



Universidad
Zaragoza

TRABAJO DE FIN DE GRADO

ACOSO LABORAL EN ESPAÑA **Tratamiento Jurídico y Propuestas de** **mejora**

AUTORA

Raquel Gil Arnal

DIRECTOR

Alberto Nicolás Bernad

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

2023 – 2024

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Estructura	5
1.2. Objetivo	6
2. APROXIMACIÓN LABORAL Y TENDENCIA JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL.	6
2.1. Definiciones doctrinales de Acoso Laboral como riesgo psicosocial.....	6
2.2. Tipologías de Acoso Laboral.	10
3. SITUACIÓN ACTUAL.	13
3.1. Marco Jurídico del Acoso Laboral en la OIT.....	13
3.2. Tratamiento jurídico del Acoso Laboral en la Unión Europea.	16
3.3. Legislación del Acoso Laboral en España.	19
4. ELEMENTOS CONFIGURADORES Y TRATAMIENTO PREVENTIVO.	23
4.1. Elementos configuradores del Acoso Laboral.	23
4.1.1. Elementos objetivos del Acoso Laboral.....	24
4.1.2. Elementos subjetivos del Acoso Laboral	26
4.2. Tratamiento preventivo y tutela reactiva.	27
5. CONCLUSIÓN	31
6. BIBLIOGRAFIA	32

RESUMEN

El acoso laboral se ha convertido en un problema en aumento dentro del ámbito laboral. El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) es exponer la realidad del acoso en el trabajo desde una perspectiva jurídico-laboral, comprender su concepto y sus diferentes manifestaciones, así como identificar posibles lagunas normativas y necesidades de mejora. Para lograr esto, se han recopilado y comparado previamente diversas definiciones del concepto de acoso laboral, con el fin de proponer una definición más precisa y efectiva. Para entender la regulación jurídico-laboral existente, se ha llevado a cabo un análisis de la legislación y jurisprudencia actual, destacando las deficiencias normativas. Finalmente, se presenta una propuesta de mejora basada en experiencias comparadas y recomendaciones de organismos internacionales.

1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, también conocido como mobbing, se ha consolidado como una problemática de creciente preocupación en el ámbito laboral contemporáneo. Este fenómeno, que involucra conductas de hostigamiento repetidas y prolongadas hacia uno o más trabajadores, genera un entorno de trabajo hostil y degradante, con graves consecuencias para la salud física y mental de las víctimas. Problemática que no solo afecta al bienestar de las personas trabajadoras, sino que también impacta negativamente en la productividad y cohesión de las organizaciones, así como en la economía general.

En el contexto de los riesgos psicosociales, el acoso laboral representa uno de los desafíos más complejos y difíciles de gestionar debido a la naturaleza insidiosa y multifacética de sus manifestaciones. Y es que, a la vista está que los factores que provocan el acoso laboral son mucho más complicados de identificar en comparación con los daños físicos que pueden ser producidos por la realización del mismo trabajo.

Se ve reflejado en las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en las que apenas se registran tales conductas:

	leves	graves	mortales
Daños psicológicos debidos a agresiones y amenazas	141	1	-
Daños psicológicos sin especificar	34	34	-

Tabla 1. A TR-A9. Accidentes de trabajo con baja, en jornada e itinere, según gravedad, por descripción de la lesión.¹

Claramente, antes de analizar la situación jurídico-laboral del acoso laboral, es evidente que, aunque este problema ha adquirido una relevancia creciente en la agenda jurídica y social en los últimos años, aún persisten desafíos significativos en la efectiva protección de los derechos de las víctimas y en la prevención de su ocurrencia en los entornos laborales.

La frecuencia del acoso laboral está directamente vinculada al surgimiento de problemas organizativos, como estilos de gestión autoritarios, falta de transparencia y participación, y la escasa preparación de los líderes y supervisores para manejar y resolver conflictos. Esto subraya la importancia de implementar políticas preventivas en las empresas y diseñar medidas legales de protección contra este complejo fenómeno.²

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Estadística de accidentes de trabajo. 2024 (AVANCE enero – marzo)*.

https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/EAT/welcome.htm

² CORREA CARRASCO, Manuel: *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2019.

El impacto negativo del acoso laboral sobre el bienestar organizacional es significativo. Un entorno de trabajo donde prevalece el acoso laboral no solo deteriora la salud y el bienestar de los empleados, sino que también merma la productividad, incrementa el absentismo, aumenta la rotación de personal y daña la cohesión del equipo. Por tanto, para las empresas, contar con una organización saludable no es solo un imperativo ético, sino también un objetivo estratégico crucial. Una fuerza laboral saludable y motivada es esencial para el desarrollo sostenible y el éxito a largo plazo de cualquier organización.

En el desarrollo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG), se realizará un análisis exhaustivo de las disposiciones legales vigentes que abordan el acoso laboral en España, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades del actual marco jurídico. Se estudiarán los conceptos y elementos que caracterizan esta forma de violencia laboral, así como las dificultades de su denuncia y erradicación. Además, se revisarán casos jurisprudenciales relevantes relacionados con el acoso laboral para comprender cómo los tribunales han interpretado y aplicado las normas existentes en situaciones concretas. Este análisis permitirá identificar posibles vacíos normativos y necesidades de mejora en el tratamiento judicial de estos casos.

Por último, se analizarán las perspectivas y recomendaciones para mejorar la protección jurídica de las víctimas de acoso laboral en España, tomando en cuenta experiencias comparadas y propuestas de organismos internacionales. Este enfoque integral no solo pretende ofrecer una comprensión profunda del fenómeno del acoso laboral, sino también proponer soluciones prácticas y efectivas para su prevención y erradicación, contribuyendo así al bienestar organizacional y al logro de una fuerza laboral más saludable y productiva.

1.1. Estructura.

El presente trabajo de fin de grado está estructurado en tres grandes bloques. Comenzando por conocer el concepto de acoso laboral desde opiniones de expertos laborales comparadas con las definiciones aportadas por la jurisprudencia, hasta una propuesta de unificación y mejora del término desde un punto de vista personal. En el mismo bloque se encuentran distinguidos las diferentes modalidades de acoso laboral, comenzando por las más tradicionales, hasta nuevas formas y más recurrentes de esta conducta.

En el siguiente apartado, se estructura un análisis de la regulación jurídica del acoso laboral, comenzando por una vista global del acoso laboral a nivel mundial y cómo se han pronunciado la OIT y la Unión Europea para abordar este desafío, hasta como lo ha adaptado y desarrollado España. Se analizan los nichos jurídicos aun existentes y se proponen medidas para solventarlo.

En última instancia, conocemos los elementos configuradores del acoso laboral y el tratamiento preventivo del mismo en las organizaciones. En este último punto, siendo ya conocedores del concepto y la regulación en la que nos amparamos, resumo las actuaciones desde las obligaciones y recomendaciones en materia de prevención hasta el tratamiento reactivo del acoso laboral en las empresas.

1.2. Objetivo.

El objetivo, por tanto, del presente trabajo es presentar el concepto jurídico del acoso laboral y los elementos configuradores para que se produzca. Exponer la regulación jurídica existente en materia, dando a conocer la carencia jurídica que nos regula. En este contexto, se realiza una revisión crítica de la legislación actual, identificando posibles vacíos o áreas de mejora en la protección de las personas trabajadoras frente al *mobbing*.

Se examinan casos jurisprudenciales relevantes para enriquecer la comprensión de las dinámicas legales.

Como parte esencial de este trabajo, basado en experiencia comparada con opiniones de profesionales, propongo mejoras a estos conceptos y formas de regulación. Así como analizar las políticas internas de empresas destacadas en la prevención y gestión del acoso laboral, identificando buenas prácticas y posibles áreas de mejora.

Por última instancia, propongo al final una serie de pautas a seguir para prevenir el acoso en las empresas, así como el protocolo para solventarlo.

2. APROXIMACIÓN LABORAL Y TENDENCIA JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL.

2.1. Definiciones doctrinales de Acoso Laboral como riesgo psicosocial.

En los últimos años se ha producido una rápida difusión del término de acoso laboral o también conocido, *mobbing*. Existen diversas definiciones de este término, sin embargo, debido a sus orígenes y efectos, actualmente se reconoce como un desafío legal que emerge en el contexto de las relaciones laborales.

La efectividad de los métodos legales destinados a abordar el problema del acoso depende de qué tan ciertamente se haya definido y caracterizado cada una de sus formas mediante una delimitación conceptual y tipológica previa. Y como se ha evidenciado, no hay definiciones que sean aceptadas universalmente en este tema. Por lo tanto, el esfuerzo de establecer un vocabulario común para describir estos conceptos en el ámbito laboral aún está en desarrollo.³

Con el fin de aportar una definición clara que aglutine todo lo esencial para delimitar el concepto de acoso laboral, se analiza la doctrina existente en materia para recoger el máximo contenido indispensable para componer la misma.

Partiendo de la definición de acoso laboral aportada por La Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere

³ Correa, M. 2019. Op. Cit. p-5.

a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”, sacamos tres aspectos clave que se repetirán en todas las definiciones aportadas; acción verbal o psicológica, repetida en el tiempo y lugar de trabajo.

