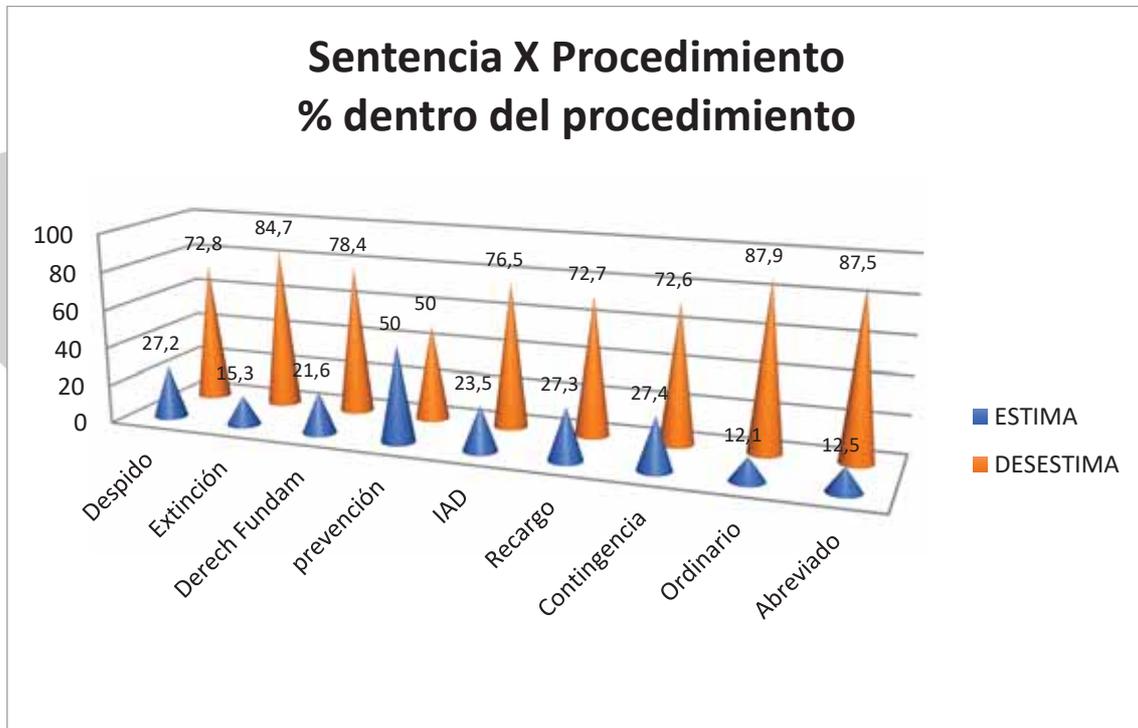
Distribución de los procedimientos en %



Las 7 primeras barras integran los procedimientos de la jurisdicción Social, mientras que las dos últimas se refieren a la Jurisdicción Contenciosa. El procedimiento que más se articula en los supuestos de acoso es el de **Tutela de derechos fundamentales en un 24,5%**, seguido muy de cerca de los despidos derivados de situaciones de acoso o como reacción a las mismas y de las extinciones de contrato de trabajo por incumplimiento empresarial al no reaccionar frente a situaciones de acoso, no siendo utilizados más que en un 0,8% los procedimientos de responsabilidad empresarial por falta de medidas preventivas denominados de (prevención). Si examinamos en más profundidad estos datos, apreciamos que la mayor parte de los procedimientos judiciales que se inician no tienen como objetivo enmendar una situación producida por una conducta de acoso y rehabilitar a la víctima en la organización y siga desarrollando en ella su labor con normalidad sino la obtención por ésta de una reparación y compensación por los daños y perjuicios que a esta le han sido causados. Salvo las demandas por vulneración de derechos fundamentales, el resto tienen esta finalidad reparadora o compensadora

A continuación, en la GRÁFICA 14 se hace una interrelación de las sentencias dictadas, desestimatorias o estimatorias, en relación a los tipos de procedimientos articulados por los demandantes.

GRÁFICA 14



Del examen de estos -muy sugerentes- datos se deduce muy claramente cómo **las desestimaciones de las demandas por tipo de procedimiento alcanzan valores superiores al 75%** en los más utilizados. Par las personas funcionarias que se sienten víctimas de acoso en su trabajo y deciden dar el -duro y costoso- paso de demandar las expectativas son peores: la probabilidad de fracaso es superior al 87% en el ordende la jurisdicción contencioso-administrativa. En materia de seguridad social, como sería la determinación de contingencia y, conexas con ella, pero con componente resarcitoria del daño, la relativa al recargo de prestaciones, la fortuna no es mayor, pues el índice de desestimaciones ronda el 72%. Curiosamente, y es probablemente el otro dato más relevante de todo el Estudio, **la utilización de los procedimientos relacionados con la tutela preventiva desvela porcentajes de éxito muy significativos, pues estimaciones y desestimaciones se igualan (al 50 por cien).**

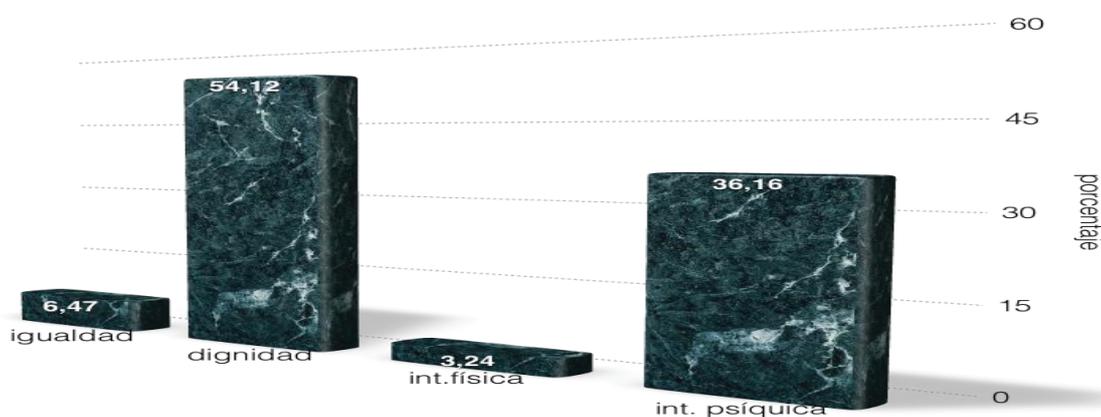
El análisis de ambas gráficas debería de hacer reflexionar a los operadores jurídicos respecto de la mejor estrategia procesal. No es preceptivo el procedimiento especial de Tutela de Derechos fundamentales. Este, además, impide acumular pretensiones. En cambio, la vulneración de un derecho fundamental puede articularse anexionada a otras pretensiones (sin perjuicio de que algunas -despido y la extinción del contrato de trabajo ex art. 50 ET- deban canalizarse por sus correspondientes procedimientos -artículo 178 y 184 de la LRJS-)

Toda situación de acoso conocida y tolerada por la Organización conllevará un incumplimiento en materia preventiva por parte del empresario de las obligaciones fijadas en el artículo 14 de la LPRL en orden a garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio. Todos estos procedimientos son atraídos por la Jurisdicción social conforme al artículo 2e) de la LRJS (aunque se trate de personas funcionarias públicas) y las sentencias dictadas demuestran la mayor viabilidad de las demandas por la vía de la prevención que por la vía de la vulneración de derechos fundamentales, articulación procedimental la de responsabilidad empresarial que permite a su vez la acumulación correspondiente de la vulneración de derechos fundamentales. Cada cual que saque sus propias conclusiones al respecto, pero los datos son muy reveladores.

## 7. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES SUSCEPTIBLES DE PODER SER AFECTADOS POR UN ACOSO LABORAL

En la GRÁFICA 15 se señalan los derechos que se articulan en las demandas y que se dicen vulnerados por la existencia de una situación de acoso en el trabajo.

**GRÁFICA 15**  
 Distribución de Derechos



De la gran y variedad “cesta” de derechos constitucionales que pueden verse afectados por una situación de acoso moral, dos destacan muy por encima de los demás en nuestro análisis de “realidad (estadística) judicial”, de diversa naturaleza o índole jurídica: **la dignidad humana** ex art. 10 CE, que es un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, como se sabe, pero no propiamente un derecho fundamental, a diferencia de lo que sucede en otros países -Alemania-, o en la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, de un lado; **la integridad psíquica**, que sí es un genuino derecho fundamental ex art. 15 CE, de otro. La primera en invocada en más de la mitad de las demandas como prevalente (54,12%) y la segunda en más de un tercio de ellas (36,16%). La suma de ambas invocaciones nos ofrece un cuadro muy jalonado o marcado por ambos derechos básicos de las personas trabajadoras también (90,28%). En cambio, más marginal aparece el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, sin duda en coherencia con la escasa presencia de esta modalidad de acoso en la realidad judicial española, hasta ahora. Así, se alegaría en apenas un 6,47% de las demandas (recuérdese que la demanda por acoso discriminatorio solo representan un 7,73% del total).

En coherencia con el carácter de riesgo psicosocial, por tanto de afectación a los componentes de la salud psicosocial de las personas trabajadoras, apenas aparece la invocación del derecho a la integridad física. Solo la hallamos invocada, pero sin que resulte razón central de la pretensión, en un 3,24 por cien.

Puesto que en este estudio pretendemos desarrollar un análisis cuantitativo, no es el momento para entrar en honduras a la hora de identificar cuáles son los genuinos derechos constitucionales en juego en situaciones de acoso en el trabajo, así como sus diferencias. Ni las leyes ni la doctrina jurisprudencial son suficientemente precisas en esta materia. Así, se recordará que el ET no recoge expresamente como derecho básico de las personas trabajadoras la integridad personal (concepto global que incluye una triple faceta: física, psíquica -no emergida expresamente en el art. 15 CE- y moral), sino solo la dignidad (art. 4.2 e) ET). Quizás por ello, o porque no queda claro tampoco en la doctrina constitucional, buena parte de las demandas, y con ellas de las decisiones judiciales, utilizan confusamente “dignidad” e “integridad”. De modo que, en realidad, hablan de aquélla, pero refieren a ésta porque es el derecho fundamental.

No obstante, la reciente STC 56/2019, tantas veces invocada en este libro, no puede servir para marcar diferencias más significativas, pues diferencia con mucha más nitidez ambos derechos, dignidad ex art. 10 CE e integridad personal ex art. 15 CE. Recuérdelese que la diferencia es significativa porque de ahí puede depender que haya o no indemnización adicional de daños, puesto que la dignidad no es formalmente un derecho fundamental, si bien tiende la doctrina judicial a identificar en su violación un daño moral (lo que parece indudable), abriendo la vía resarcitoria adicional, limitada en la ley, como por ejemplo en el art. 50 ET (la violación de la dignidad daría lugar a la extinción, pero literalmente no a daños adicionales, aunque, en la práctica, tienda a abrirse camino esta vía). Conviene también precisar que toda situación de acoso moral en el trabajo daña la dignidad de la persona, así como la integridad moral, pero en modo alguno significa necesariamente la vulneración de la salud psicosocial o llamado daño biológico.

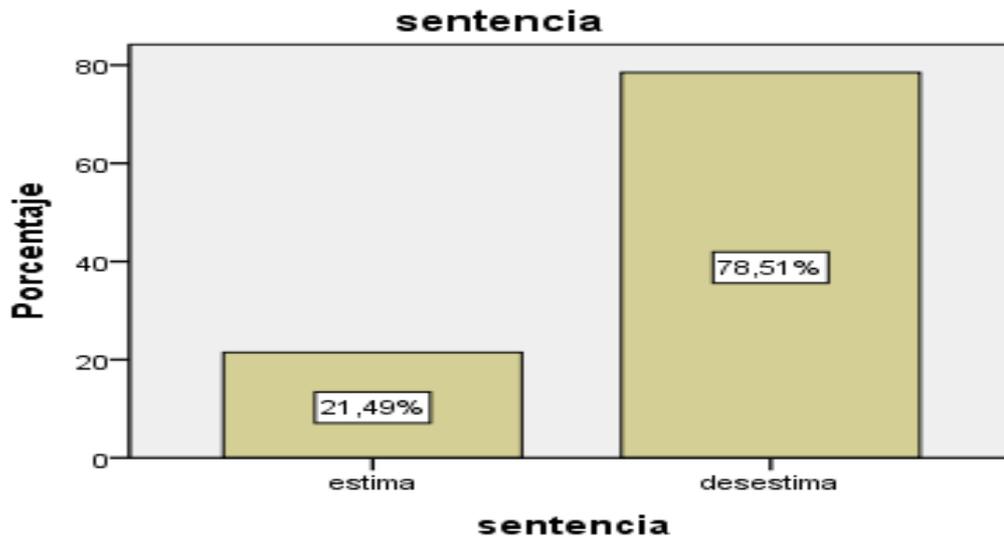
En suma, el daño moral es autónomo respecto del daño biológico o a la salud, pese a la notable confusión judicial en la materia. No obstante, también aquí hallamos problemas conceptuales y prácticos que exigirán precisión en una futura reforma, o en la jurisprudencia unificadora, si hubiese lugar a ello, pues bien sabido es que no hay identidad entre el derecho a la salud y el derecho a la integridad, pero sí importantes conexiones, también recientemente recordadas por la STC 56/2019 (aunque la más referencial al respecto es la STC 62/2007).

## **8. RESULTADOS DE LA ACCIÓN EN JUSTICIA CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO: EL DESILUIONANTE BALANCE ESTIMACION-DESESTIMACION**

Quien decide superar todos los obstáculos y miedos, fundados o no, que hoy persisten a la acción en justicia contra el acoso moral en el trabajo, en sus modalidades múltiples, lo hace con una razonable confianza de que le asiste la razón y quiere que la Administración de Justicia se la dé. Sin embargo, como ya apuntamos recogía la prensa recientemente y parecía difundido entre los profesionales del foro, el índice de éxito, medido en estimaciones, no apuntaba alto, si bien no había datos específicos que le pusieran número. Pues bien, la GRÁFICA 20 lo hace.

En ella se refleja es el resultado del análisis de sentencias en relación a las demandas de acoso que son estimadas y las que son desestimadas.

**GRÁFICA 20**



Nuestro estudio refleja, pues, que las demandas en las que se denuncia el acoso en la totalidad de los procedimientos y en ambas jurisdicciones, social y contenciosa, se desestiman en un 78,51% y sólo son estimadas en un 21,49%. Esta escasa estimación de las demandas tiene su causa fundamentalmente en dos aspectos:

**A) Predomina una definición judicial restrictiva de acoso laboral**

La definición del acoso en el trabajo recogida en las sentencias de los diferentes Juzgados y Tribunales tiene, obligado es reconocerlo, una gran cantidad de exigencias para que concurra: gravedad, duración, intencionalidad, que excluyen como acoso conductas no tendenciosas o dolosas. La dificultad probatoria que existe en estos procesos, y la dificultad en la misma de su valoración por parte del juzgador de instancia, no obstante la presunción ex art. 96 LRJS. Aunque las definiciones de acoso en la doctrina judicial y jurisprudencial son múltiples y variadas, en la práctica totalidad concurren los referidos elementos tipológicos. Pese a las dos décadas transcurridas desde las primeras sentencias en la materia, prácticamente todas ellas se mantienen muy fieles a las pioneras, de modo que las más recientes sigue remitiéndose a las del pasado, como si el tiempo no hubiera pasado ni se hubiesen producido cambio alguno.

Piénsese, por ejemplo, en la STSJ Madrid 22 de enero de 2018 (r. 1009/2017). A su entender, por acoso moral en el trabajo hay que entender toda aquella conducta que se asiente sobre

"...**hechos graves y prolongados** en el tiempo que pongan inequívocamente de manifiesto una conducta caracterizada por la (...) sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan) en el desempeño de su trabajo, **tratando de destruir su comunicación** con los demás y atacando su dignidad personal **con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.**"

No muy disimiles son otras muchas, incluso más recientes, del mismo tribunal o de otros. De aceptarse tal cual, sería muy difícil diferenciar esta conducta en el plano laboral de la que se tiene por típica en el ámbito penal, como veremos luego. Así se reconoce en más de una sentencia la gravedad exigida es tal que se aproximaría a las que tienen «incluso trascendencia penal» (ej.: STSJ de Galicia de 7 de mayo de 2019, rec. 760/2019, que remite a la pionera STSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de septiembre de 2003, rec. 3367/2003).

Sin poder entrar ahora en más honduras<sup>4</sup>, sí merece la pena volver de nuevo la mirada hacia la STC 56/2019, 6 de mayo, que debe suponer una variación profunda en esta doctrina judicial (aunque las primeras noticias no son halagüeñas, porque son más de una las sentencias que ya la citan como referencial pero no modifican ni un ápice su doctrina precedente, entendiéndolas plenamente convergentes, cuando no lo son). Y, cómo no, también debe tenerse en cuenta el reciente Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La definición que da sea de violencia sea de acoso en el trabajo nada tiene que ver con el aquilatado en la doctrina judicial española, por lo que es razonable que con su ratificación el panorama cambie.

<sup>4</sup> Remitimos para ello a las aportaciones que se realizan en el análisis monográfico sobre la doctrina judicial en materia de acoso en el trabajo realizado en Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros (RTSS-CEF), n. 437-438, 2019, pp. 143 y ss.

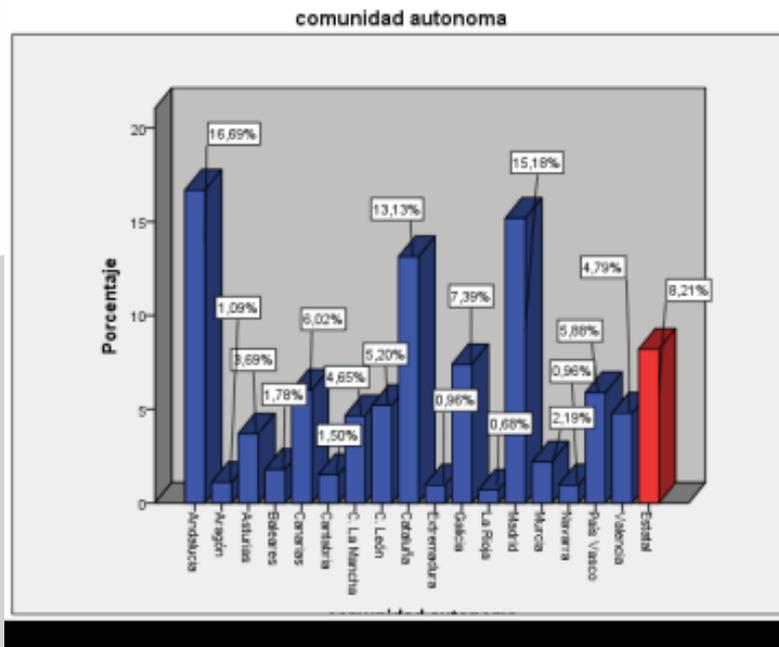
## B) Los hechos por los que se demanda no son constitutivos de acoso

Una gran parte de las conductas que se denuncian como acoso en las diversas sentencias analizadas no constituyen esta figura jurídica, sino que se corresponden con conflictos interpersonales, organizativos, derivados de la carga de trabajo, de estrés laboral, de relaciones interdepartamentales, de gestión del mando, de conexiones entre los diferentes empleados y sus responsables, de asunción de roles, o de expectativas personales frustradas. Ciertamente, estos pueden suponer efectivos conflictos que afecten a la salud de los trabajadores y que las empresas deben afrontar y tratar de desarticular o al menos minimizar adoptando las medidas oportunas al efecto. Y deben ser atendidos también de modo eficaz, con la responsabilidad empresarial que su incumplimiento o inacción pueda conllevar y que les podrá ser exigible, con independencia de que la situación no sea constitutiva de un acoso laboral propiamente dicho. Pero no son situaciones de acoso en el trabajo.

