

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS  
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS  
TRABAJO DE FIN DE GRADO



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

EL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA

CURSO ACADÉMICO 2020/2021

ALUMNO: BOLÍVAR LOZANO, IVÁN MANUEL

TUTORA: AYUSO GONZÁLEZ, MARIA PILAR

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto el estudio del acoso en el ámbito laboral en España. En el trabajo se van a proporcionar los distintos tipos de acoso que pueden darse en el ámbito laboral, así como sus definiciones y las conductas constitutivas de acoso con el fin de esclarecer el concepto de acoso en el trabajo. Este tipo de comportamientos pueden dar lugar a consecuencias negativas graves tanto para la persona que lo padece, la persona acosadora. y la organización donde se producen.

El presente trabajo lo he dividido en siete puntos:

- El primero de ellos trata de introducir el tema mostrando datos actuales de denuncias por acoso en el ámbito del trabajo, así como las consecuencias que pueden aparecer al sufrir este tipo de comportamientos.
- El segundo punto, analiza las distintas normas que dan definiciones a los tipos de acoso, así como las sanciones a las que se enfrenta y los derechos fundamentales que vulnera este tipo de actuaciones.
- El tercer punto, en este apartado aparecen definidos los distintos tipos de acoso (sexual, por razón de sexo y psicológico o moral).
- El cuarto punto, define que es el acoso laboral o *mobbing*, y aparecen clasificados según atendiendo a dos características: jerarquía y objetivos.
- El quinto punto habla del acoso laboral en la Unión Europea y su normativa existente.
- El sexto punto, establece el procedimiento que debe ser la víctima de acoso en el trabajo ante la vía judicial y la indemnización que puede solicitar.
- Y, por último, en el séptimo punto, se elabora un protocolo de actuación para la prevención del acoso, donde fijan los pasos a seguir, desde que se inicia una denuncia hasta que se finaliza, en una organización.

Se trata de un proyecto de investigación en el que he contado con numerosa legislación para llevar a cabo su elaboración y de materiales web que han sido necesarios para realizar este proyecto.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. REGIMEN JURÍDICO.....	5
3. TIPOS DE ACOSO.....	12
3.1 ACOSO SEXUAL.....	12
3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	13
3.3 ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL.....	13
4. EL ACOSO LABORAL.....	13
4.1 DEFINICIÓN.....	13
4.2 TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	14
4.2.1 ACOSO LABORAL SEGÚN SU POSICIÓN DE JERARQUÍA.....	14
4.2.2 ACOSO LABORAL SEGÚN EL OBJETIVO.....	15
5. EL ACOSO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPA.....	16
6. PROCEDIMIENTO LEGAL ANTE LA JURISDICCIÓN LABORAL.....	19
7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO.....	21
8. CONCLUSIONES.....	34
BIBLIOGRAFÍA.....	36
ANEXOS.....	39

## **1. INTRODUCCIÓN**

El acoso laboral es un fenómeno que cada día está más presente en nuestra sociedad. La Asociación Española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar (AECAL), publicó en el año 2019, que entre el 15-20% de los empleados ha sufrido acoso en el trabajo en algún momento de su vida. Por otro lado, el medio digital de comunicación eldiario.es, publica en el año 2020, un artículo del que según estadísticas del Ministerio de Trabajo y de Economía Social en el último lustro se han recibido un total de 13.801 denuncias por acoso en el ámbito laboral en nuestro país.

Se trata de una serie de conductas que se produce en el lugar de trabajo ya sean empresas pequeñas o medianas y multinacionales, trabajadores de la administración pública, etc. y que consiste en acosar al trabajador de forma continua y reiterada, con la intención de atentar contra su integridad y que puede tener riesgos graves y significativos para la salud como por ejemplo, baja autoestima, ansiedad, alteraciones de las funciones básicas vitales, incluso verse inmersa en una depresión, que pueden sufrir tanto la persona que recibe este tipo de conductas como para los compañeros del centro de trabajo.

El objetivo de este trabajo es explicar y dar visibilidad a este tipo de conductas que vulnera derechos fundamentales y que pueden sufrir cualquier persona empleada de un lugar de trabajo, y, por otro lado, dar a conocer las pautas que se deben de seguir por parte del personal de la empresa, ya sea víctima o compañero o compañera de la víctima, cuando se conoce que se están realizando estas prácticas acosadoras, mediante un protocolo de actuación frente al acoso que puede ser ventajoso tanto para las empresas como para el personal trabajador.