Aunque esta definición carece de fundamentos, menciona tres ítems fundamentales que se repiten en diversas formas en la doctrina y jurisprudencia existente. Se verá que, para que una situación de estas características se considere acoso laboral ha de existir una acción, en este caso verbal, que se repita durante un periodo, ya que la jurisprudencia no acepta como acoso laboral casos puntuales de agresiones verbales, y el último de los aspectos que se repite es el lugar de trabajo; para que esta acción verbal repetida en el tiempo se considere acoso laboral, indispensablemente ha de ocurrir en el ambiente laboral.

La primera carencia de esta definición aportada por la OIT es que tal acción es fundamental enfocarla como un riesgo psicosocial emergente, que surge a causa de cambios sucedidos en la organización del trabajo, bien sea a causa de una intensificación del mismo o por diferencias entre los trabajadores.⁴

De este modo, se considera fundamental definir correctamente los riesgos psicosociales como riesgos asociados a los aspectos estructurales u organizativos del empleo de un individuo. A pesar de que estos riesgos son el resultado de múltiples variables dentro del entorno laboral, la agresión y el hostigamiento psicológico, físico y sexual son considerados como peligros psicosociales según las leyes de varios países⁵.

Para otros autores, la definición de acoso laboral incluye a la figura de los funcionarios y el acto como sumisión a los trabajadores por parte de superiores o compañeros de trabajo.⁶

El objetivo es clave en estas conductas, y es establecido de numerosas maneras según los distintos autores: crear un entorno laboral denigrante, humillante u ofensivo, atentar contra la dignidad moral, afectar a la salud del trabajador, provocar sumisión o directamente la exclusión de la organización, etc.

Con la intención de abarcar los mayores casos posibles, los autores, cada vez más, incluyen en sus definiciones nuevos conceptos, como es la concurrencia de un elemento intencional lesivo y conductas sistemáticas malintencionadas, comparando con el síndrome de burnout.⁷

⁴ ÁVILA URDANETA, Juan Gerardo. (2020). “El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales”. *Uisrael Revista Científica*. 7(3) 115 – 128
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>

⁵ RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. (2018). “Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT”: *Revista del Ministerio del Empleo y Seguridad Social*. 2018. (.138): 98
<https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>

⁶ Correa, M. 2019. Op. Cit. p-5.

⁷ MARTINEZ BARROSO, María De Los Reyes. (2018) “Marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud: retos y repercusión en el ordenamiento español.” *Revista Del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. Dialnet. (.138): 31
<https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>

Por tanto, se concluye en la necesidad de una acción consciente de sus actos y producirlos con intención de dañar, como indispensable para conceptualizar el término.

Conviene señalar que, no todo comportamiento negligente, torpe o descuidado puede ser considerado acoso. Y es que, se debe tener en cuenta la intencionalidad, premeditación y la intencionalidad del mismo.

En este contexto, se impone distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico de lo que es el defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales. En el primer caso, se agreden derechos fundamentales de la persona - básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales.⁸

Para aclarar lo que se considera acoso laboral tenemos la jurisprudencia, que en España ya se ha pronunciado en numerosas ocasiones respecto al tema.

El tribunal enumera los requisitos que son necesarios para determinar el acoso laboral. Como es exhibir aspectos objetivos como la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, junto con el requisito de permanencia en el tiempo y la intencionalidad de perjudicar la integridad moral del otro como elemento subjetivo.⁹

Por lo tanto, aunque no existe una definición legal de acoso laboral, podemos aglutinar los siguientes elementos y conceptos base de esta conducta:

- La intención de dañar ya sea del empresario o de los directivos o compañeros de trabajo.
- El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático
- Conductas hostiles.
- Finalidad dañina hacia la otra persona.

En mi opinión, los elementos anteriormente mencionados son escasos, puesto que una persona trabajadora puede recibir estas conductas no solo por parte del empresario, directivos y compañeros, sino también por colaboradores externos a la entidad como pueden ser clientes y proveedores¹⁰. Además, con relación al carácter prolongado en el tiempo, considero que se debe delimitar en la ley un periodo fijo para que sea más sencillo identificarlo sin que de lugar a propias conclusiones, así como al matiz acción continuada, es decir, cuántas veces han de ocurrir en ese periodo delimitado de tiempo para que se considere acoso.

⁸ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) num. 452/2023 de 14 de diciembre (Cendoj).

⁹ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) num. 691/2023 de 5 de julio (Cendoj).

¹⁰ ARBONÉS LAPENA. Hilda I. (2020). "Una novedad relativa: el convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo". *Revista de Ministerio de Trabajo y Economía Social*. (.147). P. 415. <https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio/>

Con relación a la posibilidad de considerar el mobbing como acoso laboral, la jurisprudencia viene exigiendo la necesidad de acreditar la relación de causalidad entre los síntomas o dolencias con el “daño” producido en el trabajo. Si no existe tal causa – efecto¹¹, no se puede calificar como enfermedad laboral.

Insiste en la causa exclusiva, es decir, que contraiga el trabajador con motivo de la relación de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.¹²

Una definición completa nos la da a tal y como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia al examinar el acoso laboral: "En el ámbito especializado -médico y jurídico- se define el acoso laboral¹³ -"mobbing"- como conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen -más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la Empresa.

Definición que, en mi opinión, es la más completa de las descritas en este apartado y, aun así, insuficiente. Para que una definición sea clara, concisa y suficiente ha de ser lo más general posible, aunque mencionando cada precisión que se pueda tergiversar.

De tal manera que, aglutinando todas las definiciones que nos brinda la doctrina y la creciente jurisprudencia española en materia y haciendo referencia a los conceptos esenciales mencionados anteriormente, propongo la siguiente definición que, en mi opinión, engloba los puntos principales que debería poseer la misma.

El acoso laboral o mobbing se configura como un riesgo psicosocial en el cual una o varias personas dentro de un entorno laboral, llevan a cabo, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, un conjunto de acciones y conductas de violencia psicológica dirigidas a perjudicar o dañar la salud de otra u otras personas en el lugar de trabajo, durante la jornada laboral o fuera del mismo relacionado directamente con el trabajo.

Para que dicha conducta sea considerada acoso laboral ha de cumplir estos ítems: la intención de dañar por parte de un tercero, que la acción esté relacionada con el trabajo o surja en el entorno laboral, sistematicidad en el tiempo y que produzca un efecto negativo sobre la víctima.

¹¹ STSJ Galicia (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 1483/2017 de 5 de noviembre (Cendoj).

¹² STSJ Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª) num. 893/2023 de 22 de diciembre (Cendoj).

¹³ STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) num. 725/2013 de 19 de abril (Cendoj).

2.2. Tipologías de Acoso Laboral.

Dentro del mobbing, hay diferentes formas en las que puede manifestarse, dependiendo de su relación con la víctima, así como la modalidad en la que se ejecute. Aunque en el ordenamiento jurídico español, a diferencia de otros países de nuestro entorno, no se ha tipificado legalmente las distintas modalidades de acoso laboral.¹⁴

Analizando los distintos tipos de acoso laboral que se encuentran presentes en los entornos de trabajo modernos, he considerado la siguiente distinción:

- Acoso **vertical descendente**, o también conocido como *bossing*. Según la Jurisprudencia, cuando las conductas de acoso provienen de una posición jerárquica superior en la estructura empresarial, lo cual es común, se denomina “acoso laboral descendente” o “institucional”.

Se puede reconocer como la forma común del acoso laboral¹⁵, y se trata de situaciones en las que un jefe o un mando superior, aprovecha su posición de autoridad para acosar a un empleado, generalmente privándole de sus derechos fundamentales¹⁶.

Considero que debería ampliarse este concepto de acoso a situaciones de esta índole cuando vienen de organizaciones externas a la entidad con la que mantienen una relación laboral y la víctima se encuentra en una posición de inferioridad jerárquica, en la que la conducta recibida pueda provocar dolencias psíquicas a la persona trabajadora. La jurisprudencia en estos casos insiste además de referirse a abusos empresariales ejerciendo su poder directivo, debe demostrar, además, que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso es perjudicar la integridad psíquica del trabajador.

Como puede ser la reducción drástica del salario del empleado por parte del empleador, y la reducción de funciones importantes inherentes a su puesto.¹⁷

- En su opuesto, el **acoso vertical ascendente**, implica que los empleados hostiguen a su superior jerárquico. Con esta clasificación de acoso laboral, he podido llegar a la conclusión de que tal definición no se encuentra en la Ley, y en la jurisprudencia lo menciona de tal manera, *los mecanismos del "mobbing" - en sus variedades vertical y horizontal - admiten pluralidad de formas [...] como al personal directivo ("bossing"), el que incluso puede ser sujeto pasivo ("mobbing" vertical).*¹⁸

Puede suceder cuando el acosador no acepta que la persona que desempeña el cargo de lo realice. Analizando la jurisprudencia y casos existentes es la modalidad menos común, pero ocurre más de lo que se evidencia, aunque suele ser menos reportado, especialmente cuando aquellos puestos superiores son recién llegados a la organización.

¹⁴ Correa, M. 2019. Op. Cit. p-5.

¹⁵ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) num. 452/2023 de 14 de diciembre (Cendoj).

¹⁶ STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª) num.1806/2023 de 15 de diciembre (Cendoj).

¹⁷ STSJ Galicia (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 5111/2023 de 22 de noviembre (Cendoj).

¹⁸ STSJ Galicia (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 1423/2024 de 20 de marzo (Cendoj).