También este déficit puede atribuirse a una falta de formación efectiva de los diferentes operadores jurídicos. De las personas profesionales de la abogacía, o de la consultoría o el asesoramiento, sin duda. Pero también de las personas que prestan sus tareas en servicios de prevención. Y, claro está, también es posible que en el ámbito de la doctrina judicial no siempre se tenga la mejor capacitación para discernir entre lo verdadero y lo falso, delimitando mejor los espacios de los diversos órdenes de la jurisdicción. De ahí la importancia, en todo caso, de la capacitación mediante una formación profesional continuada.

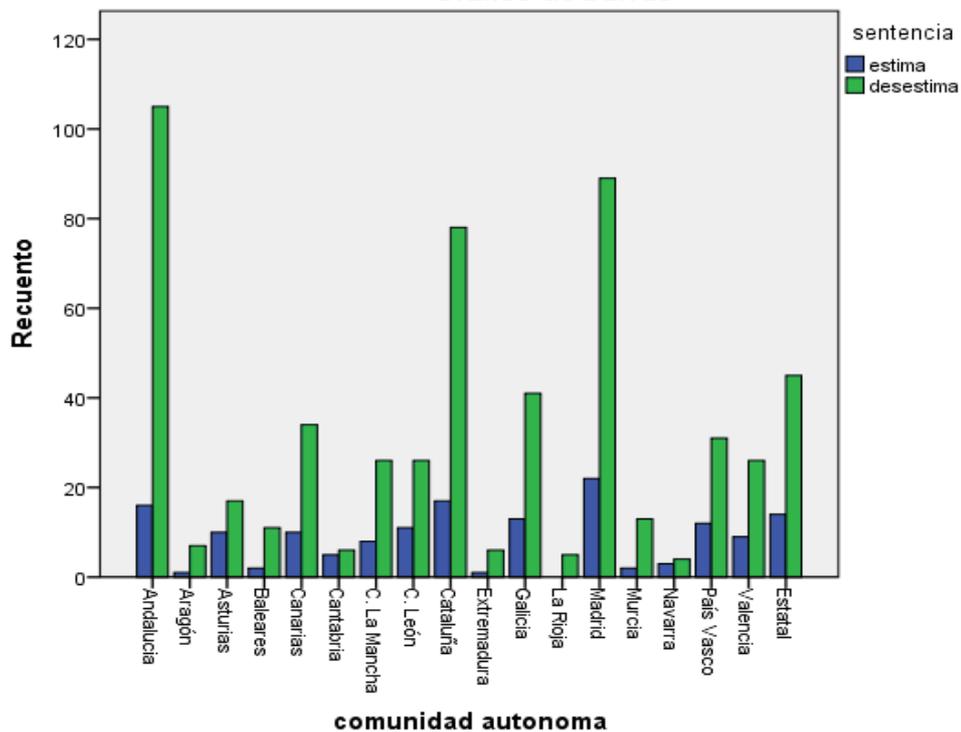
¿El problema se produce igual en todas las CCAA o hay ámbitos territoriales de la jurisdicción con más probabilidades que otros de obtener éxito en la acción judicial contra el acoso moral en el trabajo? Las GRÁFICAS 21 y 22 tratan de responder a esta pregunta. En ellas se desarrolla el dato genérico de la gráfica anterior, analizando el porcentaje de sentencias de acoso en cada una de las Comunidades Autónomas, así como en los órganos de carácter estatal como son la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo (última barra del estudio),

## GRÁFICA 21



## GRÁFICA 22

Gráfico de barras

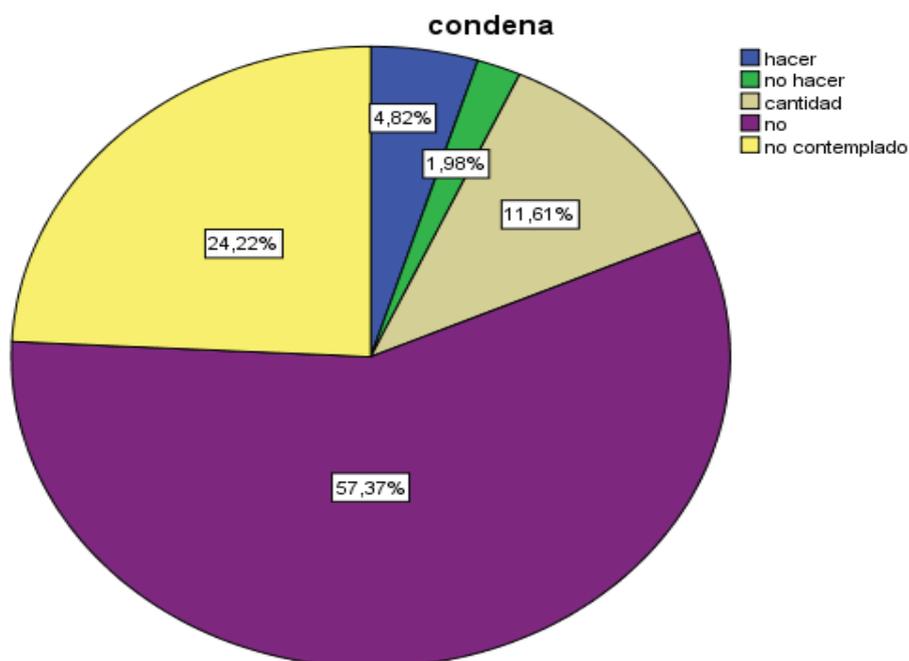


Se señala en la primera el número de sentencias dictadas porcentualmente por cada una de las CCAA y en la segunda el número de sentencias estimatorias y desestimatorias por cada una de las CCAA. De su análisis, se deduce un porcentaje muy superior de desestimaciones, salvo en algunas CCAA como son Cantabria y Navarra donde siendo superiores las desestimaciones, sin embargo no existe esa distancia tan importante entre sentencias que estiman y desestiman la alegación de acoso, a diferencia de lo que ocurre en el resto de CCAA

## 9. PREVALENCIAS DE LA MODALIDAD DE CONDENA: ¿ERRADICAR O INDEMNIZAR?

En la GRÁFICA 23 se analizan las condenas concretas que se imponen en las sentencias estimatorias de la situación de acoso denunciada. A tal fin se procede a diferenciar las mismas según sean condenas de cantidad, de hacer o de no hacer, integrándose en las de cantidad los supuestos de extinción del contrato de trabajo o de despido improcedente porque fijan una cuantía a indemnizar al demandante.

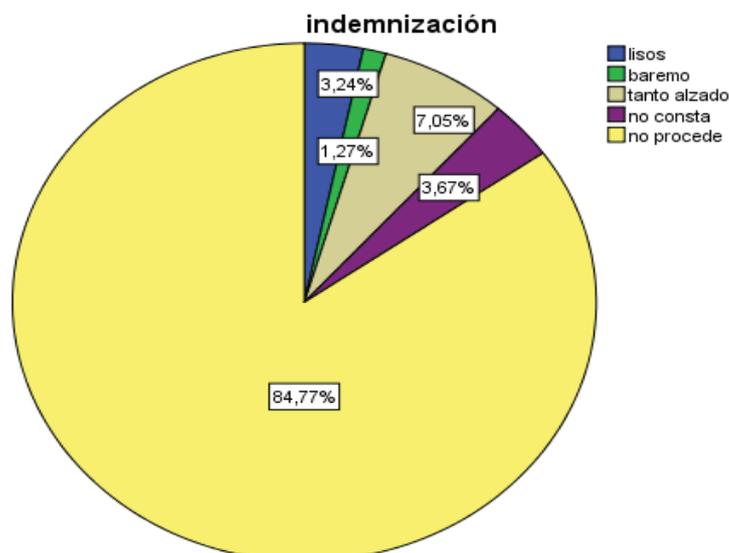
GRÁFICA 23



Hay que señalar que la parte morada y amarilla en realidad responden a la misma realidad, cual es la desestimación de la demanda de acoso o de la pretensión de acoso. Y ello habida cuenta de que la demanda puede ser estimatoria de alguna de las pretensiones ejercitadas pero no de la pretensión de declaración de existencia de una situación de acoso. La condena a abonar una determinada cantidad ascendió al 11%, frente a las condenas de hacer que suponen un 4,82% y entre las que se incluyen los procedimientos de determinación de contingencia que declaran las situaciones de IT como derivadas de accidente de trabajo. Las condenas que imponen a la empresa la obligación de abstenerse de realizar una determinada actuación o comportamiento son exiguas alcanzando el 1,98%, sin perjuicio de que en algunos procedimientos las condenas pueden ser múltiples condenado a la empresa a abonar una indemnización a acometer medidas que garanticen la erradicación de la situación de acoso

En las GRÁFICAS 24 y 25 se señalan los parámetros de cuantificación del daño, es decir los instrumentos normativos que las partes alegan y finalmente el Juez utiliza para cuantificar el daño generado por el acoso. En la primera gráfica se establece una relación respecto a la totalidad de las sentencias, estimatorias y desestimatorias.

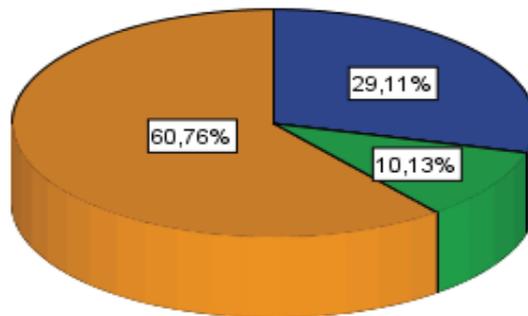
**GRÁFICA 24**



En la segunda gráfica se señala la partición en relación, exclusivamente, a las sentencias estimatorias del acoso.

## GRÁFICA 24 indemnización

■ lisos  
 ■ baremo  
 ■ tanto alzado

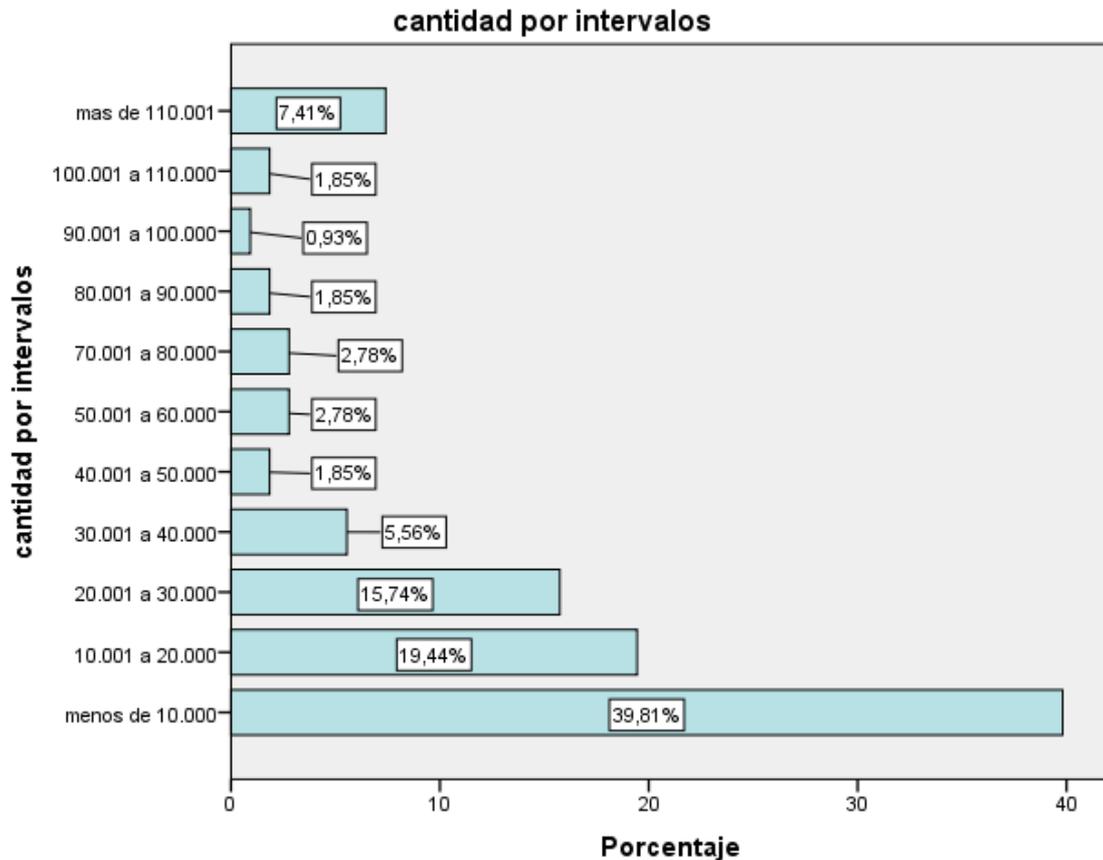


De estas gráficas se deduce que actualmente los Órganos Judiciales siguen utilizando el “prudente arbitrio” o la cantidad a tanto alzado, como forma de cuantificación del daño, lo que se realiza en un total del 60,76% de las resoluciones, mientras que el recurso a la LISOS, Ley de infracciones y sanciones del orden social, es de un 29,11% y la aplicación del Baremo de accidentes de tráfico se utiliza en un 10,13%. No hay que olvidar que el TS ha señalado que el Juez de Instancia y las Salas de los TSJ son libres de fijar la cuantificación apoyándose en los parámetros que entiendan oportunos, siempre que no comprenda arbitrariedades desproporcionadas o injustificadas y se haya realizado la ponderación oportuna, no existiendo además un Reglamento de accidentes de trabajo como norma interpretativa de la cuantificación del daño de obligada observancia ( Reglamento previsto normativamente en la Disposición Final 5ª de la LRJS pero no desarrollado posteriormente)

## 10. INDEMNIZACIONES : CUANTIA Y CAUSA

La GRÁFICA 25 es la única de variable numérica usada en los ítems seguidos en el estudio, siendo integradas por intervalos.

### GRÁFICA 25



Es necesario señalar que en la cuantificación de las cantidades también se han integrado las indemnizaciones correspondientes por despido improcedente en los supuestos de demandas de despido o extinción del artículo 50 del ET, indemnizaciones que no se corresponden de forma directa, aunque sí indirecta, con la indemnización de los daños por razón del acoso y que pueden desvirtuar, sobre todo en las barras correspondientes a los seis intervalos superiores, las efectivas indemnizaciones que derivan “directamente” de una situación de acoso.

El 74,99% de las condenas arrojan un importe indemnizatorio inferior a los 30.000 euros, por todos los conceptos y derechos fundamentales alegados o vulnerados. **La condena más extendida a efectos de indemnizar el acoso es el importe de 6.251 euros correspondiente a la cuantía mínima de la infracción muy grave de la LISOS**, importe que una gran parte de los Tribunales considera ponderada a efectos de indemnizar el daño moral alegado en este tipo de procedimientos, donde en gran parte de las ocasiones no se alega otro daño diferenciable u otro derecho fundamental como vulnerado, indemnización que por su escasa cuantía, difícilmente puede indemnizar la totalidad del daño moral generado, sobre todo cuando no existan otros daños reclamados y que, especialmente en las grandes Corporaciones no cumple el objetivo de evitar nuevas conductas de acoso o de disuadir a futuro para evitar la falta de cumplimiento de normas de prevención idóneas que hubieran evitado o hubieran minorado las consecuencias del acoso.

De las sentencias analizadas en los últimos cinco años, apenas en un puñado<sup>5</sup> de ellas se recoge la existencia de la indemnización disuasoria regulada en el artículo 183.2 de la LRJS. La mayoría se deben a la existencia de diversos casos en una misma Organización pública, con sentencias condenatorias firmes contra ella por similares incumplimientos. La protección legalmente prevista, pues, permanece inexplorada y es un reto importante de futuro, ahora que la jurisprudencia social se ha abierto a dar una mayor importancia a esa componente preventivo-disuasorio de la indemnización, aunque su práctica no sea siempre la más coherente con lo predicado.

<sup>5</sup> Vid. MOLINA NAVARRETE, C. Indemnizaciones disuasorias, nueva garantía de efectividad de la tutela social: entre retórica judicial y prácticas innovadoras, Editorial Bomarzo, Albacete, 2019, pp. 35 y ss.

