



universidad  
de león



**FACULTAD DE DERECHO  
UNIVERSIDAD DE LEÓN  
CURSO 2019/2020**

**EL ACOSO SEXUAL COMO  
MODALIDAD DE ACOSO LABORAL:  
CONDUCTAS Y CONSECUENCIAS.  
SEXUAL HARASSMENT AS A FORM  
OF WORKPLACE HARASSMENT:  
BEHAVIORS AND CONSEQUENCES.**

**GRADO EN DERECHO**

AUTORA: DÑA. YASMINA LOZANO PRIETO.

TUTORA: DÑA. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO.

# ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	3
OBJETO.....	4
METODOLOGÍA.....	5
<b>I. INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?.....</b>	<b>6</b>
1. VISIÓN DOCTRINAL .....	6
2. CONCEPCIÓN NORMATIVA.....	8
3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS .....	9
4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL ACOSO RECONOCIDOS POR LA JURISPRUDENCIA .....	10
5. DISTINCIÓN FRENTE A OTROS ILÍCITOS LABORALES .....	12
6. CAUSAS DESENCADENANTES DEL ACOSO.....	14
7. SUJETOS IMPLICADOS .....	15
7.1. PERFIL DEL SUJETO ACOSADO .....	16
7.2. PERFIL DEL SUJETO ACOSADO .....	18
8. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL .....	21
8.1. ACOSO MORAL.....	21
8.2. ACOSO SEXUAL.....	22
8.3. ACOSO DISCRIMINATORIO.....	22
8.4. ACOSO IMAGINARIO O SUBJETIVO .....	22
<b>II. EL ACOSO SEXUAL LABORAL.....</b>	<b>23</b>
1. TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL LABORAL .....	26
1.1. SEGÚN LA CONDUCTA EJERCIDA .....	26
1.2. SEGÚN EL AMBIENTE DONDE SE DESARROLLE DENTRO DE LA EMPRESA... 30	
2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL .....	31
3. PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL A TRAVÉS DEL ORDEN SOCIAL .....	32
4. ¿QUÉ CONTENIDOS DEBE TENER UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL? .....	37
5. PROTOCOLOS EMPRESARIALES .....	42
5.1. MERCADONA .....	42
5.2. IVECO ESPAÑA .....	43
5.3. ZARA ESPAÑA.....	45
5.4. DECATHLON ESPAÑA .....	45
5.5. CORREOS.....	46
<b>III. CONCLUSIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>50</b>

## **RESUMEN**

El acoso es una acción que se ha venido produciendo desde que el individuo comenzó a vivir en sociedad; pero es a partir de su conceptualización, en el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo celebrado en 1990, cuando la sociedad ha empezado a ser consciente de la problemática que acarrea.

El presente trabajo es una visión sucinta del acoso laboral en general y del acoso laboral sexual en particular; así como de su tratamiento, desde el punto de vista legal, a través de la normativa vigente española.

## **ABSTRACT**

Harassment is an action that has been taking place since the individual began to live in society; but it is from its conceptualization, at the Hamburg Congress on Hygiene and Safety at Work held in 1990, when society has begun to be aware of the problems that it entails.

This work is a succinct vision of workplace harassment in general and sexual harassment in particular; as well as its treatment, from a legal point of view, through current Spanish regulations.

## **OBJETO**

El presente trabajo pretende estudiar el acoso laboral en general y, de una forma más concreta, el acoso sexual laboral y sus tipos.

Igualmente, intenta desgranar las causas que desencadenan una situación de acoso, así como explorar los perfiles de los sujetos implicados en dicho ilícito.

Procura examinar el tipo de conductas a través de las cuales se exterioriza el acoso sexual laboral, así como el ambiente donde se desarrollan dentro de la empresa y las consecuencias derivadas de este; además, hacer un repaso de las leyes que tutelan los derechos fundamentales de las víctimas de quienes lo sufren y analizar los contenidos que deben constar en un protocolo de actuación y prevención sobre acoso sexual.

## **METODOLOGÍA**

La selección del tema se debe, en primer lugar, al interés propio en el ámbito laboral y, en segundo lugar, a la preocupación personal en los derechos de las personas trabajadoras, en particular de las mujeres quienes son más vulnerables a sufrir violencia como se ha constatado.