## 2. RÉGIMEN JURIDICO

Las conductas de acoso lesionan derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española de la persona que los sufre, entre los que se encuentran:

Derecho a la dignidad de la persona	El Artículo 10 de la CE consagra la dignidad de la persona como un derecho que deriva de la concepción misma del ser humano, un derecho que la Constitución no otorga, sino que reconoce.
Derecho a la integridad moral	El derecho a la integridad moral viene reconocido en el art.15 de la CE. El acoso laboral es un ataque contra la integridad moral cuyo fin es apartar a la persona que lo sufre del entorno laboral y social.
Derecho a la igualdad	La igualdad viene reconocida también como un derecho fundamental en el artículo 14 de la CE, susceptible de amparo constitucional por la vía del artículo 53.2 de la CE.
Derecho al honor	El Derecho al honor y a la propia imagen viene garantizado en el art.18 de la CE. Es un derecho fundamental susceptible de amparo constitucional por la vía del art.53.2 de la CE. El honor de una persona puede verse lesionado por el acoso laboral a través de conductas como difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
Derecho al trabajo	El derecho al trabajo viene reconocido en el art.35 CE. El acoso moral puede ir dirigido a impedir la promoción

	profesional, por lo que se vulneraría este derecho reconocido en el art.35 de la CE, no como un derecho fundamental, sino como uno de los derechos y deberes de los ciudadanos.
--	---

*Fuente: Elaboración propia a partir de Llovera, Alfaro, Bautista (2014)*

## **Legislación Española**

Dentro de la legislación española, voy a analizar el acoso desde el ámbito de las normas laborales y, por otro lado, desde un punto de vista penal.

### Legislación laboral

#### ➤ **Estatuto de los Trabajadores**

El ET reconoce en su artículo 4.c como derecho laboral básico de los trabajadores, el derecho a *“no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”*. Este precepto del ET está relacionado con el 4.e, donde se establece la protección de la dignidad del trabajador y hace referencia al *“acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

#### ➤ **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.**

En la ley de prevención de riesgos laborales tiene un especial papel el empresario, ya que este tiene el deber de garantizar la seguridad de sus trabajadores, así se especifica en su art.14 *“el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a*

*su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*". Cabe resaltar también el art 15 relativo a la adopción de medidas de prevención con el objetivo de evitar riesgos. No obstante, la responsabilidad del empresario no solo se limita a aquellas personas que sufren conductas de acoso en la empresa, sino que, también es responsable de que conociendo que se están llevando a cabo conductas de acoso por parte de algún compañero del trabajador, no adopte las medidas oportunas para poner fin a dichas conductas.

➤ **Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS)**

En la LISOS, no aparecen expresamente recogidas como infracción laboral, las conductas de acoso que se pueden llevar a cabo en el ámbito laboral. No obstante, se puede entender de manera implícita que se encuentran recogidos en los apartados 11, 12 y 13 del artículo 8 de dicha ley, donde se consideran infracciones muy graves.

El artículo 8 de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social establece como infracciones muy graves:

Art.8.11:” *Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores*”.

Art.8.12:” *Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*”.

Art.8.13:” *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma*”.

Art. 8.13bis:” *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo*”.

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

La ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007, reconoce expresamente como falta muy grave el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Art. 95:” *Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo*”.

➤ **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

Este Real Decreto establece que tanto las personas físicas y jurídicas y comunidades de bienes, en concordancia con el número de trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro de su ámbito de organización y dirección, y con las personas cedidas por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Con esa finalidad, y previa negociación, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos específicos para su prevención y dar vía a las denuncias o reclamaciones que puedan ser realizadas por las personas afectadas o por terceros.

Entre el contenido de los planes de igualdad, la norma reglamentaria destaca el llamado diagnóstico de situación, que está orientado a identificar y valorar la dimensión



de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En cuanto al llamado diagnóstico de situación se encuentra regulado en su artículo 7<sup>1</sup> donde establece las diferentes materias de las que se debe dirigir el diagnóstico, donde se encuentra la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### ➤ **Convenios Colectivos**

El artículo 85.1. Del Estatuto de los Trabajadores, establece que “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad”.

Los convenios colectivos y la negociación colectiva forman una de las herramientas para llegar al objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. La incorporación de materias de igualdad en los temas de debate negociables es un asunto que resulta clave para la igualdad laboral real.

En cuanto a las medidas anti acoso que establecen los convenios colectivos aparecen de cuatro formas distintas. En primer lugar, algunos convenios colectivos establecen protocolos de acosos completos y directamente aplicables a empresas que estén en su

---

<sup>1</sup> “Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) *Proceso de selección y contratación.*
- b) *Clasificación profesional.*
- c) *Formación.*
- d) *Promoción profesional.*
- e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) *Infrarrepresentación femenina.*
- h) *Retribuciones.*
- i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.*

ámbito de aplicación, como por ejemplo el XVII Convenio colectivo general de la industria química, donde en su artículo 108, se regula el protocolo de prevención y el tratamiento de situaciones de acoso.

En segundo lugar, otros convenios establecen una serie de pautas mínimas que pueden ser mejoradas en los protocolos anti acoso propios de las empresas del sector al que pertenece como por ejemplo el XXII Convenio colectivo de banca, donde en su artículo 56<sup>2</sup> establece las directrices que se deben seguir ante este tipo de situaciones.