## PARTE SEGUNDA

### LA TUTELA FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO DESDE EL ORDEN PENAL: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

#### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

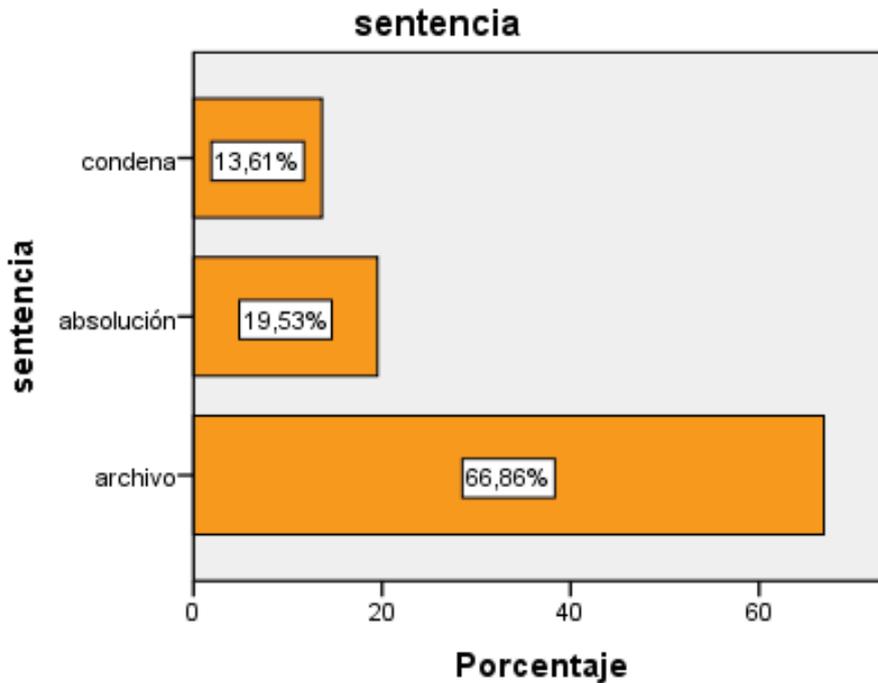
##### 1.1. Resultado de las resoluciones en el ámbito penal: la frustración del archivo mayoritario

De un total de 169 resoluciones judiciales penales dictados entre los años 2014 y 2018, 113 resoluciones confirmaron archivos de denuncias por lo que no llegaron a juicio. De los 56 asuntos que sí desembocaron en juicio, 33 de las sentencias dictadas fueron absolutorias y únicamente 23 finalizaron en condena (Gráfica 26).

GRÁFICA 26

#### Sentencias y Autos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	archivo	113	66,9	66,9	66,9
	absolución	33	19,5	19,5	86,4
	condena	23	13,6	13,6	100,0
	<b>Total</b>	169	100,0	100,0	



No se tienen datos de los archivos llevados a cabo por jueces de instrucción que no se recurrieron ante la Audiencia. Tampoco de absoluciones o condenas de la mayoría de los Juzgados de lo Penal no recurridos. Asimismo, un caso fue descartado por fallecimiento del denunciado.

## 1.2. LA DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

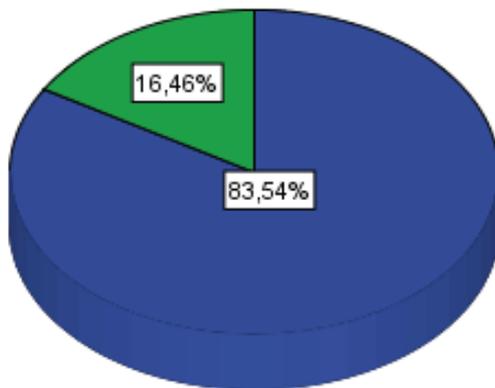
### Denunciados como acosadores

De las 169 personas denunciadas como responsables de un delito de acoso laboral, 132 eran hombres y 26 mujeres. En 11 casos no se ha podido determinar el sexo.

GRÁFICA 27

**acosador**

■ hombre  
■ mujer



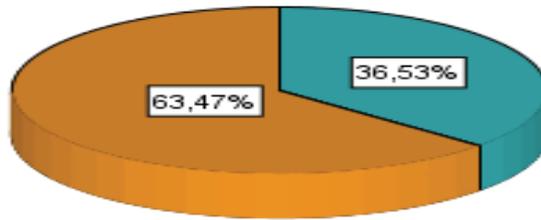
**Denunciante de acoso**

De las 169 personas que denunciaron o se querellaron por haber sufrido un delito de acoso laboral, 106 eran mujeres y 61 hombres. En 2 casos no pudo determinarse el sexo.

GRÁFICA 28

acosado

hombre  
 mujer

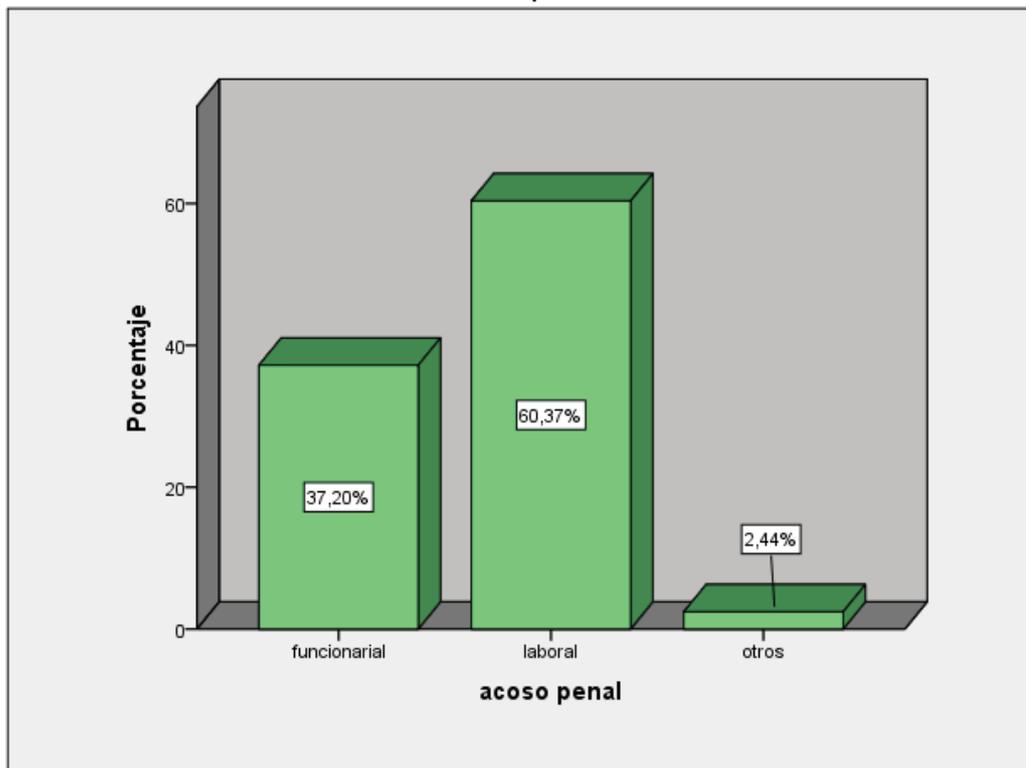


### 1.3. Ámbitos organizativos

De las 169 denuncias o querrelas presentadas, 99 lo fueron en el entorno de la empresa privada, 61 en la esfera funcionarial, 4 en otros ámbitos y en 5 casos no ha podido determinarse.

GRÁFICA 29

acoso penal



## 1.4. INDEMNIZACIONES

En las sentencias condenatorias la cantidad más alta concedida ha sido de 75.000 euros, la más baja de 300 euros.

## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO: LAS DIFICULTADES DEL TIPO PENAL EN SU PUESTA EN PRÁCTICA

### 2.1. El canon de gravedad: el conflicto laboral y las “guerras” con otros órdenes jurisdiccionales

Muchas de las denuncias no superan judicialmente el umbral de gravedad que exige el art.173.1 CP. Se considera en la mayor parte de los casos por la jurisdicción penal que nos encontramos ante conductas que se encuadran en un conflicto laboral en que el afectado puede padecer actos injustos que generen un sufrimiento pero que no tienen la suficiente entidad penal y deben obtener su satisfacción en otros ámbitos jurisdiccionales. Lo explica muy bien el AAP de Tarragona, secc.2ª, nº 702/2017, de 9 de octubre<sup>6</sup>.

Desde esta perspectiva se considera que no son graves reproches de falta de lealtad o amenazas de perjuicios profesionales como sucede en el Auto citado, discrepancias personales sobre el modo en que debe trabajarse o como deben solucionarse los problemas que ocurren en el ámbito laboral (AAP de Almería, secc.2ª, nº 535/2017, de 2 de octubre), recibir críticas, al igual que otros compañeros, sobre la forma en que trabaja (AAP de Guadalajara, secc.1ª, nº361/2017, de 30 de octubre) o

<sup>6</sup> “cuando lo que se pretende es la intervención penal y, por tanto, la mayor injerencia prevista en el ordenamiento en el núcleo de los derechos fundamentales de un ciudadano, las razones deben ser serias y precisas”. Para la Sala “el mal ambiente laboral, la percepción subjetiva de insatisfacción por el trato o reconocimiento recibido, incluso alteraciones injustas o poco justificadas de las condiciones de trabajo o la frustración de su promoción profesional, son vicisitudes que pueden alterar la relación laboral y proyectarse, también, en el equilibrio y salud del trabajador, pero ello no permite, sin más, criminalizar el conflicto si al tiempo, como hemos insistido, no se identifican los elementos específicos de los tipos penales...El ordenamiento laboral y/o administrativo, para estos supuestos donde no hay tipicidad penal ofrece suficientes mecanismos de reacción”.

que la empresa niegue al denunciante el acceso a información o controle su labor (AAP de Tarragona, secc.2ª, nº 377/2017, de 18 de mayo). Otro grupo de resoluciones se archivan directamente por vincularse a las condiciones de trabajo que deben ser protegidas en el ámbito Social. Ello incluye reducción de salarios (AAP Sevilla, secc.1ª, nº 708/2017, de 14 de julio), cambios de horario o turno como en la SAP de La Rioja, secc.1ª, nº 7/2016, de 21 de enero que recuerda que la distribución horaria del trabajo y la asignación al denunciante del servicio nocturno entra dentro de las facultades de organización del servicio y no puede ser considerada una infracción penal o traslados de puesto de trabajo como ocurre en la SAP de Castellón, secc.2ª, nº 98/2014, de 14 de febrero que destaca además que el nuevo puesto no es más gravoso que el que tenía antes y que la acusada no tenía el dominio de este hecho del.

El AAP de Zaragoza, secc.3ª; nº 334/2017, de 15 de mayo expone que, ante la disparidad de criterios entre dos trabajadores, la empresa cliente a la que pertenecía el denunciante optó por mutar el puesto de trabajo de éste por otro. Lo que implica, en su caso, una modificación de las condiciones de trabajo que deben ser consideradas en otra jurisdicción distinta a la penal. El AAP de Madrid, secc.4ª, nº 583/2017, de 17 de julio que concluye que carece de entidad penal el que la recurrente fuera destinada a un puesto de trabajo distinto del que desempeñaba. No obstante, entendemos que en este caso hay aspectos que cualifican la gravedad de los hechos. Así, la denunciante señala que es destinada a un puesto que requiere levantar pesos y realizar movimientos repetitivos, incompatibles con una patología que presentaba, la mantuvo ese puesto durante dos meses y medio. El denunciado constantemente, le decía sobre gritos, que, si no valía para trabajar que se quedase en su casa con los brazos cruzados, culpabilizando a la denunciante y al resto de las personas que trabajaban en el equipo y profiriendo hacia ella expresiones tales como "*eres una inútil*". La Sala resuelve dicho exceso respecto a lo que sería un mero traslado del puesto de trabajo señalando que hay un posible acoso laboral pero no un acoso laboral penal.

La misma suerte corre reproches de degradación profesional. El AAP de León, secc.3ª, nº 1099/2017, de 19 de octubre considera irrelevante que en una o dos

ocasiones recibiera órdenes de un peón al que antes daba órdenes. Tampoco prosperan alegaciones de que se niega la promoción profesional<sup>7</sup>.

Un indicador típico del acoso moral como es el vaciamiento funcional del puesto de trabajo no siempre se estima relevante en la esfera penal. Para el AAP de Las Palmas, secc.1ª, nº446/2016 de 29 de junio ni siquiera semánticamente cabe calificar de humillante una resolución que, desde el punto de vista subjetivo del denunciante venía a vaciar de contenido sus funciones el AAP de Barcelona, secc.2ª, nº852/2017, de 13 de diciembre señala respecto al hecho de que el superior no le hable al trabajador y se comunique con el trabajador mediante notas es fruto del conflicto y la SAP de Castellón, secc.2ª, n 98/2014, de 14 de febrero señala que la privación de la línea telefónica del despacho no puede conceptuarse como trato degradante susceptible de ocasionar un menoscabo grave en la integridad moral.

Se rechaza también la transcendencia penal de ordenes peculiares que se dirigen a todos sin amenazas como expone la SAP de Baleares, secc.1ª, nº 177/2018, de 17 de septiembre reconoce como el acusado en ocasiones pidió al querellante que le trajera tabaco o bocadillos, si bien puntualiza esta petición la hacía a todo el grupo policial y no sólo al querellante. También consta que en una ocasión el querellante limpió trofeos a petición del acusado, pero esta decisión no sólo le afectó a él pues limpiaron todos los miembros del grupo. En otra ocasión pidió al querellante que revisara los "oxidocs" de toda la flota policial o el requerimiento formal al trabajador para que justifique su ausencia como ocurre en el AAP de Las Palmas, secc.1ª, nº446/2016 de 29 de junio, tal episodio no puede calificarse de humillante.

La empresa se concibe como escenario de una guerra laboral que, como hemos visto, se considera que deben resolverse en esferas distintas de la penal. Ello no impide que ocasionalmente las resoluciones penales incursionen en la génesis y desarrollo de dicho conflicto laboral para indicar que ambos bandos sufren como ocurre con el AAP de Granada, secc.2ª, nº 492/2017, de 12 de junio o para concluir

---

<sup>7</sup> El AAP de Salamanca, secc.1ª, nº 451/2016, de 9 de diciembre resalta que "...por muy especialista que sea o se considere en materia de violencia de género y de menores la denunciante... de lo que no se duda por este Tribunal, ello no la garantizaba, ni podía garantizarle, -al no existir, que se sepa, plaza de especialista en el cuerpo-, el derecho a la adjudicación exclusiva y excluyente de tales tareas en el área de servicio de atención a la mujer". También el AAP de Cantabria, secc.3ª, nº 35/2016, de 5 de febrero resalta que no es acoso laboral el que se impida de forma arbitraria que el denunciante promocione, aunque el denunciante indique que la plaza de arquitecto superior que ansiaba no era legalmente susceptible de ser ofertada por vía de promoción interna, como él reclamaba, sino que era necesaria por imperativo legal sacarla a concurso libre.

que la culpa es de ambos como describe la SAP de Baleares, secc.1ª, nº 177/2018, de 17 de septiembre relatado que en las discusiones entre superior y subordinado en que levantan las voces ambos. El AAP de Soria, secc.1ª, nº152/2016 de 17 de noviembre estima que la culpa es del denunciante al exponer que el trabajador ha sido sancionado, cuestiona todas las normas y que, en ocasiones, sin llegar a incumplirlas, las fuerza al extremo. También la SAP de Cantabria, secc.1ª, nº 446/2018, de 5 de diciembre manifiesta como el denunciante elude todo contacto verbal con el denunciado. Se dirige a él por escrito lo que dificulta la relación entre dos personas jerárquicamente ordenadas<sup>8</sup>.

En otros casos estamos ante conflictos sin un perjuicio efectivo para el trabajador. La SAP de Cantabria, secc.1ª, nº 446/2018, de 5 de diciembre nos dice que los supuestos actos acosadores no han redundado en graves efectos laborales para la agente supuestamente acosada por cuanto la denuncia de su superior por la desaparición de un teléfono móvil fue archivada sin que se produjese ningún efecto procesal por las imputaciones manifestadas por dicho superior en su informe. Y respecto de las distintas comunicaciones del denunciado para abrir expedientes sancionadores a la denunciante únicamente dieron lugar a que se abriese uno, que se archivó sin sanción. La SAP de Baleares, secc.1ª, nº 177/2018, de 17 de septiembre recoge como el superior denunciado había comentado a compañeros del denunciante que se iba a "cargar" al querellante, en el sentido de echarlo del cuerpo policial si bien no consta que finalmente le haya abierto ningún "parte".

Numerosas resoluciones reconocen que esta tensión laboral desemboca en conductas bruscas y desagradables del denunciado hacia el denunciante pero que ello no obedece a un plan de humillar. El AAP de Asturias, secc.3ª, nº 546/2017, de 15 destaca como el denunciado es "*...un mal jefe, autoritario y sin habilidad para el dialogo*" que provoca situaciones tensas pero que ello no es un delito contra la

---

<sup>8</sup> Asimismo, el AAP de Ciudad Real, secc.1ª, nº 449/2017, de 21 de diciembre alude a la existencia de "*...un entorno laboral conflictivo...al que en absoluto es ajeno el denunciante pues consta documentadas en las actuaciones numerosas quejas de pacientes por falta de atención del Dr. Severiano; quejas de compañeros de servicio; de enfermeras testigos de los tratos brindados a algunas pacientes*".

integridad moral, la SAP Madrid, secc.5ª, nº 14/2016, de 4 de abril manifiesta que no obstante haber utilizado el acusado formas bruscas y poco correctas, era su comportamiento habitual con todos los agentes. También el AAP de Barcelona, secc.5ª; nº247/2016, de 5 de octubre señala que la denunciada no ha sido objeto de actos degradantes, sino que ha sido tratada con descortesía en momentos puntuales, siendo el comportamiento de dureza del querellado general para todas las monitoras. Tampoco son suficientes para AAP de Jaén, secc.2ª, nº 210/2017, de 21 de marzo “... *malas formas, tono de voz alto alto y desconsiderado, miradas de desprecio*”, reconociendo la denunciante que no han existido insultos o actos de humillación. También en AAP de Soria, secc.1ª, nº152/2016 de 17 de noviembre entiende que ha existido un ejercicio rígido del principio de autoridad en que el denunciado se dirige al trabajador con gritos con expresiones relativas a la actitud en el trabajo o la falta de rendimiento, pero no le insulta ni profiere expresiones como “*no vales nada*”.

El AAP de Castellón de la Plana, secc.2ª, nº 112/2016, de 3 de marzo considera que el trato en forma de correcciones desmesuradas e inapropiadas han podido no ser adecuadas, pero no hay un plan deliberado de humillar, sino que el mismo obedece al alto *nivel de exigencia profesional en el contexto de labores de investigación*. Tampoco son suficientes para el AAP de Valladolid, secc.2ª, nº 339/2017, de 19 de junio las *repreensiones ocasionales por incompetencia laboral o para el AAP de Jaén, secc.2ª, nº 666/2017, de 17 de octubre dar desde el 2009 golpes encima de la mesa y el despacho del denunciante al tiempo que grita “papa llama, papa llama”, al tiempo que se ríe con sarcasmo*. En nuestra opinión, en este último caso, esta forma de proceder sistematizada en el tiempo integra una presión laboral tendenciosa.

En el ámbito de las entidades locales el conflicto laboral se sustituye por el político y es producto, como refiere el AAP de León, secc.3ª, nº 893/2017, de 11 de julio “...*de la afinidad política de cada uno*”. Para el AAP de Burgos, secc.1ª, nº 573/2017, de 19 de septiembre las risas o frases despreciativas hacia la interventora denunciante es consecuencia de “*la tensión política*”. El AAP de Almería, secc.2ª, nº 235/2016, de 22 de abril resuelve que no es típica la de falta de sintonía de la querellante con algunas autoridades o funcionarios.