Un ejemplo habitual es cuando un cargo directivo es ocupado por un individuo nuevo en lugar de un empleado con antigüedad que aspiraba a la posición.

Para ello, propongo enfatizar a nivel organizacional en la implementación de programas de capacitación y concienciación, enfocados en educar a los empleados y líderes sobre la importancia del respeto mutuo, la comunicación efectiva y la gestión de conflictos. En este contexto, sería recomendable elaborar Políticas Internas proporcionando pautas claras sobre lo que constituye un comportamiento inapropiado y como abordarlo adecuadamente.

- **Acoso horizontal**, ocurre cuando un compañero o compañeros de igual nivel ejerce acoso¹⁹. En estos casos, pueden influir los testigos que, si son conocedores de tal acción, deben denunciarlo de igual manera que podría hacerlo la víctima. Igualmente, esta modalidad no le quita culpa al empresario, que agrava la problemática si los representantes de la empresa no toman medidas a pesar de haber sido informados.
- **Ciber acoso**, como riesgo social emergente. He considerado necesario incluir como modalidad de acoso laboral el ciber acoso, también denominado acoso cibernético, acoso digital o en red o ciber acoso laboral. Aunque en este caso ocurre lo mismo que el acoso en su modalidad tradicional, y es que no existe una definición clara. Esta modalidad, en parte se encuentra regulada por el artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio de Trabajo a Distancia, comúnmente denominada como Ley del Teletrabajo, por el que las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, entre otros se refiere a la configuración y el establecimiento de medidas contra el acoso laboral.

Si utilizamos como referencia la Guía de Actuación contra el ciber acoso, del Instituto Nacional de Tecnología de la Comunicación, diremos que el ciber acoso son las “amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias realizadas por un adulto contra otro adulto por medio de tecnologías telemáticas de comunicación”, definición la cual considero insuficiente y propongo la siguiente: *“el ciberacoso laboral o cyberbullying laboral, se refiere al hostigamiento, intimidación o acoso que ocurre en el entorno laboral a través de medios electrónicos, como correos electrónicos, mensajes instantáneos, redes sociales u otras plataformas digitales. Este fenómeno implica comportamientos ofensivos, difamatorios o amenazantes llevados a cabo mediante el uso de la tecnología, creando un ambiente laboral negativo y afectando el bienestar emocional de los empleados”*.

Más centrada en el ámbito laboral, lo define la OIT, que entiende por ciber acoso, “el comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto de trabajo”.²⁰

¹⁹ STSJ Madrid (Sala de lo Social, sección 4ª) num. 733/2023 de 24 de noviembre (Cendoj).

²⁰ STEFANO, V., DURRI, I., STYLOGIANNIS, C., WOUTERS, M. (2020). “Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC: , Documento de trabajo de la OIT 1 (Ginebra, OIT)

Al no encontrarse esta tipología regulada en el ordenamiento jurídico español, se considera que la responsabilidad del empresario recae sobre el deber de protección que establece el artículo 14 de la Ley 31/1985, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).²¹ Por lo tanto, se intenta que las políticas preventivas de las empresas incluyan medidas para prevenir estas conductas. Como es el caso de algunas organizaciones, que elaboran una serie de protocolos, en algunos casos obligatorios, y otras por mera voluntad de disponer de un sistema reglado de funcionamiento interno²². Podría tratarse en este caso, además de incluir esta modalidad en el obligado Protocolo de Acoso, un protocolo de uso de dispositivos electrónicos y seguridad de la información.

Se puede relacionar el ciber acoso laboral con la desconexión digital, en cuanto a que se dan casos de mobbing cuando se vulnera el derecho a la desconexión digital, como protege el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia.²³

Viene a decir lo mismo, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, «LOPDGDD», en su artículo 88, establece que los trabajadores tienen derecho a desconectar digitalmente fuera del horario laboral para proteger su descanso y vida personal.

Además de la posibilidad de que se produzca acoso por parte de los compañeros a través de estas tecnologías, se entiende que, cuando un empleador requiere más trabajo o atosigue a un trabajador fuera de su horario laboral, conlleva una vulneración del derecho inherente a las personas trabajadoras a la desconexión digital, trabajar un horario excesivo, una modificación de la jornada laboral y la exigencia de trabajar sin justificación, lo que desencadena un precedente acoso laboral descendente relacionado con el ciber acoso dada la modalidad.²⁴

De acuerdo con estudios recientes, el ciberacoso es la forma actual más propensa a suceder debido a la facilidad de anonimato y ocultamiento por parte del acosador. Se vuelve más complicado de gestionar por parte de los supervisores. Y a diferencia de otros tipos de acoso, ya no es necesario que el agresor y la víctima estén en el lugar de trabajo, y tampoco está limitado al horario laboral. La distinción entre lo personal y lo laboral se diluye, aumentando así el riesgo.

Es importante tener en cuenta que estas categorías no siempre son completamente independientes, y pueden solaparse en el entorno laboral. Es decir, una persona trabajadora puede estar recibiendo acoso por parte de ciertos compañeros de trabajo, que además de enfocar hacia la víctima conductas abusivas durante la jornada laboral, cuando esta finaliza los mismos continúan las actuaciones vía digital y además, responsable de la víctima es conocedor del problema y no cumple con sus responsabilidades de proteger a las personas trabajadoras.

²¹ BOE, num. 269, de 10 de noviembre de 1995.

²² ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio. (2021) "Ciber acoso en el trabajo como categoría jurídica." *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*. Dialnet. ISSN 0213-0750,(. 157)P - 179

²³ BOE, num. 164 de 10/07/2021.

²⁴ MARTINEZ BARROSO, María De Los Reyes.(2018) "Marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud: retos y repercusión en el ordenamiento español." *Revista Del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. Dialnet. (.138): 32
<https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>

3. SITUACIÓN ACTUAL.

3.1. Marco Jurídico del Acoso Laboral en la OIT.

El acoso laboral es un problema que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo, comprometiendo su bienestar físico, emocional y psicológico, así como su capacidad para desempeñarse eficazmente en el trabajo. En respuesta a esta preocupación, se han desarrollado regulaciones y normativas a nivel internacional para abordar y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

Comienza la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tomando medidas significativas para abordar el acoso laboral y promover un entorno laboral seguro y respetuoso. Si bien la organización no tenía una norma específica sobre el acoso laboral, ha emitido recomendaciones y ha incluido este tema dentro de su marco de trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo.²⁵

Una de las iniciativas más importantes que se encuentra es la adopción por parte de la OIT de la Convención sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo en 2019. Esta convención establece un marco global para abordar la violencia y el acoso en todas sus formas, incluido el acoso laboral, reconociéndolo como una violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades.

Además de la OIT, otras organizaciones internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han desarrollado directrices y recomendaciones para ayudar a los países a abordar el acoso laboral y promover entornos laborales seguros y saludables.

En este contexto, la regulación desempeña un papel crucial en la protección de la seguridad, la salud y el bienestar ocupacional de los trabajadores mediante la prevención de riesgos psicosociales.²⁶

La OIT dentro de su función legislativa, emite “Convenios Internacionales de Trabajo”, que han de ratificar los Estados en un plazo determinado, así como las “Recomendaciones” que son acuerdos de la Confederación General de la Organización, orientados a los Estados Miembros²⁷ El Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (nº 155) y la Recomendación (nº 164) proporcionan un marco legal para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

²⁵ RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. 2018. “Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT”: *Revista del Ministerio del Empleo y Seguridad Social*. 2018. (.138): 92 <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>

²⁶ WILLIAMS JIMÉNEZ, I. (2019) *Riesgos psicosociales emergentes y sus dimensiones reguladoras: una perspectiva internacional*; [Tesis de Programa de Doctorado por la Universidad Carlos III de Madrid] <https://e-archivo.uc3m.es/entities/publication/b913fa3c-386e-4964-81c6-5f711d8d2b88>

²⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. (2020). “La contribución de la OIT a la construcción normativa del derecho del trabajo”. *Revista de Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Dialnet. (.147): 35 <https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio/>

La Recomendación nº164 de la OIT en desarrollo del convenio nº155, nos advierte que el término de salud, en un ambiente laboral debe entenderse más allá de lo puramente físico, es decir, la “ausencia de enfermedades y accidentes de trabajo” sino que tiene una concepción holística: bienestar físico, mental, emocional y social en el lugar de trabajo, por lo que es imperativo que desde la organización se promuevan formas de trabajo que no atenten contra estos.

El 25 de junio de 2021 entró en vigor el convenio número 190 de la OIT²⁸, que es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Se refiere a una norma internacional crucial que reconoce que la violencia y el acoso, incluyendo aquellos basados en razones de género, pueden violar los derechos humanos y socavar la igualdad de oportunidades.²⁹ Con la llegada del presente convenio, elabora un concepto de violencia y acoso único, “ 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” (Art 1.a)

Definición que, en mi opinión, presenta una novedad ante las antes mencionadas definiciones del concepto, y es que el concepto de violencia laboral hace referencia a dos existencias: por un lado, una “noción compleja que engloba diversas manifestaciones, que además tienden a regularse de forma diferenciada”, y por otro, el acoso y la reiteración en la conducta que lo conforma.³⁰

Dicho convenio en una segunda parte protege a los trabajadores y a otras personas en el trabajo como son los empleadores, y en la tercera parte desglosa los principios fundamentales para los estados que ratifiquen el convenio.