En tercer lugar, existen convenios colectivos como por ejemplo el Convenio Estatal de grandes almacenes, donde reúne las ventajas de las dos fórmulas descritas anteriormente, es decir, en su artículo 50<sup>3</sup> establece unas pautas mínimas a respetar en los protocolos anti acoso de las empresas del sector a la vez que establece un protocolo de acoso completo y aplicable a aquellas empresas del sector sin protocolos anti acoso propio.

Por último, existen un grupo de convenios, como es el caso del VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, donde impone como objetivo de los planes de igualdad el establecimiento de medidas contra los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

### Legislación Penal

En el Código penal español el acoso laboral se encuentra dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que “*dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se*

---

<sup>2</sup> “*La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada*”.

<sup>3</sup> “*Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas*”.

*incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.*

El art 173.1 dispone: *“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.

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

No obstante, y en relación con el art 173, cabría relacionar el art 184 del CP, ya que este hace referencia al delito específico de acoso sexual en el ámbito de la relación laboral, el art 184 del CP, dispone: *1. “ El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”.*

*2.” Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses”.*

*3. “Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.*

Por último, son tres los requisitos los que deben existir para saber cuándo estamos ante una situación de acoso. En primer lugar, la intencionalidad. Se debe valorar si la conducta de acoso es deliberada, o si al menos, existe esa relación de causalidad y el resultado lesivo.

En segundo lugar, menoscabo del personal. Es necesario que la conducta cause a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral.

En tercer lugar, finalidad vejatoria. Si respondió al fin de vejear, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado.

### **3. TIPOS DE ACOSO**

#### **3.1 Acoso sexual**

Encontramos varias definiciones para referirse al acoso sexual, la ley de igualdad efectiva lo define como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Por otro lado, el TSJ de Catalunya en sentencia núm. 6271/2018 de 28 noviembre de 2019, establece los requisitos para apreciar que se está ante una situación de acoso sexual. En primer lugar, debe ser un comportamiento verbal, no verbal o físico. En todo caso, este comportamiento debe ser percibido por la víctima. En segundo lugar, un componente sexual del comportamiento tales como conductas que consistan en favores sexuales, conductas dirigidas a la realización de un acto carnal y otras conductas que se puedan calificar como obscenas.

El acoso sexual puede clasificarse de distintas formas. Una de las maneras de hacerlo es clasificándolo en dos grandes modalidades: chantaje sexual y chantaje ambiental.

El chantaje sexual, hace referencia a realizar actos o servicios a cambio de favores sexuales. Se le impone al trabajador a doblegarse a determinados actos sexuales, y en caso de negarse, ser perjudicado laboralmente.

En cuanto al chantaje ambiental, son todas aquellas conductas que creen un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazante para el trabajador y puede ser realizado tanto por superiores jerárquicos como por compañeros de trabajo.

### 3.2 Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo podemos encontrarlo en cualquier entorno y consiste en *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*<sup>4</sup>.

### 3.3 Acoso moral o psicológico

El Juzgado de lo Social de Valencia en Sentencia núm. 399/2018 de 15 octubre define el acoso moral o psicológico como *“la conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo”*.

## **4. EL ACOSO LABORAL**

### 4.1 Definición

El acoso en el trabajo es un fenómeno que ha sido tipificado como riesgo laboral en España muy recientemente.

En la actualidad de hoy en día, la sociedad utiliza distintos conceptos para referirse al acoso laboral, como por ejemplo, *bullying* laboral, acoso moral, hostigamiento psicológico, etc. La palabra más frecuente que utilizamos cuando hablamos de acoso laboral es el anglicismo *mobbing*, cuyo significado *“to mob”* significa en nuestro lenguaje *“atacar o acosar”*.

---

<sup>4</sup> Artículo 72 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otro lado, no hay un significado unánime para definir el concepto de acoso laboral, así el Diccionario de la Real Academia Española (RAE), define el acoso laboral como “acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad”

Heinz Leymann<sup>5</sup>, psicólogo alemán del siglo XX, fue pionero en dar una definición clara sobre el *mobbing* desde una perspectiva psicológica, lo define como “un fenómeno en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas para destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Leymann, establece un periodo de tiempo de seis meses por el cual se deben dar los hechos, este matiz de temporalidad ha tenido distintas consideraciones, pero se ha mantenido durante todo el tiempo y ha sido utilizado por otros autores y organismos para dar una definición.

## 4.2 Tipos de acoso en el ámbito laboral

### **4.2.1 Acoso laboral según su posición jerárquica**

Según la posición jerárquica que exista entre el sujeto acosador y la víctima podemos diferenciar dos modalidades; el acoso horizontal y el acoso vertical, el cual se divide en ascendente y descendente.