## 2.2. Ausencia del requisito de la continuidad o la habitualidad

La ausencia de reiteración se emplea también con frecuencia como argumento para archivar la denuncia. No hay problema cuando se trata de un acto esporádico o puntual como ocurre en el AAP de Burgos, secc.1ª, nº 390/2017, de 8 de junio en que la expresión proferida por el denunciado “...estoy hasta los huevos de ti” puede ser considerada humillante pero no integra el delito de acoso moral por no ser reiterado. También la SAP de Albacete nº 293/2014, secc.1ª, de 31 de julio recuerda que la actuación abusiva y denigrante del denunciado (pedirle a su subordinado que le cambiara el aceite de su coche en horas de trabajo) por su carácter aislado no permitía hablar de acoso laboral.

Las dificultades surgen por la indeterminación del concepto de reiteración que ha dado lugar, proyectando definiciones doctrinales laborales como la de Leymann exigen un periodo hostigador de seis meses de acoso para que haya reiteración como es el caso del AAP de Madrid, secc.4ª, nº 583/2017, de 17 de julio o que, como establece la SAP de Cantabria, secc.1ª, nº 446/2018, de 5 de diciembre, sea necesaria una periodicidad diaria o semanal.

El ámbito natural de las conductas vejatorias esporádicas es el correspondiente delito leve de vejaciones. Expone el AAP de Asturias, secc.2ª, nº117/2014, de 3 de marzo como la denuncia consistente en que una compañera se pone frente al denunciante y le dice “estas mal de la cabeza, te gusta denunciar a la empresa, pues hoy te voy a denunciar yo a ti, lo que me digas me lo paso yo por aquí” puede ser constitutiva de una falta (actualmente delito leve) de vejaciones, pero que carecen de la nota de envilecimiento y humillación que corresponde al tipo penal del artículo 173 del Código Penal.

## 2.3. Ausencia de superioridad jerárquica del superior sobre la persona subordinada

El acoso laboral penal o funcional del art.173 CP excluye el horizontal o el

producido por iguales. Numerosos archivos y absoluciones se basan en la ausencia de un vínculo jerárquico entre denunciante y denunciado. Así, la SAP de Madrid, secc.3ª; nº 158/2017, de 16 de marzo “El Sr Edmundo tenía en la empresa un nivel muy inferior al del Sr Herminio, trabajando además en distintos departamentos”. Del mismo modo, el AAP de Granada, secc.2ª, nº 492/2017, de 12 de junio no reconoce “al jefe del Departamento de un Instituto de secundaria la condición de "jefe" o superior jerárquico de los profesores miembros de acuerdo con la normativa específica”. Tampoco para el AAP de Madrid, secc.4ª, nº161/2018, de 26 de febrero el ser funcionaria interina convierte a la denunciante en inferior respecto a la denunciada por lo que difícilmente esta última podrá prevalerse de ninguna relación de superioridad.

Lo mismo ocurre en el acoso vertical ascendente, del inferior al superior. El AAP de Jaén, secc.2ª, nº 199/2017, de 14 de marzo manifiesta como “En el caso presente, las conductas denunciadas se atribuyen a los subordinados de la oficina de empleo del que el denunciante es el director, por lo que, aun admitiendo una actitud de falta de colaboración en el desempeño del trabajo, no puede haber prevalimiento de una situación de superioridad”.

#### 2.4. Tipos de acosos en las condenas penales.

Podemos establecer los siguientes grupos de Sentencias condenatorias atendiendo a los hechos que han merecido la consideración de delito de acoso laboral:

##### A. Acoso brutal

Es aquel en que la conducta delictiva se asienta en numerosas agresiones verbales groseras y reiteradas en el tiempo. La gravedad se cualifica porque muchas de ellas se hacen de cara al público. La condena fluye con naturalidad y sentido común sin complejas argumentaciones de la mera lectura de la Sentencia<sup>9</sup>. La SAP de Asturias,

<sup>9</sup> Es el caso de la SAP de Asturias, secc.3ª, nº 460/2017, de 24 de octubre señala como “El análisis de las actitudes, expresiones y epítetos y dirigidos por el recurrente a Amelia, en presencia de sus compañeros de trabajo -" inútil,

secc.2ª, nº 434/2017, de 12 de diciembre aprecia gravedad por la constante actitud hostil hacia ella, en los insultos que le profería, y en el menosprecio de su trabajo incluso frente a otros compañeros y clientes del local.

La gravedad fluye de los calificativos menospreciativos. Así, en la SAP de Navarra, 225/2016, de 17 de octubre. En este supuesto, el denunciado, encargado de un establecimiento hostelero, sometió a la denunciante, que trabajaba en el mismo de camarera, a una serie continuada de vejaciones durante un periodo aproximado de dos meses, *con expresiones claramente de violencia sexual-sexista, también racista*<sup>10</sup>.

### B. Acoso “sutil”

El acosador no insulta ni menosprecia de manera habitual. Se vale de su poder de dirección para perjudicar singularmente la posición profesional de un trabajador concreto. Se busca el vaciamiento de sus funciones y el aislamiento del trabajador. En el caso resuelto por la SAP de Orense, secc.2ª, nº 325/2015, de 25 de septiembre se condena por cuanto se considera probado la privación de funciones progresivas a la trabajadora, no darle la copia de las llaves de acceso a su puesto de trabajo, que tenían el resto de trabajadores, obligándola a esperar en la calle hasta la llegada de uno de ellos, la instalación de un programa informático que no le permitía acceder a ciertos contenidos para el desarrollo de su trabajo y la remisión de correos electrónicos recriminándole públicamente.

### C. Acoso Mixto

No predomina un componente en particular, sino que confluyen varios elementos acosadores como la *burla y menoscabos profesionales*: La SAP de Barcelona, secc.10ª, de 20 de diciembre de 2016 condena dando por probado que el acusado se dirigía a la denunciante con descalificaciones y ridiculizando sus actos y palabras tanto en presencia de compañeros como de particulares; le encomendaba

---

gocha, imbécil, no vales para nada", su burla y risas cuando aquella reaccionaba llorando, su exigencia de que viniera a trabajar "lavada, follada y con las bragas cambiadas, limpia y maquillada " sus consejos de que " follara más" que aun vales para ver..." -durante un periodo de tiempo que abarcó 6 meses aproximadamente, evidencia la reiteración y gravedad de tal conducta que acabó provocando una baja laboral en la trabajadora en la que aún se mantiene en la actualidad, por agudización del cuadro ansioso depresivo que padecía". Para la Sala estamos ante "...una situación sostenida de hostigamiento que trasciende y va más allá de un comportamiento grosero o propio de otros tiempos, motivado por el carácter fuerte y exigente del recurrente".

<sup>10</sup>"tonta, puta, *emigrante de mierda*, zumbada, no sirves para nada, vete a tomar por el culo"; se agarraba los genitales diciéndole "para ti, chúpamela" y hacía referencia a su físico diciéndole "vaya michelines" a la vez que se los agarraba. En varias ocasiones una vez que le había mandado una cosa concreta, como trabajar en la cocina, inmediatamente le decía que atendiera la barra que había clientes esperando

tareas administrativas que no eran propias de una Policía Local; se dirigía a ella con voz de niño, haciendo parodia del trabajo que desarrollaba en los colegios dando información y charlas a escolares; o le impidió efectuar la distribución de los agentes que componían el turno, invadiendo sus competencias como jefe de turno. La SAP de Pontevedra, secc.2ª, nº243/2015, de 22 de octubre describe actitud sistemática de sabotaje para que la trabajadora fracasase en su trabajo como negarse a reparar una maquina con la que la denunciante trabajaba y echarle la culpa de que se estropeará. Ello se une unido a actos humillantes (llevarle una lata para que orine, tirarle aceite por la casa), llamándola inútil y desprestigiando a la trabajadora ante sus compañeros<sup>11</sup>.

#### **D. Importancia del vaciamiento funcional del puesto de trabajo.**

Si bien vimos que en algunos casos este factor ha sido relegado, la SAP de Coruña secc. 2ª, nº 184/2018 de 30 de mayo le otorga un valor fundamental. Para la Sala, la valoración probatoria que realiza el Juez de lo Penal es contradictoria cuando sostiene que la empresa debió haber despedido e indemnizado a la trabajadora y que sin embargo la ignoraron y crearon un vacío a su alrededor con intención clara de que deje el trabajo. Señala el Tribunal como de hecho en la práctica judicial y forense son numerosas las referencias que se hacen a las situaciones de vacío y ninguneo como lesivas para la dignidad y consideración de quien las padece.

### **3. LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN LAS SENTENCIAS CONDENATORIAS**

#### **3.1. La Prueba principal: Testimonio del denunciante**

La prueba fundamental en la materia siempre va a ser la declaración de la víctima acosada a la que se le va a exigir algún tipo de prueba colateral que confirme lo que ha dicho, normalmente la médica. Pongamos varios ejemplos.

<sup>11</sup> En la SAP de Madrid, secc.2ª, nº239/2018, de 27 de marzo desfilan un conjunto de disparates, insultos y vejaciones, con expresiones del acusado a la denunciante como "tú eres una sin vergüenza vamos que no tienes perdón ni por muchos rosarios que me reces ... ". ¿Pues entonces que coño dices? ¿Me preguntas si cagas o meas?, que poca vergüenza tú no sabes hija mía que poca vergüenza tu fíjate lo que te digo lo más malo que haya por ahí por el mundo tú le ganas en maldad" y términos similares, pero también tiene presente el aislamiento a la trabajadora ya que los acusados se dirigían a los compañeros de la acosada a quienes prohibían hablarla.

La SAP de Asturias, secc.2ª, nº 434/2017, de 12 de diciembre incide en que la denunciante declaró con “...precisión y contundencia”. También la SAP de Orense, secc.2ª, nº 325/2015, de 25 de septiembre resalta la declaración de la propia víctima, persistente en el tiempo como lo hace la SAP de Barcelona, secc.10ª, de 20 de diciembre de 2016 quien resalta la persistencia de la declaración de la víctima anterior incluso al inicio de las actuaciones porque ya en el expediente administrativo que se archivó puso de manifiesto los hechos referidos de forma constante y reiterativa. Esta misma Sentencia señala como se relatan hechos genéricos, pero también específica la víctima acciones concretas que incuestionablemente sólo pueden ser trato degradante. La SAP de Asturias, secc.3ª, nº 460/2017, de 24 de octubre asienta una regla importante. No hay contradicción en que, en la denuncia, la víctima resume los hechos y en declaraciones posteriores amplíe de forma exhaustiva los hechos que integran el acoso laboral.

Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

## 3.2. La Prueba periférica

### 3.2.1. Testimonio de terceros distintos del denunciante

Como hemos visto la declaración desnuda de la víctima debe ir siempre acompañada de una prueba que la ratifique. El testimonio de testigos presenciales que hayan visto los actos de acoso será muy importante. Será más fácil obtener dichos testimonios si el acoso ha sido público en presencia de terceros no ligados a la empresa. La SJP nº2 de Avilés nº 187/2017, de 11 de julio recoge la declaración de una cliente del bar presenciado dos incidentes en los cuales el acusado increpó a Amanda, la llamó *“gocha, mira cómo tienes todo esto”* e *“inútil e hija de puta”* a raíz de un problema con unos pinchos que el acusado quería servir con restos de comida. Posteriormente, cuando la testigo abrió su propio establecimiento junto al del acusado, pudo ver cómo este le decía a la denunciante que era una *“zorra, hija de puta y cornuda”* en la terraza del local. También se recoge el testimonio de la cocinera del establecimiento indicando insultos concretos y que estos eran habituales y en presencia de clientes. . La SAP de Asturias, secc.2ª, nº 434/2017, de 12 de diciembre valora como prueba de carga el testimonio de dos clientes *“...que presenciaron el modo vejatorio con que el recurrente trataba a su empleada y que afirman presenciaron actitudes denigrantes y bochornosas por parte del acusado hacia la perjudicada, insultándola y reprochándole su forma de trabajar en público”*.

No es preciso que haya testigos presenciales de todos los actos hostigadores. Como señala la SAP de Pontevedra, secc.2ª, nº 243/2015, de 22 de octubre, aunque los hechos hubieran sido cometidos en la sede de la empresa, ello no implica que necesariamente, todos ellos debieran haber sido percibidos por los trabajadores. Basta con que se confirmen determinados episodios para darlos por probados todos. Resulta de interés la SAP de Barcelona, secc.10ª, de 20 de diciembre de 2016 que admite como prueba corroboradora de lo manifestado por la denunciante la declaración de los testigos presenciales y la de los de referencia, es decir la de los compañeros a los que la denunciante ha contado los hechos. Se pondera también que “eran hechos que se comentaban en las dependencias policiales”, no siendo relevante que otro testigo no viera nada ya que no coincidió en los turnos con la denunciante. Tampoco prevalece la declaración de otro testigo que se posicionó a favor del acusado, afirmando que el trato era correcto.

### 3.2.2. El informe forense o psicológico

La prueba médica y su valoración es fundamental. Es preciso que dicho informe refleje una relación de causalidad entre el trastorno psíquico objeto físico y los hechos denunciados. La SAP de Asturias, secc.2ª, nº 434/2017, de 12 de diciembre valora que el informe médico forense que establece una relación de causalidad directa entre los hechos enjuiciados y el trastorno adaptativo ansioso-depresivo sufrido y la SAP de Coruña secc. 2ª, nº 184/2018 de 30 de mayo que el informe forense recoja “...como agentes estresantes, los insultos, la delegación de funciones, dejarla sin tareas, cambios de horarios, cambio de labores en el exterior, herramientas en malas condiciones, vacío, no percibe salario, y agresión física”.

Colabora también a la eficacia de la prueba que no haya contradicciones sobre el nexo causal cuando hay varios informes. Esto ocurre en la SAP de Pontevedra, secc.2ª, nº 243/2015, de 22 de octubre en que intervienen hasta cuatro profesionales de la psicología y la psiquiatría. Lo mismo ocurre, como refleja la SAP de Madrid, secc.2ª, nº239/2018, de 27 de marzo, el que el informe sobre el nexo causal sea claro y sin género de dudas. Para la SAP de Navarra, secc.2ª, nº 225/2016, de 17 de octubre el hecho de que el informe forense recoja que el padecimiento psíquico no proviene únicamente de los hechos enjuiciados no resta de eficacia a la prueba médica y sólo determina que se reduzca el importe indemnizatorio del daño moral.

Es también de interés que el informe descarte que la víctima tuviera trastornos psicológicos con anterioridad y que el tratamiento psicológico se produce al tiempo del acoso como refleja la SAP de Madrid, secc.2ª, nº239/2018, de 27 de marzo. También La SAP de Orense, secc.2ª, nº 325/2015, de 25 de septiembre expone como no cabe cuestionar el nexo causal porque ya se tuvieron en consideración los antecedentes médicos de la misma, que en nada afectan a la conclusión sentada o como refleja la SAP de Barcelona, secc.10ª, de 20 de diciembre de 2016.así como que no hay *rasgos de personalidad o alteraciones psíquicas que afecten a su credibilidad como personalidades fantasiosas, trastornos delirantes o un carácter hipersusceptible.*

### 3.2.3. Otras pruebas periféricas

**Grabaciones de los actos hostigadores:** No obstante, la importancia como valor probatorio de las grabaciones de los insultos y comentarios despreciativos, la presencia de tales grabaciones es casi simbólica en nuestros tribunales. La SAP de Asturias, secc.3ª, nº 460/2017, de 24 de octubre donde se señala que, aunque la denunciante no aporte *“...las grabaciones referidas en su denuncia inicial, es lógica la explicación a tal efecto ofrecida, por estar en poder de su letrada quien optó por su no aportación, ante la mala calidad de su audición”*.

**Diarios en que la víctima escriba día a día los padecimientos sufridos:** Un elemento probatorio fundamental son los diarios que el trabajador va elaborando de los padecimientos que sufre día a día. Únicamente se encuentra como mecanismo probatorio en la SAP de Coruña secc. 2ª, nº 184/2018 de 30 de mayo que señala que el Juzgado ha interpretado negativamente la aportación de tales diarios al considerarlos que son parte de un plan creado a conciencia por la trabajadora y un guion. La Sala rechaza que se niegue valor a un diario que refleja una persistencia en la incriminación y un medio de salvar dificultades probatorias <sup>12</sup>

<sup>12</sup> “En cuanto a la conveniencia de llevar un registro detallado de las incidencias laborales en los casos de sospecha de acoso laboral, nos remitimos a lo expuesto por este Tribunal en la sentencia que anula la primera sentencia del Juzgado de instancia recaída en las presentes actuaciones.Las cosas no pueden ser y no ser al mismo tiempo y no puede ser refrendado el razonamiento del Juez de instancia que reprocha la persistencia en la incriminación concluyendo que la trabajadora se decida a copiar incidencias para denunciar una situación que ni siquiera se había producido, cuando la sentencia del Juzgado de lo Social, por el contrario, se refiere a la dificultad de prueba que

**Actuaciones en otras jurisdicciones:** Hemos visto que la jurisdicción penal como ultima ratio experimenta una tentación de huida para enjuiciar cuestiones que en la mayor parte de las ocasiones entiende que pertenecen a otro orden jurisdiccional. Ahora bien, en ocasiones el orden penal interviene cuando los jueces de lo Social han entrado a conocer sobre dicho conflicto laboral. En estos casos, el Tribunal penal no ha considerado irrelevante lo actuado en otras jurisdicciones o bien que la cuestión penal no se ha analizado en el proceso laboral como ocurre en la SAP de Asturias, secc.2ª, nº 434/2017, de 12 de diciembre o por estimar que lo resuelto no vincula al orden jurisdiccional penal como declara la SAP de Barcelona, secc.10ª, de 20 de diciembre de 2016.

El Tribunal penal ha considerado relevante como prueba periférica para fundar las condenas en que el orden Social refleja conductas empresariales graves que justifican que la denunciante acuda constantemente a otra jurisdicción para que reconozcan sus derechos como indicala SAP de Coruña secc. 2ª, nº 184/2018 de 30 de mayo

**Actuaciones previas de la Inspección de Trabajo:** La SAP de Barcelona, secc.10ª, de 20 de diciembre de 2016 no da valor probatorio al expediente abierto por la Inspección de Trabajo ya que nada tiene que ver con el acoso laboral sufrido por la perjudicada. La sanción a la empresa viene por no haber tratado la baja laboral de la Sra. Salvadora como enfermedad laboral sino como enfermedad común. La Resolución luego señala que dicho informe reafirma la existencia de la lesión psíquica padecida.