De la protección y prevención habla en la quinta y última parte, en cuanto a que los países que ratifiquen el mismo, deberían tomar medidas adecuadas para prevenir la violencia y el acoso laboral. Además de adoptar legislación que obligue a los empleadores a prevenirla.

En conjunto, el convenio es un punto de partida que busca promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia y acoso, poniendo el foco en la prevención de riesgos laborales.

²⁸ (Convenio C190 - Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), s. f.)

²⁹ ROJAS RIVERO, Gloria Pilar. (2022). “Una regulación “auténtica” del acoso laboral a la vista del convenio 190 OIT.” *Estudios de derecho del trabajo y seguridad social*. Dialnet. P- 405 <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcari/carlportal-portlets/documentos?nombre=893cd37d-3e0a-4d5c-993a-d402c14daa38.pdf>

³⁰ALTÉS TARREGA, Juan Antonio. (2022). “El convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*. Laborum. Dialnet. (.4): 99 <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/617/698>

Así mismo, cuando un país acepta formalmente un acuerdo de la OIT, se compromete legalmente a ponerlo en práctica y a cumplir con sus disposiciones, y en este caso, España anunció su ratificación a principios del 2020. Además, la organización emite recomendaciones, las cuales son sugerencias no vinculantes. En este caso, la recomendación 206, ofrece orientación sobre cómo aplicar el convenio 190 en el ámbito laboral. De tal manera que, el convenio es un acuerdo internacional que tiene poder legal en los países que eligen aprobarlo, y por otro lado la recomendación no crea compromisos legales, pero proporciona directrices más prácticas y específicas sobre cómo implementar los principios del convenio³¹.

En este sentido, la recomendación sirve como una guía detallada para llevar a cabo la implementación efectiva de este convenio.

Analizándola, algunas de las medidas que emite esta recomendación son:

- En el artículo 7, que las personas trabajadoras y sus representantes deben participar en la elaboración y aplicación de la política del lugar de trabajo. Esta política debe considerar factores que aumenten las probabilidades de violencia y acoso incluyendo los riesgos psicosociales. En estos casos, considero que la negociación colectiva es fundamental para evitar abusos de poder a la hora de redactar dichas políticas o protocolos.
- También, en el artículo 9, impone que deben de tener en cuenta, medidas para los sectores y ocupaciones más expuestos a esta violencia, además, recomienda que la política incluya medidas de asistencia a las personas trabajadoras.
- En cuanto a la protección de estas personas que sufren violencia y acoso, la recomendación 206 contiene la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, y debería prestarse mayor atención a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. La organización del mismo y de la gestión de los recursos humanos. También a los riesgos que impliquen a terceras personas como clientes y proveedores, y a los que se deriven de la discriminación de abuso de poder, etc.³²
- Los países que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deberán “garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo y de otros organismos competentes” (art 4.2 h)

³¹ ARBONÉS LAPENA. Hilda I. (2020). “Una novedad relativa: el convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo”. *Revista de Ministerio de Trabajo y Economía Social*. (.147). P. 407. <https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio/>

³² Arbonés. 2020. Op. Cit. P-19

- Además, en su artículo 10.h obliga a determinar medidas para “velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes (...) estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo”.³³

A través de la cooperación internacional y el intercambio de buenas prácticas, la OIT continúa contribuyendo a la erradicación del acoso laboral y a la promoción de entornos laborales seguros y respetuosos en todo el mundo. Su objetivo final es construir un mundo laboral más justo, inclusivo y equitativo para las personas de todo el mundo.

Considero que, las aportaciones que pueda hacer la ratificación de este convenio pueden depender mucho del dialogo social y de cómo lo interprete cada Estado Miembro. Exceptuando algunos temas, muchos otros son muy generales.

Que una norma a nivel internacional defina el concepto de acoso y violencia en el lugar de trabajo es un buen punto de partida. Además, incluyendo nuevas modalidades de formas de trabajo como es el trabajo a distancia, haciendo referencia al ciberacoso.

En resumen, el acoso laboral es un problema global que afecta la salud y el bienestar de millones de trabajadores. Organizaciones como la OIT han desarrollado normativas para abordar este problema, destacando la adopción de la Convención sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. La efectividad de estas medidas depende de la ratificación y aplicación por parte de los países, así como del diálogo social. Es esencial promover entornos laborales seguros y respetuosos mediante la cooperación internacional y la implementación de políticas que protejan a los trabajadores y prevengan el acoso. En última instancia, se busca construir una sociedad más justa y equitativa donde todos los trabajadores puedan desempeñarse libremente y sin temor.

3.2. Tratamiento jurídico del Acoso Laboral en la Unión Europea.

Hasta hace poco, la sociedad y las instituciones han carecido de conciencia sobre este problema, a pesar de que un porcentaje significativo de trabajadores ha experimentado algún tipo de acoso laboral, especialmente en el sector público. En el contexto del Consejo de Europa, la primera respuesta fue la revisión de la Carta Social Europea, que establece que el acoso laboral viola el "derecho a la dignidad en el trabajo", y exige que los países firmantes tomen todas las medidas necesarias para proteger a los trabajadores³⁴.

De un análisis genérico en materia de acoso laboral, se saca la conclusión de que es evidente que la Unión Europea no tiene legislación específica uniforme que aborde directamente a todos sus estados miembros. Sino que la misma varía de un país a otro, reflejando tanto las disparidades socioculturales como las disparidades en las normativas laborales y sistemas de

³³ALTÉS TARREGA, Juan Antonio. (2022). “El convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*. Laborum. Dialnet. (.4): 107 <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/617/698>

³⁴ STSJ Madrid (Sala de lo Social, sección 4) num. 733/2023 de 24 de noviembre (Cendoj).

seguridad social, así como su integración en las leyes relacionadas con la salud y la protección laboral. Es cierto, que como se ha comentado anterior, adaptar estas medidas para abarcar el acoso laboral depende de las particularidades de cada estado miembro, su interpretación y dialogo social.

Relacionado a este contexto se identifican, por un lado, la **Directiva 89/391/CEE** sobre seguridad y salud en el trabajo³⁵, aprobada por el Consejo de las Comunidades Europeas el 12 de junio de 1989: establece el marco general para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en la UE, incluida la prevención del acoso laboral y otros riesgos profesionales³⁶. Así como, la **Directiva 2000/78/CE**³⁷, que prohíbe la discriminación en el empleo, incluido el acoso, basado en religión, discapacidad, edad u orientación sexual, promoviendo un entorno laboral libre de acoso³⁸.

Por otro lado, los tratados Legales y la carta Social Europea de mayo de 1996, en el ámbito del Derecho Comunitario reconocían el acoso moral como “actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos repetidamente contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo”. La Comisión Europea también abordó este tema en 2001.

La **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI)**, emitida el 20 de septiembre de 2001, destaca la magnitud del acoso laboral. Basándose en tensiones laborales, competitividad, inestabilidad en el empleo y precariedad laboral, la Resolución insta a los Estados miembros a:

1. Prestar mayor atención y reforzar medidas contra el acoso laboral.
2. Enfocarse en los efectos en la salud física y psicológica.
3. Favorecer acciones comunitarias para influir en actitudes.
4. Unificar criterios y definir el acoso laboral de manera uniforme.
5. Recomendar políticas de prevención, asistencia a la víctima y erradicación del acoso.
6. Realizar estudios para formular recomendaciones.

Además, se solicita a la Comisión Europea adoptar medidas regulatorias, considerando el acoso psicológico y la violencia en el trabajo como riesgos sociales en el marco de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006.

Firmado el 27 de abril de 2007 por los interlocutores sociales, el **Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo** surge de consultas en el programa de trabajo de la Comisión Europea para regular el acoso laboral en la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006. Su propósito incluye elevar la conciencia sobre el acoso, proporcionar un

³⁵ «DOCE» núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8

³⁶ GARCIA MURCIA, Joaquín. (2018) “Ediotrial”. *Revista del trabajo, migraciones y seguridad social*. Dialnet. (.138):P-10 <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>

³⁷ «DOCE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22

³⁸ (BOE.es - DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación., s. f.)

marco práctico para identificar, prevenir y abordar este problema, y requerir que las empresas establezcan declaraciones de tolerancia cero junto con procedimientos específicos³⁹.

Más reciente, la Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo 2017-2022, iniciativa de la UE, tiene el objetivo de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo la prevención del acoso laboral y otros riesgos psicosociales⁴⁰. Se basa en la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud y bienestar en el lugar de trabajo y la mejora de la capacidad de respuesta en caso de emergencia.

La Red Europea de Inspección del Trabajo (SLIC), es el órgano asesor de la Comisión Europea, formado por los Inspectores de trabajo de los estados miembros de la UE. Existe con el objetivo de mejorar la aplicación de la legislación de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo. La SLIC es el encargado de coordinar la cooperación entre estos inspectores de todos los Estados Miembros, así como proporcionar asesoramiento.⁴¹

En definitiva, el acoso laboral ha sido subestimado por mucho tiempo a pesar de afectar a una parte significativa de la fuerza laboral. A nivel europeo, aunque no existe una legislación uniforme, se han implementado medidas a nivel nacional para abordar este problema. Directivas y resoluciones europeas, como la 89/391/CEE y la Resolución del Parlamento Europeo de 2001, han establecido un marco para prevenir el acoso laboral y proteger a los trabajadores. Además, el Acuerdo Marco Europeo de 2007 y la Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo buscan abordar este problema mediante la cooperación entre los estados miembros.