---

<sup>5</sup> Heinz Leymann (1996, pags 165-184).

### **Acoso horizontal**

Este tipo de acoso se da cuando tanto el acosador como la víctima se encuentra en el mismo rango jerárquico.

### **Acoso vertical**

El acoso vertical existe cuando la persona acosadora y la víctima se encuentran en distinta posición de jerarquía. El acoso laboral ascendente ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados, mientras que, el acoso laboral descendente se da a la inversa, es decir, cuando un empleado de nivel jerárquico inferior es acosado por parte de uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa.

## **4.2.2 Acoso laboral según el objetivo**

Esta clasificación depende en función de los objetivos que quiera perseguir la persona acosadora.

### **Acoso de dirección**

Este tipo de acoso es llevado a cabo por la dirección de la organización, el objetivo de este tipo de acoso puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos de la empresa.

### **Acoso estratégico**

El objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de forma voluntaria. De esta manera, la empresa no tiene que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente.

### **Acoso perverso**

Este tipo de acoso no tiene un objetivo laboral, puede darse entre compañeros del mismo nivel de jerarquía o con un superior. Este tipo de acoso se caracteriza porque el acosador ataca de manera constante a la víctima sin que haya testigos que puedan presenciarlo.

### **Acoso disciplinario**

El acoso disciplinario se lleva a cabo para que la víctima entienda que debe adaptarse a la empresa, es decir, no puede realizar ninguna acción que vaya en contra de lo que se mande en la empresa porque será despedido.

Con este tipo de acoso no solo se provoca miedo a la víctima principal, sino que también se dirige a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

## **5. EL ACOSO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA**

El acoso laboral ha ido creciendo durante los últimos años a nivel europeo, es la conclusión del informe elaborado por la fundación Eurofound (en la que participan la Comisión Europea y las patronales y sindicatos europeos). Este informe detalla que, aunque las causas y las manifestaciones de ese incremento no tienen una única explicación, la crisis de 2010 tuvo que ver, pero lo más importante fue el aumento de los empleos relacionados con los servicios, sobre todo los que suponen trato con terceras personas, que es donde se localiza el mayor aumento de la violencia. Además, el documento confirma que mujeres, inmigrantes y los trabajadores con mayor precariedad sufren más acoso en el ámbito laboral.

Por colectivos, el estudio demostró que las mujeres sufren más acoso laboral (15,1%) que los hombres (13,3%), un porcentaje mayor que tiene mucho que ver con la mayor incidencia del acoso sexual entre las mujeres. Las personas que tienen contratos más precarios sufren un porcentaje mayor de acoso laboral: así, el 22% de los aprendices



aseguran haber sufrido algún episodio, frente al 14,5% de los trabajadores indefinidos, y lo mismo sucede con los trabajadores inmigrantes frente a los locales.

Las recomendaciones que dan los autores del informe pasan, entre otras cosas, por aumentar el nivel de concienciación de los trabajadores, empresas y administraciones para combatir este fenómeno. De hecho, se aprecian grandes diferencias entre los países en cuanto a los niveles de acoso que reportan los trabajadores, algo que se puede atribuir a las distintas culturas laborales y sociales de los diferentes países europeos. Así, el estudio demuestra que los trabajadores que más denuncian conductas de acoso son los de los países escandinavos, bálticos y de Europa Central, mientras que en Europa del Este y del Sur menos trabajadores dicen sufrir estas prácticas (así, un 8% de los españoles, frente a la media del 14,9% del conjunto de los países analizados).

En el marco de la lucha contra las conductas de acoso tanto sexual, moral o psicológico y atendiendo al derecho de igualdad y a la no discriminación de hombres y mujeres, cabe hacer referencia a las siguientes Directivas europeas:

o Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por el que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y suministros.

o Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, modificada por la Directiva 2002/73 CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002.

o La Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo en los estados miembros de la Comunidad Europea.

o La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta directiva tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Considera al acoso y al acoso sexual contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y que constituyen discriminación por razón de sexo. La directiva entiende que dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción.

Por último, destacar la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2010, donde reconoce una serie de derechos fundamentales en los que voy a destacar los siguientes:

Art 1: *“La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida”*.

Art 3: *“toda persona tiene derecho a su integridad física y psíquica”*.

Art 21 donde hace referencia a la no discriminación: *“1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares”*.

Art 23: *“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”*.

Art 30, establece protección frente a despidos injustificados: *“Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales”*.

Art 31.1: *“Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad”*.