La elaboración de este trabajo ha sido realizada mediante la lectura, estudio y comprensión de diferentes libros, artículos y revistas, tanto del ámbito jurídico como del ámbito psicológico; también se han consultado las fuentes de Derecho, así como los protocolos de algunas importantes empresas españolas para proceder a su análisis.

La obtención del material utilizado ha sido a través de la biblioteca de la Universidad de León, Dialnet, Aranzadi y otras páginas de soporte digital, además de los libros proporcionados por la tutora.

Finalmente, me gustaría agradecer a mi tutora, Dña. Susana Rodríguez Escanciano la paciencia, la dedicación, así como sus recomendaciones y modificaciones que siempre han sido transmitidas como críticas constructivas que han favorecido a ampliar mis conocimientos respecto al tema tratado.

## I. INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

### 1. VISIÓN DOCTRINAL

Como antecedente fundamental, en esta materia, se debe mencionar el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1990, donde el psicólogo alemán Heinz Leymann conceptualizó la violencia en el trabajo bajo el término *mobbing*, del verbo inglés “*to mob*”, es decir, ‘acosar’ o ‘atacar en masa’; y lo definió como: “*El encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo*”<sup>1</sup>.

En parte, esta definición está superada y como ejemplo de ello es que actualmente, en la práctica, ya no se exige la existencia de dichas frecuencias para que se considere como tal<sup>2</sup>.

La psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen, en 1999, define el acoso moral de la siguiente manera: “*cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que pueda poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo*”.

Cabe destacar también la definición dada en 1997 por los psicólogos noruegos Einarsen y Raknes: “*situación donde uno o varios individuos son receptores, durante un periodo de tiempo, de actos negativos de uno varios individuos*” incorporada al *Negative Act Questionnaire – Revised* (NAQ-R, acróstico

---

<sup>1</sup> MARTÍNEZ LEON, M; IRURTIA MUÑIZ, M. J; CAMINO MARTINEZ, C; TORRES MARTÍN, H; QUEIPO BURÓN, D. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. “*Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*”. 2012, núm. 3, pp. 5 a 11.

<sup>2</sup> MAYORAL BLASCO, S; ESPLUGA TRENC, J. Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo. “*Cuadernos de Relaciones Laborales*” 2010, vol. 28, núm. 2, pp. 233 a 255.

de su nomenclatura en inglés)<sup>3</sup>, cuyo significado en español atiende a “*Escala de Conductas Negativas*” y que, en los últimos años es el instrumento de medida de acoso más utilizado internacionalmente y validada en España, en 2007, por Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Martínez Gamarra y Gálvez-Herrer<sup>4</sup>.

En conclusión, el “*mobbing*” se trata de un fenómeno circular en el cual, el sujeto acosador, a través de un conjunto de comportamientos deliberados, pretende provocar un estado de ansiedad o angustia en la víctima. Este proceso se vuelve destructor con la frecuencia y la repetición a lo largo del tiempo<sup>5</sup> lo que supone un problema para nuestra sociedad, pues como se manifiesta de las investigaciones realizadas tanto en el ámbito de la psicología, así como en el ámbito de la medicina, el acoso no solo afecta de forma directa a la salud psíquica y física de las personas trabajadoras<sup>6</sup>, también repercute en la empresa donde originará un mal ambiente laboral que provocará una disminución de la productividad, bajas laborales y absentismo<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> MARTÍNEZ LEON, M; IRURTIA MUÑIZ, M. J; CAMINO MARTINEZ, C; TORRES MARTÍN, H; QUEIPO BURÓN, D. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. “*Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*”. 2012, núm. 3, pp. 5 a 11.

<sup>4</sup> ESCARTIN, J; SORA, B; RODRÍGUEZ – MUÑOZ, A.; RODRIGUEZ CARBALLEIRA, A. Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ- Perpetrators. “*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*”. 2012, vol. 28, núm. 3, pp. 158 a 159.

<sup>5</sup> CANDINA ASTORQUI, A. Maltrato psicológico-Acoso laboral. Mobbing. “*Norte de Salud Mental*”. 2002, Vol. 4, núm. 12, pp. 39.