Considero que, para hacer más eficiente la regulación jurídica en Europa, será de gran utilidad crear una directiva específica sobre acoso laboral que unifique las normativas y desarrolle guías y protocolos comunes. Es esencial establecer una definición amplia y clara, asegurando que incluya una amplia gama de comportamientos abusivos, tanto físicos como psicológicos y considerando también el acoso por razones de género, étnico, orientación sexual... así como incluir las nuevas modalidades de acoso virtual con nuevas leyes aplicadas al contexto. Por otro lado, implementar procedimientos de denuncia accesibles y confidenciales, invertir en formaciones para prevenirlo, así como ayudas psicológicas para solventarlo. La creación y fortalecimiento de organismos de supervisión, junto con inspecciones laborales periódicas para asegurar el cumplimiento de las normas por parte de los estados miembros.

Un registro de datos en una base de datos europea que permita llevar un seguimiento de la evolución para comprobar si se va por buen camino y las leyes son efectivas.

Finalmente, se ha de fomentar la cooperación entre estados miembros y financiar proyectos a nivel europeo para implementar nuevas metodologías de prevención y manejo del acoso laboral.

³⁹ Martínez.M. 2018. Op. Cit. P-10

⁴⁰ (Marco estratégico de la UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, s. f.)

⁴¹ GEA BRUGADA, María. (2018). "Beneficios de la promoción de la salud en las organizaciones productivas". *Revista de ministerio de trabajo y seguridad social*. (.138): P.401. <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>

3.3. Legislación del Acoso Laboral en España.

En nuestro país, el acoso laboral posee consecuencias significativas desde el punto de vista legal, y hay diversas opciones para abordar este desafío.

Como ocurre a nivel europeo, se verá que en España tampoco existe una legislación específica en materia, pero el mobbing viene respaldado de diversas maneras.

El Tribunal Constitucional (TC) ha emitido pocos pronunciamientos sobre el acoso laboral. Esto ha llevado a una gran cantidad de decisiones judiciales que tratan los aspectos conceptuales, preventivos y correctivos del acoso laboral desde una perspectiva legal, aunque no de manera uniforme.

Se destaca la necesidad de una intervención decisiva por parte del Tribunal Supremo para unificar estos criterios, dado que, como digo, no ha habido una adecuada intervención legislativa al respecto, la cual se considera fundamental, en cualquier caso⁴².

Un análisis en el ámbito legal y jurisprudencial en España para ver en que se fundamenta tal riesgo psicosocial muestra lo siguiente.

En un punto de partida, las bases legales en las que se sustenta el acoso laboral en España son tanto la Constitución Española como el Estatuto de los trabajadores.

Por parte de la Constitución Española⁴³, reconoce los derechos fundamentales en su artículo 10.1. Este artículo destaca la dignidad de la persona como fundamento del orden político y la paz social, así como la integridad física y moral sin que, en ningún momento puedan ser sometidos a torturas ni penas o tratos inhumanos o degradantes, como regula en su artículo 15.⁴⁴

Además, en el artículo 18, protege el derecho a la intimidad personal y al honor, es decir, nadie puede difamar o intentar contra la reputación de un individuo de manera injusta o sin fundamento.

La CE también establece una serie de medidas que deben llevarse a cabo por los poderes públicos, señala que, estos deben fomentar y garantizar la formación y readaptación profesional, así como la seguridad e higiene en el trabajo (Artículo 40.2 CE)

⁴² CORREA CARRASCO, Manuel. (2019). "El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional". *Revista del trabajo y Seguridad Social*. Diálogos con la Jurisprudencia. CEF, 437 – 438 pp. 166-168 <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/a41d6430-6af1-41b5-859d-b698be1de5d5/content>

⁴³ «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

⁴⁴ GINER ALEGRÍA, Cesar Augusto. (2011). "Aproximación conceptual y jurídica al término Acoso Laboral". *Anales de derecho: revista de la Facultad de Derecho*. Murcia: Universidad. (.29):231-233 <http://hdl.handle.net/10201/28074>

En el Real Decreto Legislativo 1/199, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁴⁵, ampara el Acoso Laboral en su artículo 4, que establece los derechos laborales fundamentales para las personas trabajadoras:

- Artículo 4.2.a): la ocupación efectiva.
- Artículo 4.2.b): a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- Artículo 4.2.c): (modificado el 29/6/2023 por el artículo 127.1 del Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio) 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 e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado Español.
- Artículo 4.2.d): derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Artículo 4.2.e): derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual u por razón de sexo.

El Código Penal también aborda la regulación del acoso laboral, especialmente en su artículo 173. Con la promulgación de la Ley Orgánica 5/2010 el 22 de junio⁴⁶, se introdujo una modificación en el apartado 1 de dicho artículo, que incluye un segundo párrafo con disposiciones adicionales sobre el tema:⁴⁷

“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”

En otra instancia, con el objetivo de promover la seguridad y la salud de los trabajadores, el 8 de noviembre de 1995 el gobierno aprobó la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. La legislación tiene como objetivo implementar diversas medidas preventivas en consonancia con las decisiones de la Unión Europea, que ha manifestado su aspiración de mejorar gradualmente las condiciones laborales.

Entre otros temas trata el acoso laboral en los siguientes artículos:

⁴⁵ «BOE», num. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁴⁶ «BOE» núm. 152, de 23 de junio de 2010, páginas 54811 a 54883.

⁴⁷ GINER ALEGRÍA, Cesar Augusto. (2011). “Aproximación conceptual y jurídica al término Acoso Laboral”. *Anales de derecho: revista de la Facultad de Derecho*. Murcia: Universidad. (.29):233 -238 <http://hdl.handle.net/10201/28074>

- Artículo 4.2: define el concepto de “riesgo laboral” como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- Artículo 4.3: define los “daños derivados del trabajo” como aquellos sufridos con motivo u ocasión del trabajo.
- Artículo 14: la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Artículos 15 y 16: el empresario aplicará las medidas necesarias de prevención previstas en el artículo anterior.

Su carácter agresivo y dañino para la salud del trabajador, afectaría al derecho de sus trabajadores a su integridad física y a una adecuada protección de la salud en el trabajo (artículo 4.2.d) y 19 ET) ligada a la obligación general de prevención (arts 14 y 15 LPRL).

Inciendo en los factores organizativos que como indica el artículo 15.1.g) LPLR, los principios de acción preventiva deben ser integrados en el contenido del plan de prevención. (Art 16.1. LPRL)⁴⁸

Consecuencia de ello el 25 de mayo de 2023 entró en vigor en España el convenio 190 de la OIT mencionado anteriormente, sobre acoso y violencia en el trabajo. Marcando un hito importante en la protección de los trabajadores contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Así, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴⁹ y su Real Decreto 901/2020⁵⁰, todas las empresas o autónomos empleadores, independientemente del número de trabajadores que tengan han de disponer obligatoriamente del obligatorio Protocolo de Acoso Laboral.

Esta responsabilidad se encuentra implícita en el ya mencionado artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el cual garantiza a todos los trabajadores el derecho a no ser objeto de discriminación, ya sea de manera directa o indirecta, por motivos como el estado civil, la edad, el origen racial o étnico, la condición social, la religión o creencias, las opiniones políticas, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, así como el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación o la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral. Además, al garantizar el derecho de los empleados a su integridad física y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales, y hemos dicho que el acoso laboral es un riesgo laboral psicosocial.

La directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002⁵¹, no solo proporciona una definición de acoso, sino que exige a las empresas y responsables de acceso a la formación a adoptar medidas para su protección. Se centra además de las sanciones

⁴⁸ Correa, M. 2019. Op. Cit. p-5

⁴⁹ «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

⁵⁰ «BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87476 a 87502

⁵¹ «DOCE» núm. 269, de 5 de octubre de 2002, páginas 15 a 20.

y medidas reparadoras, en que exista una correcta protección, enfatizando en los protocolos de prevención frente a cualquier tipo de acoso o violencia en el ámbito laboral⁵².

Este acuerdo se extiende a todas las circunstancias que surjan mientras se está trabajando, en conexión con las labores asignadas o como consecuencia de estas, abarcando todos los lugares donde el empleado pueda estar presente dentro del ámbito laboral. Esto también engloba las actividades realizadas mediante las últimas tecnologías disponibles. (acoso virtual o ciberacoso)⁵³

Es tan importante que “las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual e integridad moral en el trabajo” Art 48 LOIEMH, como son la figura de los protocolos preventivos, como seguidamente la incorporación de actuaciones de concienciación y sensibilización, como son las formaciones en materia, la promoción interna de buenas conductas, etc. Además, de disponer de un procedimiento de resolución de actuaciones de acoso.

Considero fundamental la creación de un conjunto de medidas consolidadas en un solo documento. El cual deberá abarcar todos los tipos de acoso, definirlos correctamente (con definiciones genéricas y comunes para todas las empresas), especificar su alcance y las conductas que lo caracterizan.

Además, debería establecer una serie de acciones para la prevención primaria, como puede ser la evaluación de riesgos psicosociales y la implementación de medidas de concienciación, sensibilización, formación e información sobre el acoso.⁵⁴ Luego, se deberán incluir medidas de prevención secundaria para identificar y detener comportamientos que puedan llevar al acoso en el entorno laboral. Por último, se proponen medidas de prevención terciaria para apoyar y ayudar a las víctimas de acoso.