## **6. PROCEDIMIENTO LEGAL ANTE LA JURISDICCIÓN LABORAL**

El trabajador o trabajadora que haya sufrido algún tipo de conducta acosadora y esos hechos puedan atribuirse al empresario, podrá pedir la extinción de su contrato por la vía del artículo 50 del ET.<sup>6</sup> Esta clase de comportamientos pueden dar lugar a distintos tipos de responsabilidades, de esta manera, si el que lleva a cabo las conductas de acoso son compañeros de la víctima y esta acción puede calificarse como grave, será causa de despido disciplinario para el acosador, de acuerdo con el artículo 54.2.g el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la vía judicial, el procedimiento que más beneficio otorga al trabajador es la laboral con respecto a la vía penal, ya que en el caso de que existan dudas se beneficia al trabajador, mientras que en la vía penal se otorga la presunción de inocencia al demandado. Por otro lado, en el derecho laboral se prevé la inversión de la carga de la prueba, esto significa que será el demandado quien deba probar que sus hechos o comportamientos no fueron contrarios a derecho.

---

<sup>6</sup> “50.1.c: *Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”*.

En el derecho laboral también existen otras opciones para que las víctimas puedan ejercer sus derechos como son la resolución del contrato de trabajo, la acción de nulidad y las indemnizaciones.

La Ley 36/2011<sup>7</sup> establece el procedimiento que se debe seguir en su Título II Capítulo XI, para la protección de los derechos fundamentales reconocidos en la nuestra Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores.

En la mayoría de los casos, cuando ya existe una sentencia, la víctima de *mobbing* ya fue despedida o dio lugar al abandono de su puesto de trabajo, pero en los casos en los que la víctima sigue manteniendo su relación laboral en la empresa, la finalidad de esta es que se lleve a cabo el cese de las conductas y la reposición de la situación de la víctima al momento anterior de producirse el comportamiento acosador.

Para ello, el procedimiento adecuado, es el nombrado en el párrafo anterior, ya que en su artículo 182, donde establece el contenido de la sentencia, se puede leer lo siguiente:

*“c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados”.*

*“d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable...” Por lo tanto, tanto el cese del comportamiento como la reposición de la situación deben llevarse a cabo obligatoriamente”.*

Por otro lado, y en cuanto a la indemnización, el artículo 183<sup>8</sup> de la LRJS reconoce que la víctima acosada tiene derecho a solicitar una indemnización por los daños sufridos

---

<sup>7</sup> “Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, Boletín Oficial del Estado, 11 de Octubre de 2011, núm. 245”.

<sup>8</sup> “Artículo 183.1: Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados”.

por este tipo de conductas, independientemente de la cuantía que hubiera extinguido o modificado su relación laboral.

La indemnización es una manera de dar protección a la víctima, porque engloba tantos daños materiales como morales, y además las indemnizaciones suelen ser un incentivo para que el empresario establezca las medidas necesarias de prevención.

Por último, el empresario es el responsable en todos los casos de las condiciones en las que se lleva a cabo la prestación de servicios, por lo tanto, deberá responder de las indemnizaciones, aunque las conductas de acoso se lleven a cabo de manera distinta por directivos, jefes o trabajadores. También hay que tener en cuenta que es el empresario el encargado que debe implantar las normas necesarias para desligar, por decirlo de alguna manera, el entorno laboral de las conductas o comportamientos de acoso.

## **7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO**

### **INTRODUCCIÓN**

La empresa CALZADOS ZEUS ha aprobado el presente “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo “con la finalidad de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al atentar todas estas contra la dignidad de la persona y ser perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo describe las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes haya sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho

procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

## DECLARACIÓN DE INTENCIONES

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en CALZADOS ZEUS y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, la empresa se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con nuestra organización, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

## ÁMBITO

El protocolo es aplicable a toda la plantilla de CALZADOS ZEUS, incluidas las personas de prácticas, voluntariado, así como el personal externo que esté desarrollando su actividad en nuestras instalaciones.

## CONCEPTOS Y CONDUCTAS

### **ACOSO SEXUAL**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Asimismo, el acoso deberá ser considerado como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, desagradable o incómodo.

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando se origine de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

A modo de ejemplo y sin la intención de excluir ni limitar, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

### **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL**

- ❖ Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- ❖ La utilización de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- ❖ Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- ❖ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ❖ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- ❖ Invitaciones indecentes o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- ❖ Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

## **ACOSO POR RAZON DE SEXO**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO**

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- ❖ Ignorar o excluir a la persona.
- ❖ Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de manera sesgada.
- ❖ Asignar trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.



- ❖ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- ❖ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

## **ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO**

Los términos “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir situaciones en las que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, por lo que, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto anteriormente, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

## **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO**

- ❖ Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- ❖ Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- ❖ Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

❖ Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.

## MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, CALZADOS ZEUS publicará este Protocolo a través de:

- o Correo electrónico de todos los miembros de la empresa
- o Tablón de anuncios
- o Cualquier otro medio que sea de utilidad.

La empresa proporcionará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, se formará adecuadamente a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, la empresa se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, realizando jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se considere necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de CALZADOS ZEUS se sensibilicen y se responsabilicen en ayudar a asegurar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

## **INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Se llevará a cabo una campaña explicativa para enseñar cómo se pueden detectar estas situaciones de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados mediante:

- o Correo electrónico.