<sup>6</sup> Como ejemplo, MATUD AZNAR, M.P; VELASCO PORTERO, T; SÁNCHEZ TOVAR L; y DEL PINO ESPEJO, M.J. Estudio cuyos resultados indican que aquellas personas que habían sufrido acoso laboral padecían un mayor grado de ansiedad, insomnio, y sintomatología somática y depresiva, siendo más afectadas las mujeres que por los hombres.

<sup>7</sup> VELASCO PORTERO, M. T. Acoso y otras formas de violencia en el trabajo. “*Retos del Derecho del Trabajo español ante la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social y derechos fundamentales*” del Programa I+D+I Retos, 2018, pp. 1.

## 2. CONCEPCIÓN NORMATIVA

En el ordenamiento jurídico español no contiene un concepto legal de acoso laboral, aunque el Estatuto de los Trabajadores (ET) en su artículo 4.2 e), consagra el derecho que las personas trabajadoras tienen a “*su intimidad y a la consideración debida a su dignidad*”, recogiendo en el artículo 54.2 g) ET, su vulneración como causa de despido disciplinario para aquella persona trabajadora que tenga conductas de “*acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*”<sup>8</sup>.

Se puede definir el acoso laboral como el hostigamiento psicológico o físico en el marco de una actividad de naturaleza laboral que humilla a la persona contra la que se dirige, pudiendo llegar a suponer una grave ofensa a su dignidad e intimidad<sup>9</sup>.

De una forma más específica, supone un comportamiento negativo que puede darse entre los distintos niveles de la pirámide jerárquica de puestos de trabajo de una empresa por parte de una o más personas que atacan, de forma sistemática y reiterada, directa o indirectamente, a una persona con la que comparten espacio laboral y con el efecto de buscar su aislamiento social<sup>10</sup>.

Por último, para tener una noción más actual del tratamiento normativo sobre el acoso laboral, se debe destacar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrado en Ginebra el 10 de junio de 2019.

En dicho Convenio, en su artículo 1, se define el acoso laboral como “*un*

---

<sup>8</sup> VELASCO PORTERO, M. T. Acoso y otras formas de violencia en el trabajo. “*Retos del Derecho del Trabajo español ante la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social y derechos fundamentales*” del Programa I+D+I Retos 2018, pp. 2.

<sup>9</sup> 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. “*Disposiciones generales*”. Boletín Oficial del Estado, 22 de junio de 2010, núm. 9953, pp. 54811.

<sup>10</sup> Directiva (UE) 76/207/ del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. “*Arts. 3 y 4*”. Diario oficial de la Unión Europea, 9 de febrero de 1976, núm. 39, pp. 40 a 42.



*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 tenga por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” el cual conceptualiza de la siguiente manera “violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un o sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.*

En el artículo 3 del mencionado Convenio se contextualiza el acoso laboral, al regular que dicha etiqueta será admitida cuando la violencia tenga relación con el trabajo o como resultado de este. Así mismo, enumera los lugares y las situaciones donde se suelen producir las acciones de acoso: *“a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador y; f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”.*

### **3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS**

Atendiendo a la repercusión negativa que tiene el acoso laboral sobre la víctima, podría ser clasificado como un ilícito pluriofensivo; pues, en los supuestos más graves, puede llegar a vulnerar varios de los derechos fundamentales<sup>11</sup> considerados básicos y universales, los cuales, debido a su importancia se encuentran recogidos en el Título I de la Constitución Española (CE) de 1978. Estos

---

<sup>11</sup> ROJAS DE RIVERO, G. P. La protección del acoso laboral en materia de Seguridad Social. “*Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*”. Gobierno de España. 2011, pp. 125.

derechos son: el derecho a la dignidad de la persona (artículo 10.1), el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (artículo 14 y 35.1), el derecho a la integridad física y moral de las personas trabajadoras (artículo 15) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1); de igual modo y a pesar de no ser considerado un derecho fundamental también se debe mencionar el artículo 40.2 de la Constitución Española artículo que regula la seguridad en el trabajo<sup>12</sup>.