Una vez que la empresa tiene un protocolo establecido deben revisarlo para asegurarse de que incluye lo necesario para prevenir el acoso, así como las pautas de actuación ante un caso de mobbing.

Con relación a la comunicación del acoso por parte de la víctima, con la Promulgación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción⁵⁵, se establecen disposiciones relativas para la protección de las personas que informan sobre infracciones.

⁵² NIETO ROJAS, Patricia. (2023). “El complicado entramado normativo de Planes de Igualdad y Protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre Protocolos Antiacoso y de gestión de la diversidad.” *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*. Dialnet. ISSN-e 266-7360 (.4): 133 - 137. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7934>

⁵³ MOLINA NAVARRETE, Cristobal. 2019. *El Ciberacoso en el trabajo. Como identificarlo, prevenirlo, erradicarlo en las empresas*. Madrid. Walters Wolters Kluwer, Dialnet, p. 418.

⁵⁴ Nieto.P. (2023). Op. Cit. P-28

⁵⁵ «BOE» núm. 44, de 2 de febrero de 2023.

Dicha ley obliga a las empresas con más de 50 trabajadores, entre otras (Artículo 50), a establecer un Sistema Interno de Información, comúnmente conocido como Canal Denuncias.

De tal manera que, la comunicación de actitudes y conductas relacionadas con este tema, se han re realizar oficialmente desde este sistema.

Las informaciones a este canal se pueden hacer de forma anónima (Artículo 17.1) y tras cinco días recibida la información, se procederá a acusar recibo de la misma (Artículo 17.4).

La Autoridad Independiente de Protección del Informante, será el encargado de evaluar dicha información y considerarla relevante o no.

Finalmente, la Autoridad elabora un informe aglutinando toda la información junto con las conclusiones.

En definitiva, esta ley regula la necesidad de establecer sistemas internos de información y establece una serie de medidas de protección para las personas involucradas.

La problemática esta nueva implantación en las empresas es que como indica la ley, este sistema debe estar a disposición de todos, empleados, clientes, proveedores, antiguos empleados... todavía está por ver su efectividad y funcionamiento, pero al final su acceso está a disposición de todos, generalmente en las páginas web de las empresas y cualquier persona puede iniciar un proceso de “denuncia”.

Con todo, a mi consideración, a pesar de la carencia en España de una normativa específica en materia de acoso laboral, es importante reconocer de manera favorable las novedades y cambios legales que se han implementado, todas estas Leyes junto con la Jurisprudencia Española, que ha desarrollado un cuerpo de decisiones judiciales que establecen precedentes sobre cómo se debe abordar el acoso Laboral en España, conforman un marco normativo sustancial en el que fundamentarse.

4. ELEMENTOS CONFIGURADORES Y TRATAMIENTO PREVENTIVO.

4.1. Elementos configuradores del Acoso Laboral.

El mobbing tal y como lo conocemos, para que sea determinado como tal, consiste en una serie de conductas con una determinada finalidad en el ámbito laboral y que afecta al menos a dos personas: el agresor y la víctima.

Para asegurar una adecuada aplicación de las medidas legales de protección contra el acoso laboral, es necesario destacar la importancia de identificar claramente los elementos que caracterizan cada una de sus formas.

La jurisprudencia ha sido esencial a la hora de delimitar estos elementos, basados en recientes estudios doctrinales y la jurisprudencia más reiterada, establecen que “constituyen elementos básicos de acoso laboral: a) la intención de dañar ya sea de los empresarios o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo, b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales. c) el carácter no complejo, continuado, predeterminado y sistemático de hostigamiento.”⁵⁶

Aunque personalmente, considero que es mejor la distinción que delimita el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, donde identifica que el acoso laboral “requiere determinados componentes objetivos (sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario)”

Basada en la distinción anterior y para desarrollar más todavía las definiciones analizadas propongo la siguiente clasificación:

4.1.1. Elementos objetivos del Acoso Laboral.

- Violencia y el maltrato psicológico.

Es necesario que se dé una conducta agresora o violencia psicológica contra una persona, una presión y que la víctima sufra esa presión.⁵⁷

La conducta puede ser directa o indirecta, siendo la primera acción tales como burlas, amenazas... y en el segundo caso, serían omisiones, como el aislamiento social.

- Persistencia, sistematicidad y reiteración en el tiempo.

Como se ha explicado, para que se de mobbing laboral, las conductas de las que se ha hablado anteriormente han de ser persistentes en el tiempo.

Ante la ausencia de determinación de un periodo de tiempo concreto que considere tal persistencia, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene fija dicho periodo en 6 meses. Aunque, si nos fijamos en la doctrina judicial, han interpretado que esta duración es orientativa.⁵⁸

De acuerdo con la perspectiva de los expertos en derecho laboral, el periodo mencionado no debe ser visto como una regla estricta, ya que lo crucial, legalmente hablando, no es tanto la duración en sí misma, sino la existencia de una secuencia de comportamientos violentos dirigidos hacia un objetivo específico. Sin obviar que este objetivo perseguido por el acosador puede lograrse en menos de esos 6 meses.

⁵⁶ STSJ Cataluña (Sala de lo social, sección 1ª) num. 9374/2010 de 29 de noviembre (Cendoj).

⁵⁷ CARBONELL VAYA, Enrique J. *El acoso laboral antes llamado mobbing: un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. Tirant Biblioteca Virtual. Tirant lo Blanc. Valencia. (2008)

⁵⁸ STSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 7) num. 279/2004 de 25 de enero de 2005 (Cendoj).

Por tanto, esta condición del acoso laboral ha de ser interpretada con flexibilidad, teniendo en cuenta siempre las circunstancias de cada caso. El mobbing no es considerado una acción repentina y aislada en el tiempo, como es considerado por el Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, *“no se aprecia la existencia del elemento material consistente en la conducta de persecución u hostigamiento sistemático y planificado, sino la existencia de diversos conflictos puntuales”*⁵⁹, pero tampoco se puede requerir indispensablemente el transcurso de estos meses, se ha de dejar en manos de los expertos la determinación de la persistencia en cada ocasión.

- Voluntad de dañar personalmente a la víctima

La intención del acto implica discernir si la conducta bajo análisis es deliberada o al menos está adecuadamente vinculada al resultado dañino.⁶⁰

En este sentido, he considerado la clasificación que aporta la jurisprudencia que identifica diversas categorías: "1. Acciones dirigidas a obstaculizar la comunicación de la víctima y fomentar su aislamiento; 2. Acciones con el propósito de menoscabar la reputación personal de la víctima; 3. Acciones destinadas a minar la autoestima y el sentido de valía personal de la víctima mediante ataques verbales, amenazas, entre otros."⁶¹

Además, en la mayoría de los casos enjuiciados, la jurisprudencia ha aceptado la presunción de existencia de un plan doloso y consciente, a menos que se presente prueba en contrario.⁶²

- Producción del daño

Aunque la opinión en la jurisprudencia no sea uniforme en este punto, en algunos casos se considera suficiente la propia conducta con la intención de causar daño, como pueden ser los cuadros de ansiedad y depresión.⁶³ Lo crucial para determinarlo sería el impacto en la dignidad de la persona trabajadora. Y en este sentido el Tribunal Constitucional en su sentencia 136/01 ha declarado que *“...sin descartar la realidad psicología del acoso que la actora debe haber sufrido, los hechos psicológicos solo pueden probarse a través de hechos físicos...”*⁶⁴

- Conducta directamente relacionada con el trabajo.

Es evidente que en la empresa o lugar de trabajo se experimenta una presión laboral. Bien desde su forma más tradicional, en el puesto físico de trabajo, entre compañeros o recibido desde un superior jerárquico, como también en las modalidades más modernas como es el ciberacoso laboral.

Por lo tanto, la presión que se enfrenta debe ser resultado directo de las tareas realizadas durante la jornada laboral, y debe ocurrir dentro del mismo ambiente laboral. Si no existe

⁵⁹ STSJ Barcelona (Sala de lo contencioso, sección 2). num. 909/2012 de 28 de diciembre (Cendoj).

⁶⁰ Correa. M. (2019). Op. Cit. P-25

⁶¹ Correa. M. (2019). Op. Cit. p-5

⁶² Carbonell. E. (2018). Op. Cit. P-32

⁶³ STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 397/2023 de 5 de febrero (Cendoj).

⁶⁴ STSJ Asturias(Sala de lo Social, sección 1ª) num. 3219/2008 de 24 de octubre (Cendoj).

declarada una relación laboral, la jurisdicción laboral no es competente⁶⁵. Es crucial que exista una conexión clara de causa y efecto entre las responsabilidades laborales y la presión experimentada.⁶⁶

4.1.2. Elementos subjetivos del Acoso Laboral

Como elementos subjetivos del acoso laboral distinguimos entre los sujetos que lo conforman y las conductas.

- Sujetos:
 1. Víctima: como persona receptora de las conductas de acoso. Generalmente puede ser objeto de mobbing cualquier trabajador en presencia de los elementos objetivos indicados.

El acoso afectará a un trabajador individual, o en casos excepcionales, a un grupo reducido, pero rara es la existencia de tales conductas para grupos grandes.