#### 4. LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN LAS SENTENCIAS ABSOLUTORIAS Y ARCHIVOS

Vamos ahora a la otra cara de la moneda viendo como las mismas herramientas probatorias han fracasado en el rol al que aspiraban de ser prueba de cargo.

---

tiene la trabajadora, a las minuciosas anotaciones que realiza, y a la pasividad de la empresa que estaba en mejores condiciones de rebatir los indicios aportados de contrario”.

#### 4.1. Declaración testifical de la víctima

El primer parámetro para valorar el crédito del testimonio de la víctima en el proceso penal es que no actúe por móviles espureos, es decir que el testigo no declara contra el acusado por resentimiento o enemistad hacia los denunciados. Esto resulta una misión complicada por cuanto el denunciante viene de un contexto previo cualificado por una situación de conflicto. Tales motivos espureos se han apreciado cuando hay querellas y demandas civiles interpuestas como recoge la SAP de Barcelona, secc.5ª, de 22 de diciembre de 2017 (Recurso nº 274/2017) o una proximidad temporal entre la denuncia penal por acoso y el despido disciplinario del denunciante. La SAP de Cádiz, secc.4ª, nº 266/2015, de 22 de septiembre aprecia el resentimiento en la denunciante y su testigo ya que ambas habían sido despedidas por el denunciado recalándose que la testigo le había denunciado también en la mismas fechas. La SJP nº2 de Navarra nº 252/2016, de 30 de septiembre aprecia también un fuerte resentimiento mutuo.

En la vía penal, la precisión, concisión y claridad son aspectos vitales. Desde esta perspectiva, estaban condenadas al fracaso denuncias vagas y genéricas y declaraciones inconexas, cambiantes y contradictorias. Podemos destacar los cambios injustificados de hechos como resalta el AAP de Valencia, secc.2ª, nº 1094/2017, de 31 de octubre que justifica el archivo ya que la denuncia inicial va por falsedad documental y en los recursos cambia radicalmente el objeto de la denuncia señalando que ha sido víctima de insultos y amenazas, y de impago de salario. El AAP de Granada, secc.2ª, nº 177/2017, de 3 de marzo y la SAP de Madrid, secc.15ª, nº 442/2016, de 28 de septiembre destacan también la vaguedad, generalidad del relato de hechos y la falta de concreción de buena parte de las conductas que se califican como acoso laboral. El AAP de La Coruña, secc.6ª, nº 167/2017, de 22 de mayo estima que el testimonio de la querellante es especialmente inconsistente al imputar el hostigamiento contra el director nacional de recursos humanos de la empresa, pues de las diligencias resulta que las veces que habían mantenido contacto directo el mismo y la querellante no habían pasado de cuatro y la SAP de Cádiz, secc.4ª, nº 266/2015, de 22 de septiembre que resalta como *“la afectada no contextualiza ni fecha los episodios, se contradice sobre su número y relevancia”*.

En otros supuestos influye el retraso en interponer la denuncia. Es el supuesto del AAP de Granada, secc.2ª, nº 177/2017, de 3 de marzo que expone como no denunció, ni mientras duró la relación laboral, ni posteriormente, entre febrero y diciembre de 2.012 y la SAP de Cádiz, secc.4ª, nº 266/2015, de 22 de septiembre cuando habla de *“injustificada demora en la presentación de la asesora denuncia”*. Entendemos que el fragor de la agresión moral, la inseguridad y el miedo no son los mejores acompañantes para acudir a la justicia. Es verosímil que finalizado el acoso moral y fuera del entorno laboral se gane en confianza y seguridad y se interponga la denuncia. Sería de interés que la prueba médica se pronunciara sobre ello.

Si el denunciante no declara el procedimiento está condenado al fracaso. La SAP de Tenerife, secc.6ª, nº 363/2017, de 28 de septiembre incide en como la Sentencia recurrida *“...condujo inevitablemente a determinar la falta de producción del delito sobre todo a la vista de la falta de declaración de la persona presuntamente acosada y víctima del delito”*.

#### 4.2. La prueba periférica

**Necesidad de algún tipo de prueba periférica:** La declaración desnuda de la víctima no es suficiente como prueba de cargo si no va acompañada de algún tipo de prueba periférica. Así, el AAP de Madrid, secc.6ª, nº 570/2017 de 6 de julio señala que el único elemento indiciario de los delitos denunciados, acoso laboral y acoso sexual, lo constituye la declaración de la denunciante que no está rodeada de corroboraciones periféricas de carácter objetivo. Igualmente, en el caso resuelto por la AAP de Zaragoza, secc.1ª, nº 809/2017, de 30 de octubre no hay testigos ni otras pruebas *“...no se ofrecen en la denuncia ningún elemento o principio de prueba que avale razonablemente su realidad, limitándose los querellantes a afirmar su existencia, sin ningún apoyo objetivo”*. También el AAP de La Coruña, secc.6ª, nº 167/2017, de 22 de mayo incide en que no hay corroboraciones.

**Testimonio de terceros:** El fracaso de la prueba testifical de terceros descansa en la dificultad de encontrar testigos compañeros del denunciante que declaren en juicio. Refleja esta situación el AAP de Madrid, secc.4ª, nº 583/2017, de 17 de julio que recoge como la recurrente ya expuso en su denuncia que, aunque ha habido más testigos de los hechos no los podía aportar por ser, según manifiesta, compañeros contratados que tienen miedo a hablar. También SJP nº2 de Navarra nº 252/2016, de 30 de septiembrecuerda como “...*existe una tendencia de los compañeros de trabajo del acosado a alinearse con “el poder”*”. En otros casos los testigos no han visto nada. Así, el AAP de Valladolid, secc.2ª, nº 385/2017, de 11 de julio refiere respecto del testigo “*tampoco puede aportar datos concretos sobre la realidad de los hechos denunciados*”. Además, define al denunciado como persona cercana, afable y educada, viendo en él aptitudes. También el AAP de Barcelona, secc.8ª, nº 476/2017, de 10 de octubre “... *no hay ni un solo testigo de que llamara loca a la querellante*”. También, el AAP de Córdoba, secc.3ª, nº 410/2017, de 26 de mayo en que ningún compañero vio que el denunciado llamara “*travesti*” a la denunciante, apoyándose esta “*en meros rumores no contrastados*”.

Hay testigos que señalan que el comportamiento del supuesto acosador es igual con todos y correcto. Eso ocurre en el AAP de Burgos, secc.1ª; nº 390/2017, de 8 de junio que relata como uno de los testigos indica que el denunciado hacía todo lo posible para integrar al denunciante. Otro testigo declaró que trataba al denunciante como uno más. También en la SAP de Jaén, secc.3ª, nº 290/2017, de 12 de julio se expone como los testigos manifestaron que el trato era igualitario para todos y que nunca observaron un trato degradante, que el acusado era un hombre serio y muy escrupuloso con su trabajo, por lo que estaba muy pendiente del trabajo de todos por igual. Otros supuestos similares se recogen en el AAP de Madrid, secc.6ª, nº 570/2017 de 6 de julio SAP de Madrid, secc. 27ª, nº 730/2015 de 3 de diciembre.

Otros testigos manifiestan que el comportamiento del supuesto acosador es incorrecto, pero igual con todos. El ejemplo es el del AAP de Salamanca, secc.1ª, nº 31/2017, de 1 de febrero que señala como “*han declarado en los autos numerosos testigos que, si bien reconocen el mal carácter del denunciado en cuanto jefe laboral del denunciante y de dichos testigos, sin embargo, también reconocen y manifiestan que dicho mal carácter se manifiesta con todos*”.

Hay testigos que manifiestan haber visto comportamientos inconvenientes, pero no los insultos referidos por las víctimas. Es el caso del AAP de Tarragona, secc.4ª, nº 151/2017, de tres de marzo<sup>13</sup>

Por último, los testigos dan explicaciones justificadas sobre los hipotéticos actos acosadores denunciados. Eso ocurre por ejemplo en el AAP de Barcelona, secc.7ª, nº 795/2017, de 9 de noviembre. Los testigos señalan que corresponde al Sargento comprobar que los horarios de entrada y salida de los agentes se cumplen y que puede usar una cámara. La advertencia de que se va a controlar al denunciante el uso de Internet no es una amenaza. Un testigo indica que corresponde al Área de Seguridad en Tecnologías de la información realizar auditorías mensuales sobre el uso de diversos medios de consulta y acceso a la información, tanto interna como externa, que afectan a todos los miembros del cuerpo policial y no solo al agente policial denunciante. Tampoco hubo presiones para que el agente imputara en el atestado a un detenido un delito de atentado. El agente que le acompañaba declaró que el investigado les embistió con su coche.

### 4.3. Informe forense o psicológico relativo al denunciante

Varias son las causas por las que el informe médico sobre el origen del trastorno que presenta el denunciante ha contribuido a la absolución o al archivo. En algunas ocasiones el valor del informe médico se relativiza en la resolución judicial considerándolo limitado. Para el AAP de León, secc.3ª, nº 1099/2017, de 19 de octubre el informe médico puede acreditar la presencia de un sufrimiento, pero no quien lo ha causado. Diversas resoluciones parten de la incapacidad de dichos informes de alcanzar un objetivo que no sea reproducir lo que el denunciante diga. En este sentido el AAP de León, secc.3ª, nº 683/2017, de 1 de junio o AAP de Zaragoza, secc.6ª, de 6 de julio. El AAP de Granada, secc.2ª, nº 316/2017, de 17 de abril refleja que estamos ante una sintomatología autoevaluada y no ante una heteroevaluación.

<sup>13</sup> “En relación con el trato vejatorio y humillante, concretado en profusión continuada de insultos (“eres un mierda, eres una escoria, no sirves para nada”) y expresiones amenazantes (“te voy a putear”), las declaraciones de los distintos testigos dejan claro que en muchas ocasiones el trato dispensado por el Sr. Domingo no fue el adecuado, si bien la práctica totalidad de los testigos afirma no haber escuchado directamente los insultos y amenazas de refiere el recurrente”.

En otros casos el informe no aprecia daño psicológico alguno (AAP de Burgos, secc.1ª; nº 390/2017, de 8 de junio),refleja una patología de escasa entidad como indica el AAP de Jaén, secc.2ª, nº 210/2017, de 21 de marzo que destaca que el trastorno ansioso-depresivo mejoró en unos meses o niega que el trabajador haya sido aislado como refleja el AAP de Sevilla, secc.1ª, nº 904/2016, de 27 de octubre.

La ruptura del nexo causal es otro factor que ha restado cualquier virtualidad probatoria a la prueba médica. Podemos distinguir entre las resoluciones que niegan la presencia de un nexo causal entre el trastorno psicológico y los hechos acosadores relatados como ocurre con el AAP de Granada, secc.2ª, nº 316/2017, de 17 de abril incide en como un informe forense que destaca por su exhaustividad concluye que no puede establecerse *“una relación causal médica entre los hechos denunciados y el cuadro diagnosticado”*. En otros supuestos el informe médico establece un nexo causal con el entorno laboral en general lo que es insuficiente, consideran las resoluciones judiciales, para considerar que existe una situación de acoso. Las resoluciones a este respecto son muy numerosas. Ejemplifica muy bien esta noción el AAP de Barcelona, secc.5ª, nº 716/2016, de 13 de octubre expone que *“...el informe psicológico de parte diagnostica que la depresión padecida por el querellante es reactiva a conflictos laborales, pero sólo de este dato no cabe deducir que fuera sometido a trato humillante por algún superior o compañero de empresa, ya que en el siglo XXI son numerosas las personas con depresión a consecuencia del estrés laboral, y ello no puede equipararse a acoso laboral”*. Podemos citar también por todos el AAP de Valladolid, secc.2ª, nº 385/2017, de 11 de julio, de Castellón de la Plana, secc.2ª, nº 112/2016, de 3 de marzo.

Una matización de los informes que atribuyen el estrés al entorno laboral es aquellos que individualizan concretan circunstancias profesionales que destruyen dicho vínculo. Es el caso del AAP de Barcelona, secc.2ª, nº 852/2017, de 13 de diciembre se indica como a la funcionaria se le habían abierto expedientes disciplinarios que acabaron en sanción por lo que *“...no debe sorprender que ello repercutiera negativamente en su salud”*, ser despedida ( AAP de Granada, secc.2ª, nº177/2017, de 3 de marzo) ,una alteración injusta de las condiciones de trabajo que no permite sin más criminalizar el conflicto ( AAP de Tarragona, secc.4ª, nº 151/2017,

de 3 de marzo) o una falta de adaptación al puesto de trabajo como sucede en el AAP de Zaragoza, secc.6ª, de 6 de julio.

En otras ocasiones el nexo causal se rompe al apreciarse factores estresantes no laborales a los que atribuir la alteración psicológica como alteraciones hormonales (SJP nº2 de Pamplona nº 252/2016, de 30 de septiembre), una ruptura matrimonial (SAP de Madrid, secc.15ª; nº 289/2017, de 16 de mayo) o problemas económicos y personales (AAP de Valladolid, secc.2ª, nº 337/2018 de 28 de junio).

Hay informes médicos que dictaminan que la ansiedad o depresión ya preexistían con anterioridad a los hechos denunciados o persisten mucho tiempo después de los hechos denunciados: Esta doctrina la ejemplifica en la SJP nº2 de Pamplona nº 252/2016, de 30 de septiembre que expone cómo “...en 2004, antes de conocer al coacusado, la denunciante ya había padecido un trastorno de ansiedad generalizada. Y ahora lo sigue padeciendo, varios años después de haber dejado de tener contacto con los acusados”<sup>14</sup>.

Por último, hay informes que vinculan estado de ansiedad al carácter hipersensible del denunciante o a un trastorno paranoide. Puede así citarse el AAP de Salamanca, secc.1ª, nº 31/2017, de 1 de febrero que atribuye los problemas psíquicos al carácter del denunciante al que el informe forense describe como persona desconfiada que ante actos nimios interpretan significados degradantes. Una persona dada a la queja y a la protesta que puede desencadenar respuestas hostiles. En el mismo sentido, el AAP de Jaén, secc.2ª, nº 199/2017, de 14 de marzo.

<sup>14</sup> Puede también citarse el AAP de León, secc.3ª, nº 580/2018 de 17 de mayo como “Es notable el dato, presente al principio del informe médico del Hospital, de que Doña Tarsila ha sido atendida en el Servicio de Psiquiatría ...el 10 de abril 2017 y de Psicología desde el día 19 de abril del mismo año. Lo que sugiere que sus dolencias son de reciente aparición y no derivadas de una situación de hostigamiento o ataques persistentes en el tiempo, graves y dolosos contra su integridad moral”.

#### 4.4. Otra prueba periférica

Podemos además citar como prueba sobre la que han descansado los archivos y absoluciones:

**Correos electrónicos:** El AAP de Valladolid, secc.2ª, nº 385/2017, de 11 de julio recoge como los correos electrónicos reflejan discrepancias laborales, pero no un acoso laboral.

**Informes de la Inspección de Trabajo, autoridades administrativas u órganos de investigaciones internas que descartan la presencia de un delito de acoso:** En numerosas resoluciones que confirman archivos de denuncias hay informes de autoridades administrativas que rechazan la presencia de un acoso laboral. Así, el AAP de Almería, secc.2ª, nº535/2017, de 2 de octubre valora el informe de la Consejería de educación o el AAP de Granada, secc.2ª, nº492/2017, de 12 de junio que recoge la actuación del Comité para la Investigación de Situaciones de Acoso de la Delegación en Granada. En otros casos, es la Inspección de Trabajo la que previamente ha descartado el conflicto como ocurre en el AAP de León, secc.3ª, nº1099/2017, de 19 de octubre.

**Actuaciones en otros órdenes jurisdiccionales:** Las actuaciones seguidas por la denunciante en otros órdenes jurisdiccionales han tenido un importante protagonismo en numerosas resoluciones judiciales de archivo de actuaciones dictadas en la esfera penal. Así el mero hecho de haber acudido a otros órdenes jurisdiccionales es un indicio de que se está ante un conflicto laboral o administrativo y no penal. Así se desprende del AAP de Barcelona, secc.7ª, nº551/2017, de 19 de septiembre y AAP de Cádiz, secc.3ª nº377/2017, de 4 de septiembre “... siendo un dato llamativo que el propio denunciante acudiera primero a la vía contencioso administrativa, quien tras el dictado de la sentencia por caducidad de la acción no entra en el fondo del asunto”. En otros supuestos, resoluciones laborales o contencioso-administrativas que desestiman

la demanda por acoso laboral o avalan la conducta denunciada refuerzan la prueba de descargo<sup>15</sup>.

**Aportación de la prueba en el momento adecuado:** Como señala el AAP de Tarragona, secc.2ª, nº702/2017, de 9 de octubre *“Si se archiva un procedimiento y se quieren aportar documentos incriminadores que no se presentaron ante el Juez de Instrucción, no hay que presentarlos en un recurso de apelación contra el archivo, sino que hay que acudir al Juez de Instrucción y pedir la reapertura del procedimiento”*.

Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

<sup>15</sup> como indican el AAP de Sevilla, secc.1ª, nº904/2016, de 27 de octubre, SAP de La Rioja, secc.1ª, nº7/2016, de 21 de enero y AAP de Madrid, secc.30ª, nº52/2017, de 24 de enero

## PARTE TERCERA

# LA PREVENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO EN EL HORIZONTE DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

## 1. MANUAL DE ACTUACIÓN ANTE CONDUCTAS INAPROPIADAS EN LA EMPRESA

### 1. SI ERES PERSONA TRABAJADORA

- **Conoce tus derechos**
  - Toda persona tiene derecho a recibir un trato justo y digno en su trabajo, libre de cualquier manifestación de violencia, de humillaciones y ofensas.
  - Se trata de un derecho previsto en la Constitución y en las leyes laborales y penales de distintas formas y con diversas consecuencias según cuál sea su grado de intensidad y gravedad.
  - La empresa debe respetar este derecho y también debe velar por que todas las personas de la empresa sin ninguna excepción lo respeten igualmente.
- **Comprende lo que son y significan las conductas inapropiadas**
  - **A qué llamamos conductas inapropiadas**
    - Las conductas inapropiadas abarcan al conjunto de actos y comportamientos que se consideran ofensivos, humillantes y que vulneran el derecho a un trato digno de las personas.
    - Estas conductas pueden tener muy diversas manifestaciones de diferente entidad y gravedad.
    - Pueden provenir de cualquier persona que trabaje en la misma empresa, ya ocupe funciones de dirección o se trate de compañeros de trabajo, o de otras personas que prestan

servicios en el mismo lugar de trabajo o están presentes en él por cualquier otra causa.