Los artículos anteriormente mencionados se relacionan, en cuanto a su protección, con el artículo 9.2 de la CE, que encomienda a los poderes públicos la promoción de la libertad y la igualdad mediante la eliminación de los obstáculos que impidan su satisfacción; y con el artículo 53.2 de la CE, donde se faculta a la ciudadanía la posibilidad de recabar la tutela de los derechos mencionados anteriormente, ya sea ante los Tribunales ordinarios, cuyos principios serán de preferencia y sumariedad, o ante el Tribunal Constitucional a través del recurso de amparo<sup>13</sup>.

#### **4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL ACOSO RECONOCIDOS POR LA JURISPRUDENCIA**

Para poder identificar una situación de acoso laboral, teniendo en cuenta que no se admite cualquier conducta, habrá que consultar aquellas sentencias que hayan consolidado jurisprudencia, las cuales destacan los siguientes rasgos:

- A. Hostigamiento, persecución o violencia psicológica** contra una persona o más personas; en otras palabras, se compone por una serie de actuaciones que, de forma conjunta, originan un ambiente hostil en una relación laboral<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> DE PAIVA MEDEIROS DE OLIVEIRA, F. El acoso laboral. “*Tesis Doctoral*”. 2005, pp.27 a 32.

<sup>13</sup> PEREZ GUARDO, R. El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. “*Tesis Doctoral*”. 2013, pp. 69 a 70.

<sup>14</sup> Como ejemplos de hostigamiento el Juzgado de lo Social núm.2 de Pamplona, de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001, 3192).

Dentro de este supuesto se deben excluir los casos de simple tensión laboral en los que hay un malestar de manera generalizada entre el personal<sup>15</sup>.

**B. Intensidad de la violencia psicológica ejercida.** Los tribunales de la jurisdicción social, para apreciar la existencia de acoso moral, exigen que la situación se revista de gravedad<sup>16</sup>; en caso contrario, se determinaría que el estado de malestar de quien se siente víctima tiene más relación con su propia personalidad que con actuaciones contrarias a su dignidad<sup>17</sup>.

**C. Reiteración en el tiempo.** Jurisprudencialmente no se ha estipulado un período concreto, pues lo importante es que se produzca esa continuidad con el fin de provocar un desgaste psicológico de quien lo sufre.

En ausencia de este carácter se estaría ante un supuesto legal con el mismo resultado jurídico que en el elemento anterior; pues los tribunales entenderán que la situación responde a la propia personalidad de la persona que se siente afectada<sup>18</sup>.

**D. Finalidad de dañar psicológicamente a quien lo sufre,** lo cual conlleva a su marginalización dentro del entorno laboral<sup>19</sup>.

**E. Exigibilidad de la producción de daños psíquicos en el sujeto pasivo del acoso.** Es un requisito muy discutido tanto por la jurisprudencia como por la doctrina, por lo que no tendrá el mismo peso jurídico que los mencionados anteriormente a la hora de determinar el acoso laboral en un caso concreto<sup>20</sup>.

---

<sup>15</sup> Sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 27 de febrero de 2007 (AS 2007/2160).

<sup>16</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 224/1999, de 13 de diciembre de 1999 (AS 1999, 224).

<sup>17</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Inspección y procedimiento. [19 de febrero de 2020] [<http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Utilidades/FAQs/IYP/iyp.html#A2>]

<sup>18</sup> Sentencia de la Sección 2ª de esta Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 14 de junio de 2005 (AS 2005, 176418).

<sup>19</sup> Sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 11 de julio de 2005 (AS 2005, 185759).

<sup>20</sup> Sentencias del Tribunal Constitucional 120/1990 [RTC 1990, 120] y 137/1990 [RTC 1990, 137].

## 5. DISTINCIÓN FRENTE A OTROS ILÍCITOS LABORALES

Hay acciones de interrelación social dentro de la empresa que, a pesar de ser conductas humillantes y vejatorias que producen daños psicológicos a las personas trabajadoras no pueden ser interpretadas como acoso laboral<sup>21</sup> debido a la estricta aplicación del término<sup>22</sup>.