- o Tablón de anuncios
- o Entrega de folletos a la plantilla
- o Cualquier otro medio que sirva de utilidad.

## **FORMACIÓN**

La empresa llevará a cabo una formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas. Se realizarán cursos sobre Igualdad de trato y de oportunidades con el objetivo de formar a la plantilla de los diferentes tipos de acoso, las medidas preventivas para evitarlo, y que hacer en caso de sufrirlo.



## **PROTOCOLO DE ACTUACION**

### **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

La denuncia del caso que se detecte se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por otra tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a (email de empresa) o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que componen el “Comité de Prevención del Acoso” los cuales llevaran a cabo el estudio y la investigación del caso. Para aquellos empleados que no dispongan de acceso al correo electrónico de, el departamento de Recursos Humanos de la empresa facilitará el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

Independientemente, de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación.

Por lo tanto, se propone que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- o Personas implicadas.
- o Tipos de conductas constitutivas de acoso
- o Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- o Posibles testigos.
- o Identificación de la potencial víctima del acoso.

## **CONFIENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS**

Lo que se pretende es que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se garantice la protección ,en todo caso, de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud se refiere, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una rigurosa confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con cautela, y con el debido respeto, tanto al denunciante, la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se sospechará.

En ningún caso, ni la victima ni el denunciado podrán recibir un trato desfavorable por este motivo dentro de la organización. Todas aquellas personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán registradas en el expediente.

## **FUNCIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DE ACOSO**

El Comité estará compuesto por tres miembros con distintos cargos en la organización:

- o 1 delegado de personal
- o 1 técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.
- o 1 miembro de la Dirección

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regulará por lo dispuesto en su reglamento interno el cual será aprobado por el propio Comité en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- o Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- o Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando las pruebas de carácter documental o entrevistas que sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- o Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- o Remitir dicho informe en un plazo máximo de dos meses, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia, al departamento de Recursos Humanos de la empresa, para que se establezcan las medidas que se consideren adecuadas, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se enviará copia de dicho informe a las partes involucradas.
- o Llevar a cabo un seguimiento periódico de cada denuncia planteada, adjuntando a cada informe las acciones emprendidas.

Los miembros del Comité recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho proceso. Si, por otro lado, fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

## **INVESTIGACIÓN**

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación que consideren necesarias con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información valiosa.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- o Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- o Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- o En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado
- o Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.

- o En qué medida, la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.

- o Si los demás compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

- o En caso de que el Comité decida que se celebre una entrevista conjunta con la persona acosada y la persona denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

- o Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.

- o Todos los implicados tendrán derecho ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

## **INFORME**

Con el fin de realizar un informe lo más completo y detallado posible del proceso de investigación, el Comité reunirá las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- o Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.

- o Declaraciones por escrito (pueden valer correos electrónicos corporativos).

- o Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).

- o Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- o Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).

- o Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.

- o Resumen de los principales hechos.

- o Conclusiones y medidas propuestas.

## **PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Desde la empresa se adoptarán las medidas correctoras que le parezcan oportunas en relación con las situaciones de acoso, con el fin de garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización.

- o Algunas de estas medidas pueden ser:
- o Ayuda psicológica para la persona afectada.
- o Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo en otro diferente.
- o Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan consecuencias negativas contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra aquellas personas que participen como testigos, colaboren o sean parte en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS**

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la empresa, se tomarán las medidas convenientes para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas, que no podrán suponer en ningún caso una mejora ni un perjuicio de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia de trato la persona acosada.

#### **FALSAS DENUNCIAS**

En el caso de que se determine que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.



## **REPRESALIAS**

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus clases, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en la empresa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

## **8. CONCLUSIONES**

El acoso en el trabajo no es un problema reciente. Este tipo de conductas ha sido estudiado por numerosos expertos y a pesar de ello no cuenta con una regulación específica, ni con una definición clara ni tampoco se sabe con precisión las dimensiones ni los límites de este problema. No obstante, si parece existir un consenso en cuanto a las características de este tipo de conductas que son la reiteración, la metodología y la prolongación en el tiempo.

Las conductas de acoso tanto sexual, por razón de sexo y moral, vulneran los derechos fundamentales de igualdad, dignidad de la persona, derecho al honor y a la libertad, sin embargo, no es tomado en cuenta en numerosas empresas.

Existen varios tipos de acoso en el trabajo pudiendo clasificarse por la posición de jerarquía, donde encontramos el acoso vertical que es el que se produce cuando tanto víctima como acosador se encuentran en distintos rangos de jerarquía dentro de una organización y el acoso horizontal, que es el que se da cuando los protagonistas se encuentran en el mismo nivel jerárquico.

También se puede clasificar el acoso en el trabajo, dependiendo del objetivo que se persigue, aquí podemos encontrar distintos tipos como el acoso: el acoso de dirección, estratégico, perverso y disciplinario, que fueron desarrollados anteriormente en el punto 4 del presente trabajo.