○ **Comprende lo que significa el acoso sexual**

- Cualquier conducta de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de tu persona, aunque la misma haya sucedido solamente en una ocasión.
- En particular, cuando dicha conducta consista en solicitar favores de naturaleza sexual a cambio de algo.
- También cuando se utilicen gestos, palabras o actos humillantes de naturaleza sexual dirigidos en concreto hacia tu persona.

○ **Comprende lo que significa el acoso moral o psicológico**

- El acoso se manifiesta mediante ofensas repetidas o reiteradas hacia tu persona efectuadas por otra y en algunas ocasiones con un grupo de personas que actúan de forma coordinada.
- No hay duda que es acoso si de forma reiterada:
  - Se profirieran insultos o descalificaciones reprobables sobre tu persona o tu forma de trabajar.
  - Se hicieran gestos de menosprecio, vejatorios o humillantes dirigidos a tu persona o se te da de forma particular un trato rudo y despectivo.
  - Se te excluye de forma no motivada de las actividades laborales que te corresponden y te dejan sin ocupación efectiva o de las reuniones o actividades atribuidas a tu grupo de trabajo.
  - Se hacen amenazas, insinuaciones o signos de que debes abandonar el trabajo.

- Se realizan críticas constantes e injustas sobre la forma de realizar el trabajo.
  - Se hacen bromas, menosprecios y sarcasmos más allá de lo debido.
  - Se dan gritos o se pierde la compostura respecto a ti y no respecto a otras personas que actúan de la misma manera.
- En cambio, no es una conducta de acoso si las conductas descritas en el apartado anterior han sucedido solamente una vez de forma puntual o han sido dirigidas hacia un grupo de trabajadores de manera general y no a ti en particular.
  - Tampoco es acoso un conflicto con tus jefes o tus compañeros de trabajo en el que ellos no han adoptado ninguna conducta que suponga abuso de poder o maltrato.
  - No es acoso si se hacen críticas fundadas o razonadas de tu trabajo, si la empresa te presiona para que trabajes a mayor ritmo o realizando horas extraordinarias o si la empresa te sanciona o te despide.
- **Comprende lo que significa el acoso por razón de sexo**
    - Si se adoptan de forma reiterada medidas que te perjudican por razón de tu sexo.
    - En particular, si eres mujer, si repetidamente te presionan o te exigen más que al resto de trabajadores coincidiendo con tu embarazo, maternidad o conciliación con la vida familiar.
  - **Comprende lo que significa el acoso por razón de discapacidad**
    - Si alguien adopta de forma reiterada medidas que te perjudican por razón de tu discapacidad. En particular, si se te imponen barreras o impedimentos para que accedas al trabajo o realices tu labor con normalidad.

○ **Comprende lo que significa el acoso por razón de edad**

- Si alguien adopta de forma reiterada medidas que te perjudican por razón de tu edad. En particular, cuando te presionan de forma indebida o abusiva para que pases a la jubilación de modo voluntario.

○ **Comprende lo que significa el acoso por razón de tus convicciones**

- Si alguien adopta de forma reiterada medidas que te perjudican en tu trabajo o tu vida personal por razón de tus convicciones religiosas, ideológicas o de cualquier otra clase.

○ **Comprende lo que significa el acoso por orientación sexual**

- Si alguien adopta de forma reiterada medidas que te perjudican en tu trabajo o tu vida personal por razón de tu orientación sexual, en particular por tu condición de homosexual o transexual.

- **Comunica lo que está sucediendo**

- En primera instancia hay que tratar de aclarar el asunto con la persona o personas que consideras que te han ofendido y manifestarles claramente que te has sentido ofendido u ofendida por su conducta.
- Si esto no fuera posible o no diera resultado y la conducta se reiterase, sería necesario recurrir a otras instancias. Para ello es necesario que puedas argumentar adecuadamente lo que ha sucedido y hagas uso de todas las pruebas y evidencias que puedas reunir para asegurar la certeza de lo que vas a manifestar a otras personas.
- Ten muy en cuenta que la mayor parte de los problemas se suelen resolver en esta fase inicial y que cuando se opta por dejarlos pasar la situación puede agravarse con el paso del tiempo si nadie interviene para solucionarla.

- La instancia más apropiada para comunicar el problema es la del responsable o mando intermedio que tenga autoridad sobre las personas que te ofenden a fin de que tome las medidas que sean convenientes. Solicita una entrevista con él o ella para exponerle los hechos que han ocurrido y las medidas que a tu juicio consideras más oportunas.
- Dependiendo de la situación, también puedes recurrir al apoyo de otras personas compañeras de trabajo o representantes sindicales para que te ayuden a resolver el problema si consideras que esta vía puede ser más cercana y efectiva.

- **Solicita consejo o ayuda**

- Si la empresa dispone de mecanismos de apoyo o ayuda ante estas situaciones, haz uso de ellos para conocer si las conductas que has sufrido pueden o no tener la consideración de acoso y cuáles son los pasos a seguir en cada situación y circunstancia.
- Debes exponer con sinceridad a quien te reciba lo que ha ocurrido sin omitir ningún hecho ni circunstancia

- **Interpón una queja**

- Utiliza en el momento adecuado los mecanismos de queja que la empresa pone a tu disposición cuando no ha sido posible poner en práctica las medidas anteriores o estas no han dado resultado.
- Asesórate previamente sobre su funcionamiento y formas de iniciarlo. Habla con el servicio de prevención o con el personal designado por la empresa para tal fin.
- En caso de que no puedas acceder a estas instancias, o que estas no existan o no consideres que sea adecuado utilizarlas, comunica en cualquier caso a la empresa cuál es tu situación personal utilizando medios adecuados que aseguren la recepción de tu comunicación y su contenido.

- **Exige actuaciones**

- Si la empresa no responde a tu solicitud o no pone en marcha medidas adecuadas para esclarecer los hechos o arreglar el problema házselo saber de manera oportuna utilizando medios.
- En caso de que no haya respuesta o esta no la consideres adecuada recurre ante la Inspección de Trabajo o interpón una demanda ante los órganos jurisdiccionales.

## 2. SI ERES RESPONSABLE / MANDO INTERMEDIO / LIDER

### - Conoce tus deberes

- Eres responsable de la organización del trabajo en tu equipo, sección o departamento y debes respetar el derecho de los trabajadores que de ti dependen a un trato digno y velar por que otras personas que de ti dependan también lo hagan.

### - Infórmate sobre el problema

- Cuando en tu equipo, sección o departamento haya ocurrido una presunta conducta ofensiva o de maltrato, eres parte implicada. Debes tratar de informarte sobre el asunto y, en su caso, dar cuenta a tus superiores.
- Recibe siempre al trabajador o trabajadora que se considera ofendido y escucha y comprende sus explicaciones.
- Escucha también a la persona presuntamente agresora y a los que pudieran darte información sobre lo ocurrido.

### - Adopta medidas convenientes

- Si la solución del problema se encuentra a tu alcance no trates de eludirla. Realiza las acciones que puedas llevar a cabo con este fin y presta tu apoyo. La mayor parte de los problemas se solucionan de este modo si existe una respuesta inmediata y efectiva.
- Si no puedes abordar la resolución del problema toma las medidas preventivas que estén a tu alcance para evitar futuras conductas

dañosas e informa a tus superiores de la situación guardando en todo caso el debido sigilo y confidencialidad.

### 3. SI ERES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

#### - Conoce tus deberes

- Debes velar por que la empresa adopte todas las medidas necesarias para evitar o minimizar los daños a la salud de los trabajadores, también los derivados de conductas inapropiadas de las personas que trabajan en la empresa o prestan servicios en el lugar de trabajo aunque pertenezcan a otra empresa o que están presentes en el centro de trabajo por cualquier otra causa.
- Debes recibir y asistir a los trabajadores que por cualquiera de estas causas precisan de tu ayuda y asistencia e informarles de los procedimientos y los medios que están a su alcance para defender sus derechos.
- De acuerdo con los procedimientos establecidos, debes tratar de investigar los hechos y circunstancias, hablar con los mandos o responsables implicados, registrar lo sucedido y dar cuenta de ello a la empresa guardando en todo caso el debido sigilo y confidencialidad.

#### - Propón a la dirección de la empresa las medidas preventivas que procedan

- Debes asistir a la dirección de la empresa en la adopción de las medidas o pautas de actuación que creas necesarias para prevenir los daños a la salud de forma inmediata y, en su caso, también durante los procedimientos o protocolos que se abran en la empresa para tratar de esclarecer los hechos.

### 4. SI ERES DEL EQUIPO DIRECTIVO

#### - Conoce tus deberes

- La empresa tiene el deber de respetar los derechos de las personas trabajadoras que se encuentren dentro de su organización y de velar por que las demás personas también los respeten en todo momento.
- Tienes el deber de asegurar que todas las personas de la organización y en especial de la cadena de mando sepan cómo afrontar estas situaciones y las decisiones que deben adoptar ante cada circunstancia. Si fuera necesario, habría que proveerlas con la formación adecuada para que realicen con eficacia esta labor.
- Si el trabajador o trabajadora afectados hubieran puesto en marcha el protocolo o procedimiento de gestión de quejas, has de velar por su correcto funcionamiento, que se preserve la confidencialidad de la información y que la toma de decisiones se haga dentro de los plazos previstos sin interferencias indebidas.

- **Infórmate de la situación**

- Cuando hayas tenido conocimiento mediante cualquier otro medio de la posible ejecución de alguna conducta inapropiada en tu organización debes recabar información sobre la misma por los medios que estén previamente dispuestos o los que se consideren más oportunos en cada momento.

- **Solicita asistencia o asesoramiento**

- Si fuera necesario, recaba la opinión del servicio de prevención o de un experto externo para conocer los hechos y saber cómo adoptar las medidas que procedan.

- **Consulta a los trabajadores o sus representantes**

- Antes de adoptar cualquier decisión, salvo que las circunstancias lo impidan o no lo aconsejen, recaba también la opinión de los trabajadores o sus representantes.
- Informales, en cualquier caso, de la decisión adoptada y sus resultados.

- **Adopta las medidas necesarias**

- Ejecuta las medidas que se propongan por quienes manejan el protocolo o procedimiento sobre conductas inapropiadas y justifica adecuadamente aquellas que no has podido poner en práctica y has tenido que sustituir por otras equivalentes.
- Pon en marcha, si lo consideras oportuno y necesario, el procedimiento para afrontar conductas inapropiadas en el supuesto de que el trabajador o trabajadora afectados no lo hayan iniciado.
- Las medidas que puedan afectar a otras empresas implicadas deben ser puestas en su conocimiento y debes tratar de coordinar con ellas su ejecución.
- Cuando estén implicadas terceras personas, presentes o no en el centro de trabajo, se debe recabar, si es necesario, la actuación de las autoridades competentes.

Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

## 2. DECÁLOGO SOBRE LA RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

### 1. EL GRADO DE INTERVENCIÓN DE LA EMPRESA DEBE SER PROPORCIONAL A LA GRAVEDAD DEL PROBLEMA

La intervención de la empresa debe comenzar con la intervención de sus mandos y responsables ante las conductas singulares de maltrato e ir ascendiendo a medida que el conflicto crece con mecanismos de consulta y asesoramiento a las personas que se sienten maltratadas, la apertura de un proceso dialogado de intermediación, un proceso formal de investigación y finalizar, en su caso, con la apertura de un expediente disciplinario si existe evidencia de una conducta de acoso.

### 2. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA INTERVENCIÓN

#### a) Responsabilidad de la empresa

El protocolo es un instrumento que sirve a la empresa para garantizar su deber de protección de los derechos de los trabajadores a la integridad física y moral y la consideración debida a la dignidad.

#### b) La finalidad es la resolución del problema y su prevención

El procedimiento no tiene carácter disciplinario ni punitivo.

Es un procedimiento que se inicia ante una sospecha razonable de acoso, no ante una mera suposición ni tampoco ante una evidencia de una conducta de acoso, en cuyo caso se ha de iniciar directamente el procedimiento disciplinario bajo el principio de la presunción de inocencia.

Su finalidad es tratar de poner fin al conflicto con medidas adecuadas y evitar de modo preventivo la recurrencia de conductas análogas potencialmente lesivas estableciendo las medidas que procedan.

#### c) Adaptación del protocolo al tamaño de la empresa y al asunto que en cada caso se plantea

En el examen previo de la solicitud de intervención se ha de establecer la modalidad de intervención y las personas expertas más adecuadas para tratar cada asunto.

Los expertos en riesgos psicosociales deben tener en cuenta los hechos y circunstancias que se pongan de manifiesto para mejorar la evaluación y la gestión de dichos riesgos.

Se ha de tener particularmente en cuenta la participación de expertos en igualdad en los casos de acoso sexual y discriminatorio y la posible adaptación de los planes de igualdad a las situaciones que se han examinado.

En las empresas pequeñas deben regir mecanismos específicos y adaptados a sus posibilidades.

#### **d) Imparcialidad**

Las personas que intervengan deben ser neutrales e imparciales y las partes debe tener la posibilidad de reclamar su exclusión en caso contrario.

#### **e) Protección de la salud de los afectados**

Mediante medidas urgentes y transitorias desde el inicio del procedimiento hasta su finalización.

#### **f) Celeridad**

Evitando interrupciones o la inacción, marcando pautas y plazos sujetos a posibles contingencias imprevistas o el mutuo acuerdo de las partes.

#### **g) Confidencialidad del expediente y protección de datos:**

Fijando normas de consentimiento informado para los intervinientes conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

#### **h) Divulgar el funcionamiento del protocolo**

Los trabajadores en su conjunto deben conocer que el protocolo tiene un funcionamiento efectivo y con este fin se deben dar a conocer resultados globales.

### **3. CÓMO Y QUIÉN PUEDE INICIAR DEL PROTOCOLO**

- a) Lo puede iniciar cualquier persona
- b) Se puede incluso iniciar por denuncia anónima, siempre que sea grave o muy grave lo denunciado y sea posible hacer la comprobación inicial de verosimilitud.
- c) La denuncia no debe estar sujeta a la obligación de utilizar un concreto formato, aunque se tiene que facilitar una propuesta de modelo sencillo. En

el caso de que las denuncias sean verbales debería existir en cualquier caso un documento escrito que las transcriba.

- d) La decisión de iniciar o no el protocolo corresponde al órgano establecido a tal efecto compuesto por expertos neutrales y de composición variada.

#### 4. EL RESPONSABLE O PROPIETARIO DEL PROCEDIMIENTO

El responsable del Protocolo es la dirección que se ocupe de la gestión de personas en la empresa u organización por razones de operatividad y eficiencia en el cumplimiento de las medidas.

#### 5. FASES DEL PROTOCOLO

El protocolo se concibe en dos fases diferenciadas:

Una **fase dialogada**, en la que se tratan los problemas que surjan con el objetivo de buscar una solución rápida y adecuada con personas responsables de la organización de la empresa, el servicio de prevención, consultores externos o designados como internos (las denominadas personas de confianza) en los términos en que se establezca en cada empresa u organización.

Y una **fase formal**, en la que se abre un procedimiento de instrucción para una investigación contrastada de los hechos y circunstancias y se adoptan las medidas que sean necesarias para prevenir daños a la integridad física y moral de las personas afectadas.

#### 6. LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROTOCOLO COMO EXPERTOS

##### 6.1. La elección de expertos

- a) Se elige un grupo de personas de la empresa que tengan la consideración de expertos, es decir, personas formadas y normalmente líderes naturales.
- b) Se puede cambiar la composición de la comisión dependiendo de las materias.
- c) De ser posible, el grupo debe ser plural y multidisciplinar.
- d) Con la posibilidad de que intervengan asesores externos.
- e) Como modelo, que participe:

- Alguna persona del Departamento afectado siempre que no se vea comprometida la objetividad en el conflicto.
- Alguna persona que se ocupe de la Gestión de Personas en la empresa u organización.
- Alguna persona del Servicio de Prevención.
- Alguna persona de las organizaciones sindicales u órganos de representación unitaria (delegado de prevención/delegado sindical formado) siempre que no se vea comprometida la objetividad en el conflicto
- Alguna persona relacionada con la gestión del Plan de Igualdad si le afecta la materia de la investigación

## 6.2. Su participación en cada fase

- a) Actuará en la fase dialogada una persona del grupo de expertos
- b) En caso de abrirse la fase formal:

Actuará como instructor o bien una comisión o bien una persona distinta del grupo de expertos si esta ha intervenido en la fase dialogada.

La comisión decidirá lo que proceda previa audiencia del instructor de la fase formal que tendrá voz, pero no voto en las decisiones de dicha comisión.

## 7. LA ORDENACIÓN DEL PROTOCOLO

### 7.1. Necesidad de actuar con medidas urgentes

Las decisiones que se adoptan en la ordenación del protocolo son **temporales** por su propia naturaleza e inmediatamente **ejecutivas**, lo que implica su implementación obligatoria por el Departamento que corresponda en la forma que este estime adecuada. Se pueden tomar, de ser necesario en cualquiera de las fases del protocolo.

En este punto, la regulación del Protocolo puede hacerse de modo alternativo siguiendo alguna de estas líneas de actuación:

- a) Que todas las medidas que proponga la Comisión sean vinculantes.
- b) Que ninguna de las medidas que propone la Comisión sea vinculante, sino que sean meras propuestas que deberán ser analizadas por otro órgano que decidirá sobre su ejecución.

- c) Que las medidas propuestas solo sean vinculantes en determinados supuestos y en el resto de casos, sean meras propuestas a los órganos de dirección.

### **7.2. Posibilidad de denuncias cruzadas y estudio por la misma comisión**

Si se produjere en el marco de la investigación denuncias cruzadas, deberá ser la misma Comisión en el curso de la misma investigación la que efectúe el estudio y resuelva la totalidad de la situación de conflicto suscitada. Las denuncias que tengan un fin espurio o meramente dilatorio no deberán ser tramitadas.

### **7.3. Obligatoriedad de efectuar la investigación, independientemente de la existencia de denuncia a la Inspección de Trabajo y los tribunales.**

Dada la finalidad preventiva y no punitiva del procedimiento el mismo no puede verse afectado por el inicio procedimientos legales.

## **8. NIVELES DE INTERVENCIÓN ADECUADOS AL TAMAÑO DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN**

La implementación o desarrollo del protocolo único requiere un número mínimo de personas en la empresa u organización que se puede cifrar en más 50.