El elemento clave que distingue el acoso de estas otras figuras es el “*hostigamiento*”, el cual ha de ser sufrido por una persona determinada, en el trabajo y a consecuencia de este; además, se exige que:

- A. La situación haya sido derivada de una serie de conductas sistemáticas y prolongadas, cuya gravedad se manifiesta una vez consideradas en conjunto; por lo tanto, los hechos aislados no serán considerados acoso por no existir una prolongación en el tiempo que verifique una real intención de socavar la autoestima de la persona trabajadora y, por ende, destruir la relación laboral.
- B. La persona acosadora debe ser la empresaria o una compañera, cuyas conductas serán de la responsabilidad de la empresa.
- C. El menoscabo grave de la integridad moral y la dignidad de la persona trabajadora tiene que apreciarse de manera objetiva pese a que no se exige la existencia de consecuencias patológicas; aunque en la mayoría de caso están presentes.

Por otra parte, la confusión de ciertos problemas laborales con la figura objeto de estudio, sobre todo en el ámbito coloquial y social, produce que, en

---

<sup>21</sup> VELASCO PORTERO, M. T. Acoso y otras formas de violencia en el trabajo. “*Retos del Derecho del Trabajo español ante la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social y derechos fundamentales*”, del Programa I+D+I Retos 2018, pp.2.

<sup>22</sup> Buena muestra de tal afirmación puede encontrarse en la sentencia de la Sección I, de la Sala de los Social del Tribunal Supremo de Justicia de Navarra, de 31 de mayo de 2010 donde se señaló que “El conflicto es una patología normal en la relación de trabajo” (AS 143/2010) y en la Sentencia de la Sección I, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (AS 505/2016).

muchas ocasiones, las demandas laborales relativas a estas cuestiones sean desestimadas al ser planteadas como acoso. Estos ilícitos laborales son los siguientes:

- A. Estrés laboral:** Estado acompañado de quejas y disfunciones psicológicas, físicas o sociales como secuela de la incapacidad que sienten las personas de no estar a la altura de las exigencias puestas en ellas; la empresa deberá hacer una valoración de los riesgos que conlleva, pero, por sí mismo, no es considerado como acoso.
- B. Trastornos mentales o psiquiátricos del trabajador:** Son originados como reacción al estrés laboral, pero con ausencia de intención, por parte de la empresa, de hostigar a la persona trabajadora, pero sí puede estar unido a una relación conflictiva.
- C. Ejercicio abusivo o arbitrario del poder directivo empresarial:** La persona que ostenta la dirección de la empresa, a través de medios incorrectos busca un mayor rendimiento de la mano de obra imponiendo condiciones acordes a sus intereses, pero sin tener una intención real de hacer daño; pese a ello no se considera acoso, pues lo que se está exigiendo es el cumplimiento de las funciones que la corresponden<sup>23</sup>; no obstante, supone un incumplimiento empresarial denunciabile por la persona trabajadora<sup>24</sup>.
- D. Síndrome de “estar quemado” o “burn-out”:** Es el deterioro de la persona trabajadora producido exclusivamente por causas relacionadas de forma directa con el trabajo, sin que exista una vinculación con sus relaciones personales, que es lo que caracteriza al acoso moral<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> VELASCO PORTERO, M. T. Acoso y otras formas de violencia en el trabajo. “*Retos del Derecho del Trabajo español ante la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social y derechos fundamentales*”, del Programa I+D+I Retos 2018, núm. 53, pp. 4.

<sup>24</sup> FABREGAT MONFORT, G. El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. “*Revista de Derecho*”. 2011, pp. 12.

<sup>25</sup> VELASCO PORTERO, M. T. Acoso y otras formas de violencia en el trabajo. “*Retos del Derecho del Trabajo español ante la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social y derechos fundamentales*”, del Programa I+D+I Retos 2018, pp. 4.

## 6. CAUSAS DESENCADENANTES DEL ACOSO

El acoso se suele ver favorecido por dos comportamientos: por un lado, a través de la técnica “*divide y vencerás*”, cuyo objetivo es provocar el enfrentamiento entre las personas trabajadoras para romper posibles alianzas, a la vez que debilita el estado de ánimo de las afectadas; por otro lado, el mecanismo de “*inducir a error*” favorece a la intención de desacreditar a la víctima y aislarla de sus compañeras<sup>26</sup>.

La Nota Técnica de Prevención 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)<sup>27</sup>, señala que “*el substrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión del conflicto por parte de los superiores*”<sup>28</sup>.