Este tipo de actuaciones pueden tener repercusiones graves para las personas que lo sufren, pudiendo tener consecuencias físicas y psicológicas, además pudiéndose extender más allá de la víctima y a sus familias y es que las empresas pueden notar un aumento de absentismo, bajas laborales, rotación de personal, descenso en la producción y por ende, una disminución de la rentabilidad de la empresa. Es decir, el acoso laboral tiene un impacto negativo a nivel personal, pero también lo tiene para la propia organización y para la sociedad en general. Cualquier empresa debe dar prioridad a la salud de sus trabajadores. Por tanto, una empresa que tenga una cultura y unos valores basados en el respeto y en la cooperación, será una empresa con un clima laboral adecuado y, por tanto, tenderá menos a sufrir este tipo de actuaciones.

Resulta necesario que las empresas cuenten con pautas de actuación como las que se encuentran en el punto 7 de este trabajo, de esta manera conseguirán guiar, prevenir y paralizar la violencia en el ámbito laboral. Por otro lado, hay empresas que establecen y aprueban sus protocolos solo por cumplir con la legalidad sin importarle la salud de sus trabajadores y también las hay que no tienen un protocolo y teniéndolo no conocen su contenido, por lo que, en muchas ocasiones, a las personas acosadas no les queda otra opción que acudir a la vía legal. Sin embargo, aquí reside otro problema y es que en materia de acoso en el ámbito laboral existe numerosa legislación nacional, distintas regulaciones laborales, penales, civiles y administrativas, que solo contemplan en el acoso laboral de manera global y no ofrecen una solución adecuada al problema. Es por ello, que resulta necesario llevar a cabo una legislación específica de acoso laboral, donde se marquen límites de actuación, se establezcan obligaciones a las empresas para prevenir este tipo de conductas y donde se impongan sanciones para las personas acosadoras y se ofrezca protección a las víctimas.

Por último y, para terminar, en este trabajo se ha definido el concepto de acoso en el trabajo y sus tipos. Hubiera sido interesante plantear también el problema del *cybermobbing* o ciberacoso, y desarrollar las causas que lo generan, definir las conductas que lo definen y examinar hasta donde llega nuestra legislación en este ámbito y las actuaciones con las que se podría prevenir o eliminar este tipo de conducta ya que en un futuro no muy lejano podría darse el caso de ser un problema cotidiano y habitual.

## **BIBLIOGRAFÍA**

LEYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *Revista Europea Journal of Work and Organizacional Psicología*, 5 (2), 165-184

Llovera, S., Alfaro, R. and Bautista, J., 2014. "ACOSO LABORAL: UN ANÁLISIS NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL". *Universitat Politècnica de Catalunya*, pp 6-27.

Lousada, J., 2015. "Acoso sexual y sexista en la negociación colectiva: el estado de la cuestión." *AEQUALITAS*, ISSN: 1575-3379(36), pp.15-24.

### Recursos web

Boletín Oficial del Estado (2009). Diario oficial "Boletín Oficial del Estado". Consultado en <https://www.boe.es>

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo (Junio 2015). Consultado en [https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual\\_preencion\\_a\\_coso\\_sexual\\_y\\_por\\_razon\\_de\\_sexo.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preencion_a_coso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf)

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (23.3.a ed). Consultado en <https://www.rae.es>

### Legislación

Constitución Española (CE). Publicada en BOE núm 311, de 29/12/1978. Entrada en vigor 29/12/1978.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Publicación en BOE núm 245, de 11/10/2011. Entrada en vigor el 11/12/2011.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Publicación en BOE núm 71, de 23/03/2007. Entrada en vigor 24/03/2007.

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Publicación en BOE núm 152, de 23/06/2010. Entrada en vigor 23/12/2010.

Publicación en BOE núm 269, de 10/11/1995. Entrada en vigor 10/02/1996.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Publicación en BOE núm 272, de 14/10/2020. Entrada en vigor 14/01/2021.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicación en BOE núm 255, de 24/0/2015. Entrada en vigor 13/11/2015.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Publicación en BOE núm 189, de 08/08/2000. Entrada en vigor 01/01/2001.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Publicación en BOE núm 261, de 31/10/2015.

Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de banca. Publicación en BOE núm 108, de 5/05/2012.

Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Publicación en BOE núm, 119, de 18/05/2012.

Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo general de la industria química. Publicación en BOE núm 85, de 9/04/2013.

Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de grandes almacenes. Publicación en BOE núm 96, de 22/04/2013.

### Jurisprudencia

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6271/2018 de 28 noviembre.

Juzgado social de Valencia Sentencia núm. 399/2018 de 15 octubre.