Para las pequeñas y medianas empresas de menor número de personas se presenta una doble alternativa:

- a) Elaborar una versión simplificada del protocolo de entrada única en la que intervengan personas de la estructura de mandos de la empresa formadas en esta materia para la fase dialogada y se recurra a servicios de prevención ajenos u otros servicios externos especializados para la fase formal.
- b) Que, en su caso, la Autoridad Laboral desarrolle o facilite un servicio público ideado para la resolución de situaciones de acoso y conductas inapropiadas. Esta solución también podría arbitrarse los casos de empresas de mayor magnitud en los que estén implicadas personas de la dirección.

## **9. CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO**

El protocolo solo va a ser útil y efectivo si hayun deber deconfidencialidad y deber de sigilo para todas las personas afectadas y existe una garantía en que lo que exponen no se va a salir del ámbito del procedimiento.

Debe haber normas que regulen la custodia de la documentación generada y la obligación de entrega de la misma a las partes, a la dirección de gestión de personas o a otros Departamento de la propia empresa u organización o a órganos públicos externos como la Inspección de Trabajo, la Fiscalía y los órganos jurisdiccionales.

Cabría distinguir en este caso entre las siguientes situaciones:

- a) Si solamente hay fase dialogada, debe quedar constancia sucinta de la acción del experto. Si hubiera aplicación de medidas o un plan de acción debe quedar constancia de ellas y de su efectividad para comprobar si definitivamente se ha solucionado el problema.
- b) Si además hubiera una fase formal, la Comisión debe establecer sus propias normas para asegurar la custodia y confidencialidad de la información recibida de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Derechos de Garantía Digital.

## 10. RESOLUCIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión debe hacer un seguimiento de la efectiva aplicación de las medidas señaladas para resolver la situación.

Si las medidas adoptadas no fueran eficaces, la comisión deberá proponer nuevas medidas.

### 3. PROTOCOLO SOBRE CONDUCTAS INAPROPIADAS DE ENTRADA ÚNICA

#### ¿Por qué un protocolo ante conductas inapropiadas?

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato, la no discriminación, así como la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona, contemplados en la Constitución Española que gozan de especial protección.

Esto implica que todas las conductas contrarias a estos principios y derechos dentro del ámbito laboral resultan, además de dañinas, inaceptables. Es básico que exista, un compromiso mutuo de colaboración entre todos los agentes sociales, poderes públicos, Empresarios/as y trabajadores/as tendente tanto a su prevención como a su tratamiento.

Por todo ello, nuestra propuesta es la realización de un Protocolo que permita establecer un marco de actuación para todas aquellas conductas consideradas inadecuadas dentro del ámbito laboral porque pueden atentar contra tales derechos.

El objetivo que persigue este Protocolo es tratar de simplificarlo y hacerlo más asequible mediante la creación de una entrada única para la tramitación de cualquier queja dentro de las Organizaciones, ya sean públicas o privadas, cuyo fin no puede ser otro que asegurar que toda persona que preste servicios en ellas tenga suficientes medios a su alcance para tratar de conseguir el disfrute pleno de sus derechos en un entorno de trabajo que preserve su dignidad y que, por ende, su salud no se vea alterada.

Por lo que además de vigilar y evitar el acoso laboral, con un Protocolo de entrada única velamos también por que exista en nuestras Organizaciones un adecuado clima laboral permitiendo que todas las conductas de interacción psicosocial en el trabajo que puedan alterarlo puedan ser tratadas y abordadas, garantizando así la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral.

El Protocolo de entrada única es un procedimiento unificado en su fase inicial para todo tipo de quejas sobre conductas que pueden calificarse como inapropiadas, adversas, irregulares o conflictivas que puedan darse en el entorno laboral.

Se denomina de entrada única porque cualquier queja se tramita inicialmente de la misma manera mediante una solicitud, aunque posteriormente pueda seguirse un proceso diferenciado para cada tipo de asunto según se trate de una posible conducta de acoso moral, acoso discriminatorio o de otros hechos relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Esto implica también que las solicitudes verbales o escritas que se presenten inicialmente cumplirán la condición de omitir cualquier tipo de calificación formal del tipo de conducta que sea objeto de queja dejando exclusivamente el juicio sobre esta cuestión en manos del órgano resolutorio previsto en el protocolo.

### ¿Cómo se elabora el protocolo?

La responsabilidad de elaborar el protocolo es de la empresa y debe hacerlo en el uso de sus facultades de organización y dirección.

También puede ser el producto de la negociación colectiva e incluir así su contenido en un convenio o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Como en cualquier caso afecta a la seguridad y salud de los trabajadores es necesaria la consulta previa a los delegados de prevención y su contenido puede ser discutido en las reuniones de los comités de seguridad y salud en el trabajo.

### ¿En qué casos se activa el protocolo?

La aplicación de este protocolo de entrada única se ha pensado para abordar los casos de acoso moral o psicológico, acoso sexual, acoso discriminatorio, incluido el acoso por razón de sexo, cualquier acto discriminatorio y cualquier otra conducta irregular que se produzca en el seno o en el entorno de la organización como consecuencia del desempeño laboral y que pueda atentar contra la dignidad de las personas.

### ¿Cómo se inicia el protocolo?

Si dentro de una organización se produce una conducta irregular de origen laboral, ésta tiene la obligación de esclarecer el origen del conflicto a través del protocolo del que se ha dotado, centrándose esencialmente en el cumplimiento de los siguientes objetivos:

#### **a) Evitación y/o neutralización**

La prioridad de la Organización cuando conoce que se puede estar produciendo una conducta reprochable en su seno debe tomar de inmediato las medidas necesarias para evitar que la misma vuelva a suceder y de esta manera garantizar que la actividad laboral se desarrolla de forma segura para todas personas que en ella intervienen.

En determinadas situaciones, incluso, se podría llegar a suspender la prestación laboral de los intervinientes, si ello fuera necesario.

#### **b) Restitución de la persona perjudicada**

La Organización, una vez neutralizado el conflicto generado dentro del ámbito laboral, tendrá la obligación de velar por la restitución y

rehabilitación de la persona o personas afectadas, y deberá adoptar todas las medidas que estime necesarias para garantizar su derecho a la protección de la salud.

**c) Nueva evaluación de riesgos laborales y prevención futura.**

En el curso del procedimiento deberá hacerse también un análisis de los factores de riesgo psicosocial o causas subyacentes de la situación que se hayan podido detectar durante el mismo.

La finalidad de realizar dicho análisis es hacer una revisión de la evaluación de riesgos psicosociales que permita llevar a cabo la adopción de medidas preventivas acerca de la organización del trabajo para todo el colectivo de personas afectadas.

**¿Cuál es el ámbito de aplicación?**

Se aplicará a toda la organización respecto a los trabajadores de su plantilla, cualquiera que sea su puesto o categoría y también a aquellos que pudieran tener vinculación con ella por razón de obras o servicios subcontratados si así se acordara entre las empresas implicadas.

**¿Quién es el responsable del procedimiento?**

El responsable **siempre** es la organización o la empresa, pero deberá de designarse a una persona con conocimientos preventivos para que se responsabilice de la aplicación, ejecución y seguimiento del protocolo y la implantación de las medidas que se acuerden.

**Fases del Protocolo**

Todo protocolo de entrada única debe de constar de las siguientes fases, cuya duración dependerá de la naturaleza del conflicto:

Con carácter previo, la empresa debe elaborar una política de prevención de estas conductas que incluya sus compromisos, una declaración de principios y, en su caso un código de conducta en la organización que específicamente incida en los aspectos críticos que suelen plantearse con mayor frecuencia. Esta política debe figurar por escrito en la introducción del protocolo.

Además, la empresa debe poner el protocolo a disposición de todas las personas que forman parte de la misma y facilitar a estas una instancia, que puede ser tanto el servicio de prevención como un servicio específico, o una red de personas de confianza que puedan servirle de ayuda y asistencia ante cualquier problema o consulta que se les pueda plantear sobre este asunto.

1. La primera fase es la de puesta en conocimiento de la queja o de la denuncia por una conducta irregular. Esta puede ser personalizada o anónima y puede presentarse de forma escrita o verbal. Cada empresa u organización debe establecer sus propias normas sobre la admisión de quejas o denuncias.
2. A la vista de los datos e información que se haya obtenido se ha de adoptar una decisión sobre el tipo de conducta que se ha denunciado y sobre el proceso que debe seguirse para su resolución pudiéndose distinguir entre los siguientes supuestos:
  - a) Que se trate de una conducta que no reúna los requisitos esenciales del acoso laboral pero que en cambio suponga o pueda llegar a suponer un riesgo psicosocial. En este caso, el expediente se deriva hacia el servicio de prevención o hacia las instancias de mediación en conflictos que se hayan establecido en la empresa.
  - b) Que la conducta que se denuncia reúna los requisitos esenciales de un acoso moral o psicológico y sobre la que existe una razonable sospecha de veracidad. En este caso se seguirá en todas sus fases el proceso establecido más abajo.
  - c) Que la conducta que se denuncia, aunque hay sucedido solo de forma puntual, sea de naturaleza sexual y pueda constituir, por tanto, un acoso de tal carácter. En este caso, se debe seguir el procedimiento establecido abajo con las siguientes particularidades:
    - No cabe una acción de mediación o intermediación hasta que no se determine la veracidad de los hechos.
    - Deben intervenir personas formadas en igualdad y que intervengan en la gestión del plan de igualdad en la empresa.
    - Se ha de hacer especial hincapié en garantizar la confidencialidad de la información.
  - d) Que haya una sospecha de que la conducta pueda tratarse de un acoso discriminatorio, incluido el acoso por razón de sexo, En este caso se debe seguir el procedimiento abajo establecido procurando la participación de personas que intervengan en la gestión del Plan de Igualdad.
  - e) Que exista una evidencia clara de una conducta causante de una falta disciplinaria. En este caso se debe iniciar, sin más trámite, el procedimiento sancionador disciplinario frente a la persona o personas acusadas.

3. Una fase de investigación y de adopción de medidas, si esto ya fuera posible. mediante entrevistas personalizadas u otros medios adecuados. En esta fase puede plantearse la posibilidad de mediación, la adopción de medidas cautelares o de medidas organizativas.
4. Si la fase anterior no fuera suficiente o eficaz para la resolución del conflicto se abre una fase de instrucción mediante la constitución de una comisión de investigación o la posible intervención de especialistas externos. También podría hacerse la apertura de expediente disciplinario si hubiera una clara evidencia de conducta irregular y en todo caso la puesta en marcha de medidas inmediatas organizativas para evitar eventuales daños a la salud.
5. Se llegaría así a la fase de conclusiones y adopción de medidas mediante la elaboración de informe y la implantación de medidas correctoras que erradiquen o minimicen el riesgo de daño a la salud generado.
6. Por último, se debe hacer un seguimiento por el responsable del procedimiento de la eficacia de las medidas adoptadas tendentes a solucionar definitivamente el conflicto, y en su caso, adaptación de las medidas o proposición de otras necesarias a las situaciones nuevas que pudieran producirse respecto a ese conflicto.

## 4. FORMULARIOS

### ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

De una parte, D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ (nombre y apellidos de la persona investigadora/instructora) en su propio nombre y derecho y en representación de la COMISIÓN INVESTIGADORA/INSTRUCTORA DE ACOSO

Y de otra parte D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, en su propio nombre y derecho como \_\_\_\_\_ (persona denunciante/denunciada/ testigo)

Ambas partes se reconocen recíprocamente con capacidad para obligarse y, al efecto, suscriben el presente Acuerdo de Confidencialidad y de No Divulgación de Información en base a las siguientes **ESTIPULACIONES**:

**PRIMERA.-** El presente Acuerdo se refiere a la información que la Comisión Investigadora/Instructora, le comunique ya sea de forma oral, gráfica o escrita y, en estos dos últimos casos, ya esté contenida en cualquier tipo de documento, con ocasión del proceso de investigación/instrucción del expediente que se está desarrollando en el seno del procedimiento de investigación/instrucción nº \_\_\_\_\_.

**SEGUNDA.-** La Comisión Investigadora/Instructora únicamente utilizará la información facilitada para el fin mencionado en la Estipulación anterior, comprometiéndose los/as firmantes a mantener la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, advirtiendo de dicho deber de confidencialidad y secreto a sus compañeros/as de trabajo y a cualquier otra persona.

La Comisión Investigadora/Instructora adoptará, respecto de la información y documentación objeto de este Acuerdo las mismas medidas de seguridad necesarias, siendo responsables de la custodia documental durante el procedimiento de investigación/instrucción hasta su archivo por la persona designada para custodia de expedientes.

**TERCERA.-** Sin perjuicio de lo estipulado en el presente Acuerdo, ambas partes aceptan que la obligación de confidencialidad no se aplicará en los siguientes casos:

- a) Cuando la legislación vigente o un mandato judicial exija su divulgación. En ese caso, el instructor/a notificará al trabajador/a firmante tal eventualidad y hará todo lo posible por garantizar que se dé un tratamiento confidencial a la información, así como respecto a la custodia de la documentación que obre en el expediente.

**CUARTO.-** En caso de que la información resulte revelada o divulgada, o utilizada de cualquier forma distinta al objeto de este Acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, la persona responsable será objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan corresponder.

**QUINTO.-** El presente Acuerdo entrará en vigor en el momento de la firma del mismo por ambas partes, extendiéndose su vigencia incluso una vez finalizada la relación laboral.

**SEXTO.-** En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente Acuerdo, las partes se someten expresamente a los Juzgados y Tribunales de \_\_\_\_\_ con renuncia a su fuero propio.

Y en señal de expresa conformidad y aceptación de los términos recogidos en el presente Acuerdo, lo firman las partes en un único ejemplar y a este efecto en el lugar y fecha al comienzo indicados.

DECLARANTE

INVESTIGADOR/A - INSTRUCTOR/A

Fdo.: D./Dña. \_\_\_\_\_

Fdo.: D./Dña. \_\_\_\_\_

## PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Expediente nº .....

### CIRCUNSTANCIAS PERSONALES/LABORALES:

#### DENUNCIANTE O SUPUESTA VÍCTIMA:

Ha estado en situación de IT durante el periodo señalado en denuncia	SI	NO
Está en la actualidad en situación de IT	SI	NO
Si respondió SI:	Fecha inicio	Fecha fin
	Fecha inicio	Fecha fin
	Fecha inicio	Fecha fin
	Fecha inicio	Fecha fin

Observatorio Vasco sobre  
 Acoso y Discriminación  
 Diskriminazioa eta Jazerpen  
 Haralaren Euskal Behatokia

**PARA LA PERSONA DENUNCIADA:**

Ha sido objeto de alguna denuncia anterior por acoso	SI	NO
Si respondió SI, señale:	EXPEDIENTE Nº	
Nº expediente	CONFIRMADO	NO
Resultado		CONFIRMADO

Observatorio Vasco sobre  
 Acoso y Discriminación  
 Diskriminazioa eta Jazerpen  
 Moralaren Euskal Behatokia



Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

## PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Expediente nº .....

### SUJETOS ACTIVOS POR SUPUESTA ACCIÓN

#### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTA ACOSADORA POR ACCIÓN

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima	Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>		
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>		
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		

### CRITERIOS JURISPRUDENCIALES CALIFICACIÓN ACOSO<sup>16</sup>

Hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas.<sup>17</sup>                      SI                      NO

Violencia psicológica intensa.<sup>18</sup>                      SI                      NO

<sup>16</sup> El acoso laboral, también conocido como **mobbing**, es definido por los tribunales como “toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador”.

**El acoso moral comporta un ataque continuo a la dignidad del trabajador.**

Art. 173.1ºCP: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. **Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima**”...

**Requisitos que, al menos desde el punto de vista de la jurisdicción laboral, deben concurrir** de forma conjunta para apreciar la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo:

1º.- Que el autor de los hechos los cometa “prevaliéndose de su relación de superioridad”.

2º.- Que se trate de actos “reiterados”.

3º.- Y que supongan un “grave acoso” contra la víctima sin llegar a constituir trato degradante, nota de gravedad cuya concurrencia es imprescindible a la hora de calificar estas conductas como delito o falta.

<sup>17</sup> El primero de estos requisitos es el **hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas**. No hay que confundirlo con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral, como puede ser el caso de la existencia de mal ambiente entre los trabajadores de una empresa. Tampoco concurre este elemento, cuando el empleador toma determinadas decisiones que vulneran los derechos laborales del trabajador. Es necesario que la víctima sea objeto de un **conjunto de actuaciones**, que configuran un panorama de maltrato psíquico o moral, una denigración o vejación del trabajador.

Prolongación de las actitudes en el tiempo.<sup>19</sup> SI NO

(Persistencia y reiteración)

Finalidad de producir un daño psíquico o moral.<sup>20</sup> SI NO

**OBSERVACIONES:**

**MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTA ACTUACIÓN DE ACOSADO**

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	
Fecha convocatoria para entrevista	Por teléfono Por email
Fecha entrevista	Hora inicio entrevista
Lugar	Hora fin entrevista
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI NO
Firma documento confidencialidad	SI NO
Firma documento Prot Datos	SI NO

**DECLARACIONES:**

<sup>18</sup> El segundo de los elementos es el carácter **intenso** de la *violencia psicológica*. Se viene exigiendo, para determinar la existencia de acoso moral, que la situación de violencia sea grave. En caso de que no concorra tal intensidad y la persona resulte afectada, la patología tendría que ver más con la propia personalidad del afectado que con la real hostilidad del entorno laboral.

<sup>19</sup> El tercero de los requisitos o elementos es la **prolongación** en el tiempo de tales actitudes. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, así como diversos autores, cifran este período en seis meses, si bien este plazo ha de ser interpretado de forma flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral trabajador.

<sup>20</sup> Otro elemento es que tenga como **finalidad** dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral.

D. \_\_\_\_\_ declara

- Sí está conforme con la información recogida en este documento.
- NO está de acuerdo con la información recogida en este documento

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

## PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Expediente nº .....

### DECLARACIÓN SUJETOS RESPONSABLES POR POSIBLE OMISIÓN O NEGLIGENCIA DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA POR SUPUESTA OMISIÓN O NEGLIGENCIA ANTE UN SUPUESTO ACOSO

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima			
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?			
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?			
Sí <input type="checkbox"/>			No <input type="checkbox"/>
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?			
Sí <input type="checkbox"/>			No <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?			
Sí <input type="checkbox"/>			No <input type="checkbox"/>

*Modalidad de comisión de algunos delitos de resultado.* El rasgo más característico de esta clase de delitos es que en los mismos no existe un deber estrictamente penal y genérico que obligue a toda persona a actuar ante una situación determinada, sino que **existe una posición de garante por la que el sujeto debe proteger un determinado bien jurídico**, puesto que el no hacerlo equivaldría a la acción lesiva de tal bien.