El acoso está basado en el poder; es decir, en la posibilidad de forzar a otra persona a través de la coerción para la obtención de intereses deseados; por ello, los motivos que pueden llevar a una persona a acosar a otra son diversos, desde la envidia o los celos hasta la venganza, la hostilidad o la ambición, pero, en ciertas ocasiones, son derivados de los rasgos dominantes de la propia persona acosadora.

La pregunta que surge en este punto es si esos rasgos dominantes se deben a la naturaleza del ser humano o, por el contrario, se debe al carácter cultural. Al hilo de esto, en 1979, las antropólogas M. Kay Martin y Barbara Voorghies, en su estudio *La mujer: un enfoque antropológico*, consideran que algunos rasgos vienen determinados por el sexo, ya que las estadísticas demuestran que, pese a que la

---

<sup>26</sup> RODRÍGUEZ PÉREZ, M<sup>a</sup>. C. El tratamiento jurídico laboral del acoso moral y psicológico en el trabajo. “*Tesis Doctoral*”. 2014, pp. 99.

<sup>27</sup> MARTÍN DAZA, F. Documento realmente importante en el contexto español pues el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es la institución de referencia a la hora de orientar a los actores sociales, algunos de los cuales son los servicios de prevención, mutuas o los sindicatos. 1998.

<sup>28</sup> MAYORAL BLASCO, S; ESPLUGA TRENC, J. Mobbing ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo. “*Cuadernos de Relaciones Laborales*” 2010, vol. 28, núm. 2, pp. 233 a 255.

agresividad humana se establece genéticamente, los hombres suelen tener una personalidad más agresiva que las mujeres; por lo tanto, y de acuerdo con esta teoría, la violencia física se asociaría al sexo masculino mientras que la violencia psicológica se asociaría a la mujer.

Ante este resultado, M. Kay Martin y Barbara Voorghies se preguntan si es posible controlar aquella violencia influenciada por parámetros genéticos a través de cambios de conducta adquiridos por aprendizaje desde la infancia; para ello, se realizó un estudio en Nueva Guinea con ciertas tribus y observan cómo, por ejemplo, los “*arapesh*”, tribu que consideran la docilidad como un rasgo positivo de la personalidad, llegando a apartar de su sociedad a aquellas personas que, pese haberseles inculcado dicha cualidad, muestren rasgos de agresividad; hecho que sucede en raras ocasiones.

De dicho estudio se puede concluir que, aunque la agresividad y la violencia pueda estar marcada por la genética, el aprendizaje social puede modificar dichas conductas.

## **7. SUJETOS IMPLICADOS**

En el acoso existen dos partes o sujetos imprescindibles; por un lado, el sujeto activo o persona acosadora y, por otro lado, el sujeto pasivo o persona acosada. Es necesario que el sujeto acosador ejerza violencia sobre el sujeto acosado, o que la persona acosada tenga el “*sentimiento de víctima*”.

En otras palabras, es posible que exista una conducta de acoso y que la víctima, o sujeto pasivo del mismo, pueda eludir dicha conducta debido a una personalidad fuerte, en este caso, habrá que cuestionarse si realmente se está ante un supuesto de acoso laboral o, por el contrario, se deberá de considerar que, debido a la ausencia de ese “*sentimiento de víctima*”, mencionado en el párrafo anterior, no se produce la conducta ilícita de acoso.

De lo anteriormente expuesto se deduce que el acoso puede tener su existencia dentro del plano subjetivo, lo que ocasiona una situación injusta; pues el

citado comportamiento ilícito se haría depender de la fortaleza mental de la persona acosada para soportar e ignorar la actitud de la persona acosadora, que, en tal caso, no sería limitada, pues, más tarde o más temprano, podría aparecer el “*sentimiento de víctima*” y con ello las denominadas “*enfermedades emergentes*”, como por ejemplo, los trastornos de angustia y fóbicos, el trastorno obsesivo compulsivo y el trastorno por ansiedad generalizada, que constituyen, según la Comisión Europea, casi un 25% de los problemas de salud vinculados a la vida laboral; problemas de salud que están teniendo un mayor impacto en sectores como la educación, la salud o los servicios sociales.