## ANEXO 1

### Modelo de denuncia formal por acoso sexual o razón de sexo

<b>SOLICITANTE</b>						
<table border="1"><tr><td>Persona afectada</td></tr><tr><td>Representantes de la plantilla</td></tr><tr><td>Recursos Humanos</td></tr></table>	Persona afectada	Representantes de la plantilla	Recursos Humanos	<table border="1"><tr><td>Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)</td></tr><tr><td>Otros (indicar)</td></tr></table>	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)	Otros (indicar)
Persona afectada						
Representantes de la plantilla						
Recursos Humanos						
Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)						
Otros (indicar)						
<b>TIPO DE ACOSO</b>						
<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>						
Nombre y apellidos						
NIF	SEXO      Hombre      Mujer					
Puesto de trabajo						
Centro de trabajo/Departamento						
Vinculación laboral/Tipo de contrato						
Teléfono de contacto						
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>						



## ANEXO 2

### **Ejemplo de denuncia por delito de acoso en el trabajo**

AL JUZGADO DE INSTRUCCION DE.....

D. ...., mayor de edad, con domicilio en C/..., no..., y con DNI nº....., ante el Juzgado al que me dirijo, comparezco y, como mejor proceda en Derecho,

DIGO:

Que, mediante el presente escrito, formula denuncia por acoso laboral o mobbing, en relación con las personas y los hechos que a continuación se describen, por si los mismos fuesen constitutivos de un delito de acoso grave en el ámbito laboral, previsto en el art. 173 del Código Penal, o cualquier otra infracción penal.

1.- Denuncia contra D....., empleado de la empresa....., con domicilio social en C/.....no..., desconociendo sus datos personales.

2.- (La denuncia podría extenderse igualmente contra la empresa, solo en el caso de que se hubiere producido culpa in vigilando o con infracción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

HECHOS

PRIMERO. - Con fecha....., inicié una relación laboral con la empresa....., con categoría profesional de..... Desde que inicié mi actividad en la empresa, el Sr....., que ocupa el puesto de....., me ordenaba, además de mis funciones, otras que no corresponden a mi categoría profesional, tales como (describir el tipo de tareas o de insultos que pueda sufrir).

Se adjunta en documento anexo nº (..), copia del contrato de trabajo.

Se adjuntan en documentos anexos nº (...), (...), y (...), nóminas correspondientes a los últimos meses de.....

SEGUNDO. - El Sr. ...., venía despreciándome en la realización de mi trabajo, con frases humillantes del tipo: “no vales para nada”, “eres un imbécil”, “eres un vago”, “no haces nada bien”, siendo que su conducta se iba endureciendo día a día, añadiendo más comentarios con una actitud hostil constante, llegándose a convertir en habitual en mi rutina laboral, pues era diario, nada más entrar a la empresa, dando golpes en la puerta o la mesa, llamándome aparte e insultándome.

Esta situación desencadenó en mi persona una constante angustia, nerviosismo, estrés, miedo e insomnio, con frecuentes taquicardias, hasta el punto de que, en fecha..... me vi precisado a solicitar la baja en el trabajo, dado el mal estado de mi salud. Mi médico de cabecera me remitió al especialista en salud mental de la Seguridad Social, el cual me diagnosticó un trastorno adaptativo ansioso-depresivo relacionado con la situación laboral conflictiva.

Se adjunta en documento anexo (..), (..), (...), informes médicos de asistencia, y partes de baja laboral.

En su virtud.



AL JUZGADO SUPlico: Que tenga por presentado este escrito, junto con sus anexos, y por interpuesta DENUNCIA, por los hechos relatados, acordando las actuaciones penales que estime procedentes.

Por ser justicia que pido en Lugar, fecha y año.

OTROSÍ PRIMERO DIGO: Que solicito del Juzgado, que acuerde medida cautelar de protección, consistente en:

- Prohibición al denunciado, de acercarse a mi persona, o comunicarse conmigo.

OTROSÍ SEGUNDO DIGO: Que reclamo la responsabilidad civil que pudiera corresponder, por los danos y perjuicios materiales y morales debido al sufrimiento psicológico que se me ha producido, así como la afrenta y el desasosiego que se me ha creado.

OTROSÍ TERCERO DIGO: Que solicito al Juzgado, que, de todas las actuaciones realizadas en su momento procesal oportuno, se dé traslado a la empresa.....citándola, en la persona de su legal representante, para la celebración del juicio, en su condición de responsable civil, sin perjuicio de cualquier otras personas físicas o jurídicas respecto a las que proceda efectuar los mismos tramites.

AL JUZGADO SUPLICO: Que tenga por formulados Suplico y Otrosí, procediendo de conformidad.

Fdo.: El Denunciante



## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

CE: Constitución Española

ET: Estatuto de los Trabajadores

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

ART: Artículo

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

CP: Código Penal

CEE: Comunidad Económica Europea

TSJ: Tribunal Supremo de Justicia

RAE: Real Academia Española