2. Acosador: al que también podemos determinar como sujeto activo que realiza la acción que, como ya hemos hablado, este puede venir de un superior jerárquico (bossing), un trabajador o un inferior. Aunque no necesariamente ha de proceder de un miembro de la organización, de tal manera que simplemente es necesaria una relación funcional entre ambos.⁶⁷

Es importante remarcar que, en ningún caso la empresa puede ser considerada como persona física.

Resulta esencial identificarlo puesto que una situación tal requiere actos de hostigamiento realizados por la dirección de la empresa o por los compañeros de trabajo.⁶⁸

3. Los superiores: como encargados de prevenir. (Artículo 18 LPRL). Así como dirección y/o el departamento de Recursos Humanos tienen la obligación de mantener la seguridad y salud en el trabajo, los superiores jerárquicos de las víctimas de acoso laboral son los encargados de cooperar con estos y ayudar en el proceso de denuncia de la víctima. Así como de tomar las medidas que considere necesarias para garantizar el bienestar de su equipo.

- Conducta acosadora: es necesario identificar el conjunto de actos de diversa índole que conforman la conducta acosadora.

La diversidad de situaciones ha llevado a que la jurisprudencia reconozca como acoso laboral un conjunto de comportamientos que pueden ser tanto abiertamente agresivos como más sutiles, pero que comparten el propósito de debilitar la posición personal del trabajador.

⁶⁵ STSJ Madrid (Sala de lo Social, sección 3ª) Num. 228/2024 de 11 de marzo (Cendoj).

⁶⁶ Carbonell. E. (2018). Op. Cit. P-32

⁶⁷ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) num. 1789/2005 de 1 de septiembre. (Cendoj).

⁶⁸ STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, sección 1ª) num 397/2023 de 5 de febrero (Cendoj).

La doctrina judicial ha realizado una clasificación que distingue: 1) actos que tratan de impedir la comunicación de la víctima y garantizar su aislamiento. 2) actos que se dirigen a dañar su reputación personal. 3) actos que tratan de minar la autoestima a través de amenazas.⁶⁹

4.2. Tratamiento preventivo y tutela reactiva.

En última instancia de este trabajo, tras exponer el concepto y la realidad jurídica del acoso laboral, propongo una serie de mecanismos y políticas empresariales que pueden ayudar a prevenirlo, así como herramientas y métodos para abordarlos.

La base de una empresa saludable en lo que a riesgos laborales se refiere, tanto físicos como psicosociales, se fundamenta en una buena prevención.

En la actualidad, es obligatoria la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 19 ley prevención de riesgos laborales), lo que ocurre es que esta formación se centra principalmente en los riesgos físicos, dejando en muchas ocasiones a un lado los riesgos psicosociales.

En nuestro país, desde que salió la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es obligatoria la formación a todo el personal de las empresas que tengan publicado un plan de igualdad, esto se resume en que, salvo excepciones, únicamente están obligadas las empresas de más de 50 trabajadores.

El Real Decreto – ley 6/2019, del 1 de marzo, referente a medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁷⁰ recoge los principales hitos asociados a esta obligación, e indica que muchas de las acciones que forman parte del Plan de Igualdad, incluida la formación, deben realizarse antes del 2024.

Insisto en “salvo excepciones” puesto que el protocolo de acoso es obligatorio para todas las empresas, independientemente del número de trabajadores.

Personalmente, considero que no basta con limitarnos a lo que dicta el reglamento. Para lograr el objetivo, es necesario que se lleven a cabo una serie de medidas, de las cuales propongo:

- Proporcionar capacitación regular a todos los empleados sobre que es el acoso, cómo reconocerlo y como denunciarlo.
- Fomentar una cultura de respeto, inclusión y diversidad en el lugar de trabajo, como, por ejemplo, actividades de sensibilización, eventos educativos...
- Poseer en la empresa líderes comprometidos, que demuestran un compromiso fuerte contra el acoso. Para ello, formaciones específicas para responsables de personal.

⁶⁹ Correa, M. 2019. Op. Cit. p-5

⁷⁰ «BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

- Poseer buenos procedimientos de denuncia, seguros y confidenciales como he comentado anteriormente, desde el 1 de diciembre de 2023 con la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, es obligatorio que todas las empresas de más de 50 empleados dispongan de un canal de denuncias.

Ahora bien, insisto en que todo esto no debe limitarse a lo que dicta el reglamento, y para que los empleados se sientan seguros para hacer uso de estos medios hay que ir más allá.

Todo cambio que se vaya a hacer en la empresa internamente que vaya a afectar a las personas trabajadores, ha de ser consensuada a través de la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadores, delegados de personal o comité de empresa.

Para la creación y desarrollo del protocolo de acoso se ha de crear una comisión negociadora, que estará compuesta por representantes de la empresas y representantes de los trabajadores.

A la hora de confeccionar el canal denuncias o SII, recomiendo realizar una Política Interna de Funcionamiento y buen uso de este, exponiendo en qué consiste, los plazos, los límites...

Como se ve últimamente la Protección de Datos está a la orden del día, todo lo que realicemos, sobre todo en materia ha de cumplir con la ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales⁷¹. De tal manera que los canales de denuncias han de poder ser totalmente anónimos.

Tras prevenir el acoso, en caso de que se produzca un caso de mobbing en la empresa, habría que activar la tutela reactiva del acoso laboral.

La implantación de mecanismos para abordar el acoso laboral de manera reactiva implica que la prevención no ha sido efectiva, a pesar de ser prioritaria. La represión de este comportamiento se ha centrado principalmente en la legislación antidiscriminatoria, dado que el acoso está estrechamente relacionado con el principio de igualdad y no discriminación. Si bien esto ha aprovechado un marco legal sólido, también ha dejado sin regulación específica al acoso moral en sí mismo, que no está definido en nuestras leyes.⁷²

Recabando y analizando toda la información plasmada. He creado esta guía con obligaciones, deberes y consejos para saber cómo actuar en caso de ser víctima de acoso laboral o testigo de ello.

⁷¹ «BOE» núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

⁷² Correa, M. 2019. Op. Cit. p-5

A estas alturas, ya sabremos identificar lo que es acoso laboral y los tipos de acoso, aunque para determinar si existe mobbing hay que hacer un análisis particular de cada caso.

En primer lugar, es esencial distinguir entre el acoso laboral y las instrucciones legítimas del empleador. Si bien el empresario tiene el derecho de guiar el desarrollo del trabajo, las órdenes que emita deben siempre respetar los derechos del trabajador y no comprometer su dignidad, integridad moral o física. Aunque en ocasiones las instrucciones puedan resultar difíciles de entender o no sean compartidas, no todas las situaciones en las que esto ocurra constituirán acoso laboral.⁷³

Ahora el siguiente paso sería conseguir pruebas que demuestren la situación, proceso bastante complicado si nos fijamos en la jurisprudencia.

Las pruebas que podrían servirnos serían desde documentos escritos, ya sea correos, notas, etc. conversaciones grabadas, testigos que puedan declarar sobre los hechos, fotografías... (Artículo 90, Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social) En todo caso, se debe garantizar que no hayan sido manipuladas por terceras personas, ya en algunos pronunciamientos judiciales rechazan pruebas como mensajes de WhatsApp o Redes Sociales ya que no cumplen las garantías necesarias como medio probatorio.⁷⁴

El siguiente paso que recomiendo es buscar asesoramiento laboral que indique los pasos a seguir en cada momento, puede ser un proceso muy complejo del cual no tenemos apenas conocimiento al igual que difícil para demostrar. Como en el caso del Tribunal Superior de Justicia que no acredita falta a un trabajador por existir únicamente la versión de las demandantes⁷⁵, existiendo versiones contradictorias. Un buen profesional puede agilizar el proceso.

Ahora sí, las opciones que tiene un empleado víctima de acoso laboral son:

En primer lugar, existe la opción de denunciar el acoso sin acudir a juzgados mediante:

- Acudir al Comité de Seguridad y Salud de la empresa o a los Representantes de las personas trabajadoras, que tienen la responsabilidad de brindar ayuda a las víctimas de acoso laboral en las organizaciones.
- Hacer uso del Sistema Interno de Información en el caso de haberlo, o consultar el convenio colectivo o políticas internas para identificar el procedimiento a seguir en estos casos.

- Denunciarlo directamente a dirección de la empresa, o en su caso al departamento de RRHH.

⁷³ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 3) num. 452/2023 de 14 de diciembre (Cendoj).

⁷⁴ STSJ Madrid (Sala de lo social, sección 1), num. 817/2017, de 29 de septiembre. (Cendoj).

⁷⁵ STSJ Madrid (Sala de lo Social, sección 4) num 19/2024, de 12 de enero (Cendoj).

- Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo, en tal caso el inspector investigará de forma anónima el caso, redactará el acta el cual nos servirá de prueba para futuros juicios. El papel de inspector también será fundamental para exigir a la empresa cumplir con las medidas necesarias para que el acoso termine, además de tener la potestad de sancionar a la empresa.