**Omisión propia:** Está constituida por tres elementos propios del delito de omisión propia: la situación típica, la inexecución de la acción esperada y la capacidad de ejecutar la acción. No obstante, además han de añadirse otros tres elementos, pues sin ellos no se podrá imputar objetivamente el hecho a la conducta omisiva; estos elementos adicionales son: la posición de garante, la producción de un resultado y la posibilidad de evitarlo.

La **omisión impropia** comisión por omisión, no es un tipo legal específico (pues no se hallan específicamente tipificados), sino que es una posible *modalidad de comisión de algunos delitos de resultado*; por lo que el rasgo más característico de esta clase de delitos es que en los mismos no existe un deber estrictamente penal y genérico que obligue a toda persona a actuar ante una situación determinada, sino que existe una posición de garante por la que el sujeto debe proteger un determinado bien jurídico, puesto que el no hacerlo equivaldría a la acción lesiva de tal bien.

Situación típica <sup>21</sup>	SI	NO
Inejecución de acción esperada <sup>22</sup>	SI	NO
Capacidad de ejecutar la acción <sup>23</sup>	SI	NO
Posición de garante <sup>24</sup>	SI	NO
Producción de resultado <sup>25</sup>	SI	NO
Posibilidad evitar resultado <sup>26</sup>	SI	NO

### MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LA PERSONA DENUNCIADA POR POSIBLE RESPONSABLE DE OMISIÓN O NEGLIGENCIA

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Fecha convocatoria para entrevista	Por teléfono	
	Por email	
Fecha entrevista		Hora inicio entrevista
Lugar		Hora fin entrevista
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI	NO
Firma documento	SI	NO

<sup>21</sup> **Situación típica:** consiste en la producción de una lesión o la puesta en peligro de un determinado bien jurídico protegido por el ordenamiento.

<sup>22</sup> La **inejecución de la acción esperada:** el sujeto obligado a actuar, deja de hacerlo de forma voluntaria.

<sup>23</sup> La **capacidad de ejecutar la acción:** desde el **punto de vista psicofísico**, el sujeto obligado incurriría en omisión en caso de que concurren las siguientes circunstancias: que el mismo conozca la situación típica, que conozca su propia capacidad de ejecución de la acción omitida y que exista la posibilidad material de realizar la acción impuesta por la norma.

<sup>24</sup> La **posición de garante:** dicha posición es necesaria para que la no evitación de un resultado lesivo pueda equipararse a su propia causación positiva y castigarlo según lo establecido por las normas. Tal posición surge fundamentalmente de dos tipos de situaciones diferentes, en las cuales el sujeto es **garante de la indemnidad del bien jurídico protegido:** a) si el sujeto tiene una *específica función de protección del bien jurídico afectado*, como en los casos en los que existe una estrecha vinculación familiar, de amistad, social o una conducta voluntaria, que hacen que un determinado sujeto sea responsable de la incolumidad de un bien jurídico concreto. .b) si el mismo tiene una *función personal de controlar una fuente de peligro*. Son supuestos en los cuales existe tal fuente de peligro, aquellas situaciones en las que varias personas participan voluntariamente en la ejecución de una actividad peligrosa. Así, el monitor de un equipo de alpinistas (y los demás compañeros) han de socorrer a quien sufra un riesgo típico relacionado con la actividad compartida. También surge la posición de garante en los casos en los que es el propio sujeto el que ha creado una situación de peligro o si se le ha atribuido su vigilancia.

<sup>25</sup> La **producción de un resultado:** este elemento claro componente de la estructura de los delitos de comisión por omisión (u omisión impura), ya que los mismos son tipos de resultado material; es decir, es necesario que con la omisión se produzca un resultado concreto de lesión o peligro para un bien jurídico determinado.

<sup>26</sup> La **posibilidad de evitar el resultado:** el intérprete de cada caso concreto habrá de evaluar si el sujeto obligado (y que no actuó) realmente podría haber evitado el resultado causado actuando.

confidencialidad	
Firma documento Prot datos	SI NO

DECLARACIONES:

D.

declara

- SI está conforme con la información recogida en este documento.
- NO está de acuerdo con la información recogida en este documento

En

a de de

Observatorio Vasco sobre  
 Acoso y Discriminación  
 Diskriminazioa eta Jazerpen  
 Moralaren Euskal Behatokia

## CONCLUSIONES

### 1. Hay una falta general de información sobre lo que es el acoso

Del análisis de las sentencias, lo primero que se aprecia es la desinformación generalizada sobre lo que es una conducta de acoso ya que se ha observado la frecuente existencia de demandas por conductas que no reúnen los requisitos objetivos que son propios de una conducta de acoso. La propia definición literal de acosar es la de perseguir sin tregua a una persona o apremiarla de forma constante. Se trata por tanto, en primer lugar, de una conducta repetitiva o continuada.

Y en segundo lugar, todas las definiciones al uso lo describen como una sucesión de actos ofensivos, hostiles, intimidatorios, degradantes o humillantes hacia una persona o un grupo de personas o que atentan contra su dignidad. La definición que hace de “violencia y acoso” el actual Convenio 190 de la OIT es que con esta expresión se designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas. Esta última palabra es también la que se utilizó en el Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre Violencia y Acoso en el Trabajo de 2007.

Todas estas palabras tienen un significado que no se puede concretar a priori. Lo inaceptable, en su significado, literal puede ser lo inadmisibile, lo que no se puede permitir, reconocer, aprobar, consentir o soportar. Se trata de un concepto sujeto a una interpretación casuística y contextual como así quedo reflejado en las discusiones del Convenio 190.

Algunos estados plantearon en la discusión del Convenio que se podía asimilar a aquello que “se aparta de lo razonable” pero se acordó que esta explicación era redundante y que el término inaceptable era el más universal, que los tribunales de cada país se encargarían de determinar los comportamientos considerados aceptables e inaceptables y que además, el párrafo 2 del artículo 1 del proyecto de convenio permite establecer una definición de violencia y acoso a nivel nacional. Es decir, por un lado, los Estados que ratifiquen el Convenio deben dar una definición legal de violencia y acoso (Art. 1.2 y 7 del Convenio 190) y de sus distintas manifestaciones. Y por otro lado, la precisión más exacta de qué conducta se ha de considerar como “inaceptable”,

y lo mismo puede decirse de las otras palabras arriba señaladas (ofensivo, humillante, intimidatorio, etc.) debe hacerse “ad casum” y según las circunstancias de tiempo y lugar.

Puede haber actos, conductas, gestos que serían inaceptables en cualquier contexto y situación pero hay otros casos en los que la consideración depende de las circunstancias concretas que lo rodean. Los instrumentos que pueden aproximarnos más a concretar a priori cuáles pueden ser estas conductas serían la negociación colectiva, las políticas de empresa, los códigos éticos y de conducta o los protocolos que se aprueben en cada empresa o centro de trabajo.

Estos instrumentos se tornan en muchas ocasiones imprescindibles para precisar lo más posible este concepto, y los operadores jurídicos podrían valerse de ellos para determinar el contenido de sus decisiones o resoluciones.

**2. Se debe incidir mucho más en la prevención del acoso en las empresas como riesgo psicosocial que es.**

El mejor medio de acción contra el acoso no es el de infligir un castigo al acosador o indemnizar a la víctima sino tratar de evitar que esas conductas lleguen a suceder. Los medios de los que nos podemos valer para este fin son, por un lado, la gestión de la prevención de los riesgos psicosociales para identificar y en su caso eliminar o reducir los factores de riesgo de conducta de acoso en el trabajo. Y por otro lado, las políticas de empresa sobre violencia y acoso, una expresión que comprende los códigos de conducta, protocolos y las acciones de sensibilización y formación hacia las personas de cada empresa. Hay unos factores de riesgo psicosocial como la ambigüedad de rol, la ausencia de apoyo social, o la falta de comunicaciones y transparencia en las relaciones interpersonales que son precursores de los conflictos que posteriormente pueden desencadenar una conducta de acoso.

Las evaluaciones de riesgo psicosocial deben salir de su actual letargo y marginación dentro de la prevención de riesgos laborales. Debe haber directrices y criterios técnicos de los organismos preventivos y de la Inspección de Trabajo y Seguridad. Pero ante todo debe haber un impulso a través del diálogo social sobre la forma y el modo de realizar estas evaluaciones. Los países que más han desarrollado esta práctica son aquellos en los que las organizaciones empresariales y sindicales han alcanzado acuerdos sobre directrices esenciales para llevarlas a cabo.

Las políticas de empresa, por otro lado, son las que definen las líneas directrices de la empresa respecto a cuestiones esenciales como la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal (desconexión), las comunicaciones en el lugar de trabajo, las acciones de sensibilización frente a estas conductas, los códigos éticos o de conducta y los procedimientos o protocolos sobre conductas inapropiadas, inadecuadas o irregulares. La gestión de la prevención de riesgos y las políticas de empresas deben estar interconectadas. Los resultados de la evaluación de riesgos deben determinar el contenido y la ejecución de las políticas, aunque los actores que intervienen en cada una de ellas y el contexto jurídico en que se desarrollan son diferentes.

En cualquier caso, hay que reconocer también que en ocasiones la prevención no resulta un arma eficaz y de esto tenemos desgraciados ejemplos en los sucesos acaecidos en algunas empresas en Francia, cuando el acoso se convierte en un medio decidido por la dirección de la empresa para conseguir determinados objetivos que no podría alcanzar usando las vías legales.

### **3. Antes de acudir a los tribunales debe haber mecanismos de resolución a los que se pueda recurrir**

Una parte esencial de las políticas de empresa sobre violencia y acoso es la puesta en marcha de mecanismos de arreglo y resolución sobre situaciones de acoso o más en general sobre todo tipo de conductas que se puedan considerar inapropiadas, inadecuadas o irregulares. Es conveniente ampliar el ámbito del protocolo a todas estas conductas, porque de lo contrario, si se limita el campo de acción de los protocolos a las conductas de acoso, se puede producir el mismo efecto que ya ocurre con las sentencias: una vez que se decide que la conducta que se denuncia no es acoso

el procedimiento finaliza y los problemas que dieron lugar a la reclamación, normalmente de riesgo psicosocial, permanecen sin resolver.

Los protocolos deben ser internos en las empresas y organizaciones grandes, con estructura compleja y gran número de trabajadores en las que se pueda organizar un procedimiento con unas mínimas condiciones de objetividad e imparcialidad. En cambio, el protocolo no es posible realizarlo en las pequeñas empresas con estas garantías. Siguiendo al Convenio 190 OIT los poderes públicos deberían jugar el papel de facilitar el acceso de los trabajadores de estas empresas a mecanismos de resolución externos ya sean públicos, o bien sustentados en la negociación colectiva.

Sobre el funcionamiento eficaz de estos protocolos siempre hay algunas dudas razonables. Algunas empresas los han establecido para blindar supuestamente su responsabilidad ante una denuncia o demanda por acoso. Solo están dispuestos a activarlos en caso de denuncia formal y expresa y su tramitación es lenta o se ve con frecuencia interrumpida por causas formales. Además, los instructores del procedimiento se encuentran a menudo mediatizados por la dirección de la empresa para resolver que no ha habido una conducta de acoso. La falta de un buen funcionamiento de los protocolos condiciona su falta de utilidad. Lejos de ser en este caso una herramienta que favorezca el arreglo y la solución rápida de problemas se convierte en un obstáculo o en un instrumento que la mayor parte de las personas afectadas por esta conducta prefiere obviar, acudiendo directamente ante la Inspección de Trabajo o la Jurisdicción Social. Es decir, el mal funcionamiento de los protocolos no solo evita los litigios judiciales, sino que incluso puede favorecerlos.

En todo caso, para tratar de evitar en lo posible este resultado, los procedimientos o protocolos deben ser considerados como un instrumento o una forma de actuación de la empresa ante tales conductas, pero no como la única forma de abordarlas. La responsabilidad de la empresa no debe ser considerada como una mera obligación de medios de elaborar y poner en marcha dichos protocolos, lo que podría provocar una deriva formalista y prescriptiva muy similar a la que ha tenido lugar con la gestión de los riesgos laborales, sino como una obligación de resultado cuyo objetivo debe ser el

de garantizar a los trabajadores el efectivo disfrute de sus derechos. Este aspecto debería quedar suficientemente reflejado en el contenido de la ley.

#### **4. La intencionalidad debe ser un elemento agravante del acoso pero no un elemento constitutivo de esta conducta**

Del examen de las sentencias se desprende que es mayoritaria la concepción de los jueces y tribunales españoles de considerar que elemento subjetivo o intencional es esencial para considerar que una conducta es constitutiva de acoso. Las sentencias ahondan más en este elemento al considerar que las conductas deben ser “tendenciosas”, con la intención de “destruir a la persona” y de causarle un daño o incluso a veces exigen que ese daño efectivamente se haya producido.

La jurisprudencia española ha creado una definición del acoso moral en el trabajo partiendo de fuentes no jurídicas, ya que nunca ha existido hasta ahora una definición general de esta conducta en la ley. Este elemento no está en las definiciones legales del acoso discriminatorio que se aprobaron posteriormente ni tampoco lo está en el concepto de violencia y acoso del Convenio 190 OIT que señala que estas conductas tengan por objeto o que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

La intencionalidad podría ser un elemento constitutivo de la conducta penal de grave acoso descrita en el Art. 173 CP, ya que esta solo se reserva para los supuestos de grave acoso. LA intencionalidad, por tanto, podría ser legítimamente un elemento agravante de estas conductas pero no un elemento constitutivo de las mismas. La reciente sentencia 56/2019 de 6 de mayo del Tribunal Constitucional ha declarado que “Respecto de la intencionalidad, hay que tener en cuenta que, con carácter general, la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a «la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control», pudiendo bastar «la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma»” (FJ. 5.c)

Corregir esta tendencia subjetivista de las sentencias de los tribunales solo podría hacerse mediante una jurisprudencia del Tribunal Supremo en unificación de doctrina o bien mediante un cambio legal, en concreto, la introducción de una definición de acoso moral en la legislación laboral de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 7 del Convenio 190 OIT en los términos arriba descritos, para el caso de que este Convenio fuera ratificado por España.

#### **5. Las condenas de los tribunales y las sanciones de la administración deben ser disuasorias**

La cuantía de las indemnizaciones debe ser muy superior, deben ser proporcionales a los daños causados y suficientemente elevadas para disuadir al agresor de volver a reincidir en la conducta. Tampoco las cuantías medias de las sanciones administrativas son suficientemente significativas para desplegar este efecto disuasorio, como asume ya la doctrina judicial y la jurisprudencial, pero no lleva con coherencia a la práctica.

#### **6. Si la respuesta en el orden social y contencioso-administrativo es frustrante, no mejor aparece la protección en el orden penal.**

La respuesta penal al acoso laboral encuentra **como dificultades sustantivas** principales la actual redacción del tipo penal del art.173 en dos aspectos:

- a) La presencia de conceptos jurídicos indeterminados como, de un lado, el de gravedad que fija la convicción en los tribunales de que la mayoría de las conductas denunciadas obedecen a una tensión laboral o funcionarial que debe resolverse en otros órdenes jurisdiccional y, de otro, la presencia del término reiteración que introduce un factor de inseguridad en relación a la periodicidad temporal número de actos hostigadores exigibles

Es precisa una reforma legal que establezca claramente que la gravedad se puede alcanzar con un cúmulo de actos leve que aisladamente considerados deben conocerse en otros órdenes jurisdiccionales. En dicha reforma debe quedar claro que reiterar no es lo mismo que insistir, como diferencia la regulación penal de otras formas de acoso como el “stalking”.

- b) La exclusión del acoso horizontal entre compañeros. El sufrimiento generado por una acción hostigadora sistemática procedente de iguales en un entorno laboral o funcionarial puede producir un sufrimiento tan intenso como el que proviene del superior. El Derecho Penal no puede permanecer indiferente siendo precisa una reforma penal en este punto

**Desde la perspectiva probatoria, la radiografía del fracaso de la vía penal se centra en declaraciones vagas, incoherente y dificultades para obtener una testifical que frecuentemente o no ven nada o apoyan al denunciado.** La ruptura del nexo causal en los informes médicos es otro factor importante. Cabe indicar que al igual que ocurre con otros delitos como puede ser el de abusos sexuales la prueba médica no es principal sino periférica por lo que en el trastorno psicológico pueden coexistir varios factores causales sin anular su virtualidad probatoria. Finalmente, es precisa una mayor profundización en el debate sobre la posibilidad de articular en estos casos la figura del testigo protegido y es necesario potenciar herramientas probatorias como las grabaciones y los diarios.

#### **7. La necesidad de legislar sobre esta materia**

Por último, señalar la necesidad de que se apruebe una legislación específica sobre esta materia en el caso de que se produjera la deseable ratificación del Convenio 190 de la OIT por España.

El propio Convenio obliga a los Estados que lo ratifiquen a definir de modo general el acoso y la violencia en el trabajo en sus diversas formas y esto supondría, en tal caso, un claro avance respecto a la legislación actual que solo contempla definiciones parciales que exclusivamente afectan al acoso discriminatorio.

Por otra parte, esta legislación también tendría que ocuparse de aspectos que hasta ahora no están específicamente regulados, solo de modo

implícito, como la intervención ante los supuestos de violencia acoso en las empresas a través de procedimientos o protocolos internos o externos y la prevención de los riesgos psicosociales.

Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

## ANEXOS

### CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019

#### CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019)

##### Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar

la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

## I. DEFINICIONES

### Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

### Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

#### Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así

como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

#### **Artículo 5**

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

#### **Artículo 6**

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### **IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

#### **Artículo 7**

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

#### **Artículo 8**

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

## Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

## V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

### Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
  - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
  - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
  - iii) juzgados o tribunales;
  - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

## VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

## VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

### Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

## VIII. DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

### Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar

este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

## Recomendación 206 OIT

### RECOMENDACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019)**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

#### **I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad

sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y

b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

## II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:

a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;

b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;

- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

### III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, *b)*, del Convenio podrían comprender:

*a)* el derecho a dimitir y percibir una indemnización;

*b)* la readmisión del trabajador;

*c)* una indemnización apropiada por los daños resultantes;

*d)* la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y

*e)* el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, *e)*, del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;

b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;

c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;

d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y

e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;

b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;

c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;

d) servicios de emergencia;

e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;

f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y

g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:

a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;

b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;

c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;

d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;

e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

#### **IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las

relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;

b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;

d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;

f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y

g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