En segundo lugar, está la opción de denunciar mediante Vía Judicial: tal y como se pronuncia el Ministerio de Trabajo y Seguridad social *“Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias competencia de la ITSS (laboral, seguridad y salud laboral, seguridad social, empleo, etc.) puede reclamar los servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A estos efectos se consideran infracciones en el orden social las acciones y omisiones de los sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas en la normativa del orden social.”*

Busca información y asesoramiento psicológico desde el principio. Registra pruebas de las agresiones y conserva tus documentos para asesoramiento legal. Comparte agresiones secretas con compañeros y busca apoyo externo para evitar el aislamiento. Enfrenta el acoso con reacciones explosivas, haciendo frente a calumnias de manera asertiva. Mantén una buena autoestima y, en situaciones graves, considera solicitar una baja laboral o renuncias antes de ser afectado psicológicamente.

En sí, la propuesta de mejora para abordar el acoso laboral implica una serie de medidas que van más allá de lo establecido por el reglamento. Aunque la legislación actual aborda aspectos importantes, como la formación obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales y la implementación de protocolos de acoso en todas las empresas, es esencial complementar estas disposiciones con acciones proactivas y una cultura empresarial comprometida con la prevención y el respeto. Se sugiere proporcionar capacitación regular a todos los empleados, fomentar una cultura de inclusión y diversidad, formar líderes comprometidos y establecer procedimientos de denuncia seguros y confidenciales. Además, se destaca la importancia de involucrar a los trabajadores en la creación y desarrollo de estos protocolos, así como asegurar el cumplimiento de la normativa de protección de datos. En caso de que la prevención falle, se debe activar la tutela reactiva del acoso laboral, aunque se reconoce la complejidad de este proceso y se sugiere buscar asesoramiento laboral.

5. CONCLUSIÓN

Este Trabajo de Fin de Grado ha explorado detenidamente el tratamiento jurídico del acoso laboral, revelando tanto los logros como las limitaciones. Expone que la significativa relevancia social que ha adquirido la problemática del acoso laboral no ha pasado desapercibida para el derecho laboral, lo que plantea la necesidad de desarrollar una respuesta adecuada en cada una de las esferas institucionales involucradas.

A pesar de los avances significativos en los últimos años, persisten importantes desafíos. La falta de unificación en los términos y definiciones provoca que el problema se regule a través de diversas normas, leyes y reglamentos, sin una definición clara y uniforme que pueda proporcionar un sólido marco de protección. Aunque existen obligaciones impuestas a las organizaciones para disponer de métodos seguros de denuncia, muchas empresas no las cumplen adecuadamente o solo lo hacen de manera superficial, lo que genera desconfianza entre los trabajadores.

Para abordar eficazmente el acoso laboral, es fundamental que las empresas comprendan profundamente la magnitud del problema. Esto requiere que los responsables y directivos reciban formación específica en la materia y valoren la necesidad de aplicar medidas preventivas y reactivas de manera efectiva. Solo a través de una cultura empresarial comprometida, que priorice la seguridad y el bienestar de sus empleados, se podrán implementar soluciones integrales que prevengan el acoso y protejan a las víctimas de manera eficaz. Por tanto, se hace imperativo no solo mejorar la regulación existente, sino también asegurar su cumplimiento real y efectivo dentro de todas las organizaciones.

Este estudio subraya la importancia de la constante revisión y actualización de las políticas laborales en respuesta a las cambiantes dinámicas sociales y tecnológicas. La lucha contra el acoso laboral no solo requiere una base legal sólida, sino también un compromiso continuo por parte de empleadores, empleados y legisladores para crear entornos laborales justos, inclusivos y libres de cualquier forma de hostigamiento, partiendo de la premisa de que debe ser afrontado desde doble perspectiva, preventiva y reactiva, dando mucha más importancia a la primera.

6. BIBLIOGRAFIA

4. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio. 2021 “Ciber acoso en el trabajo como categoría jurídica.” *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*. Dialnet. ISSN 0213-0750,(. 157)167 – 192
5. ALTÉS TARREGA, Juan Antonio. (2022). “El convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*. Laborum. Dialnet. (.4): 97-121 <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/617/698>
6. ARBONÉS LAPENA, Hilda I. 2020. “Una novedad relativa: el convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo”. *Revista de Ministerio de Trabajo y Economía Social*. (.147). P. 405 – 419 <https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio/>
7. ÁVILA URDANETA, Juan Gerardo. 2020. “El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales”. *Uisrael Revista Científica*. 7(3) 115 – 128 <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
8. CARBONELL VAYA, Enrique J. *El acoso laboral antes llamado mobbing: un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. Tirant Biblioteca Virtual. Tirant lo Blanc. Valencia. (2008)
9. CORREA CARRASCO, Manuel. *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2019.
 - .2019 “El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional”. *Revista del trabajo y Seguridad Social*. Dialnet. CEF, 437 – 438 pp. 166-172
10. GARCIA MURCIA, Joaquin. (2018) “Editorial”. *Revista del trabajo, migraciones y seguridad social*. (.138): 9- 15 <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>
11. GEA BRUGADA, María. (2018). “Beneficios de la promoción de la salud en las organizaciones productivas”. *Revista de ministerio de trabajo y seguridad social*. (.138): P.401 <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>
12. GINER ALEGRÍA, Cesar Augusto. (2011). “Aproximación conceptual y jurídica al término Acoso Laboral”. *Anales de derecho: revista de la Facultad de Derecho*. Murcia: Universidad. (.29):224-245 <http://hdl.handle.net/10201/28074>
13. MARTINEZ BARROSO, María De Los Reyes.(2018) “Marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud: retos y repercusión en el ordenamiento español.” *Revista Del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. (.138) 19-58 <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>
14. MOLINA NAVARRETE, Cristobal. (2019). *El Ciberacoso en el trabajo. Como identificarlo, prevenirlo, erradicarlo en las empresa*. Madrid. Walters Wolters Kluwer, Dialnet.
15. NIETO ROJAS, Patricia. (2023). “El complicado entramado normativo de Planes de Igualdad y Protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre Protocolos Antiacoso y de gestión de la diversidad.” *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*. Dialnet. ISSN-e 266-7360 (.4): 122 - 142. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7934>
16. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. (2020). “La contribución de la OIT a la construcción normativa del derecho del trabajo”. *Revista de Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Dialnet. (.147): 27-47

- <https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio/>
17. RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. (2018). “Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT”: *Revista del Ministerio del Empleo y Seguridad Social*. (.138): 91-114
<https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>
 18. ROJAS RIVERO, Gloria Pilar. (2022). “Una regulación “auténtica” del acoso laboral a la vista del convenio 190 OIT.” *Estudios de derecho del trabajo y seguridad social*. Dialnet. P- 405
<https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalearl/carlportal-portlets/documentos?nombre=893cd37d-3e0a-4d5c-993a-d402c14daa38.pdf>
 19. STEFANO, V., DURRI, I., STYLOGIANNIS, C., WOUTERS, M. 2020. “Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC: Documento de trabajo de la OIT 1 (Ginebra, OIT)
 20. WILLIAMS JIMÉNEZ, I. (2019) Riesgos psicosociales emergentes y sus dimensiones reguladoras: una perspectiva internacional; [Tesis de Programa de Doctorado por la Universidad Carlos III de Madrid]
<https://e-archivo.uc3m.es/entities/publication/b913fa3c-386e-4964-81c6-5f711d8d2b88>

TABLAS

TABLA 1. A TR-A9. Accidentes de trabajo con baja, en jornada e itinere, según gravedad, por descripción de la lesión. Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Estadística de accidentes de trabajo*. 2024 (AVANCE enero – marzo).
https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/EAT/welcome.htm

JURISPRUDENCIA

1. STSJ Cataluña (Sala de lo social, sección 1ª) num. 9374/2010 de 29 de noviembre (Cendoj).
2. STSJ Cataluña (Sala de lo contencioso, sección 2ª) num. 909/2012 de 28 de diciembre (Cendoj).
3. STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 397/2023 de 5 de febrero. (Cendoj).
4. STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª) num.1806/2023 de 15 de diciembre (Cendoj).
5. STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) num. 725/2013 de 19 de abril (Cendoj).
6. STSJ Galicia (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 5111/2023 de 22 de noviembre (Cendoj).
7. STSJ Galicia (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 1423/2024 de 20 de marzo (Cendoj).
8. STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) num. 1789/2005 de 1 de septiembre (Cendoj).
9. STSJ Madrid, (Sala de lo social, sección 1ª), num. 817/2017, de 29 de septiembre (Cendoj).
10. STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) num. 691/2023 de 5 de julio (Cendoj).
11. STSJ Madrid (Sala de lo Social, sección 4ª) num. 733/2023 de 24 de noviembre (Cendoj).
12. STSJ Madrid (Sala de lo Social, sección 3ª) num. 452/2023 de 14 de diciembre (Cendoj).
13. STSJ Madrid (Sala de lo Social, sección 3ª) num. 228/2024 de 11 de marzo (Cendoj).
14. STSJ Madrid (Sala de lo Social, sección 4ª) num. 19/2024, de 12 de enero (Cendoj).

15. STSJ Oviedo (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 3219/2008 de 24 de octubre (Cendoj).
16. STSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 7ª) num. 279/2004 de 25 de enero (Cendoj).
17. STSJ País Vasco (Sala de lo Social, sección 1ª) num. 1483/2017 de 5 de noviembre (Cendoj).
18. STSJ Santander (Sala de lo Social, Sección 1ª) num. 893/2023 de 22 de diciembre (Cendoj).

LEGISLACIÓN

- DIRECTIVA 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco)
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI))
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
- Ley 31/1985, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que sustituye al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- 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.