Estas “*nuevas enfermedades profesionales*”, originadas por riesgos psicosociales y aún no calificadas como tales enfermedades, tienen su origen en factores psicológicos conectados con el trabajo, pero también se ven agravadas por factores externos como son la competitividad, la precariedad laboral y la doble carga de las mujeres trabajadoras que carecen de oportunidades que las permitan conciliar su vida familiar y su vida laboral. Como vemos, son distintas subjetividades que coexisten en la relación laboral<sup>29</sup>.

### **7.1. PERFIL DEL SUJETO ACOSADO**

Si bien no hay un patrón definido, existe una serie de rasgos que son más comunes entre las personas que sufre acoso; así, cabe destacar, entre los más frecuentes que, generalmente, lo sufren las mujeres, entre 35 y 45 años, con un fuerte respeto a la moralidad y a las normas sociales; exigentes consigo mismas, autónomas, con gran capacidad profesional e iniciativa, y apreciadas por sus iguales<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> VELASCO PORTERO, M. T. Acoso en el ámbito de las relaciones laborales. “*La situación jurídica de la mujer ante el acoso. La articulación en un único protocolo de la tutela del acoso sexual, por razón de género y acoso moral*” 2013, pp. 12.

<sup>30</sup> MARTÍNEZ LEON, M; IRURTIA MUÑIZ, M. J; CAMINO MARTINEZ, C; TORRES MARTÍN, H; QUEIPO BURÓN, D. Acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. “*Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*”. 2012, núm. 3, pp. 5 a 11.



De hecho, dentro del acoso en su naturaleza sexual, los grupos más proclives a sufrirlo son:

- Madres solteras, viudas, separadas y divorciadas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que por primera vez acceden a sectores o categorías profesionales tradicionalmente asociadas a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo.
- Mujeres con capacidades especiales.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales o temporales o en régimen de subcontratación.
- Personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando exista una superioridad jerárquica<sup>31</sup>.

Dentro de esta modalidad de acoso, la víctima suele encontrarse con el dilema de renunciar al empleo para no verse sometida a esa conducta; o, por el contrario, soportar la situación y mantener el trabajo; pues no es hasta el momento en el que llega la agresión física cuando la víctima se siente legitimada para denunciar; ya que, de otra manera, entiende que el entorno lo percibiría como una respuesta exagerada ante un simple intento de ligar, careciendo de toda credibilidad posible, al no tener en cuenta la dificultad que presenta la aportación de pruebas como consecuencia de que este ilícito se desarrolla en un lugar privado, donde las únicas personas que son testigos son los sujetos del mismo y que la conducta del sujeto acosador suele ser puramente verbal, lo que no exime de dejar secuelas

---

<sup>31</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD; SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del trabajo por razón de sexo en el trabajo. 2015, pp. 13.

psicológicas importantes en quien lo sufre<sup>32</sup>.

Sin embargo, en el “*mobbing*” o acoso moral, la forma más habitual de actuar de la víctima es ignorar o evitar la situación, normalizándola y, cuando esto no funciona o deja de funcionar, cambiar de puesto e incluso de empleo<sup>33</sup>.

Las personas jóvenes, o aquellas con aspiraciones a avanzar en su carrera laboral, suelen ser las que se enfrentan al sujeto activo de esta conducta, lo que generará un clima de guerra en el centro de trabajo, pero las personas con responsabilidades familiares tienden a soportar durante más tiempo el acoso laboral por temor a perder la fuente de ingresos.

Generalmente, solo cuando la persona acosada pierde su puesto de empleo es vista por su entorno social como víctima<sup>34</sup>.

Uno de los rasgos más característicos del acoso laboral, es que no sólo sufre sus consecuencias la persona trabajadora afectada; sino que también se extiende a la familia y a las amistades, pues cuando la situación trasciende al ámbito privado es cuando se van a ver afectadas sus relaciones familiares, personales y sociales<sup>35</sup>.

## 7.2. PERFIL DEL SUJETO ACOSADO

Al igual que en el perfil del sujeto acosado, no existe un patrón definido; pero la mayoría de estas personas, sobre todo en el acoso sexual laboral, suelen ser hombres; y aunque el acoso laboral, en general, no es consecuencia de un síndrome de personalidad, analizar los rasgos de la personalidad y las carencias psicoafectivas

---

<sup>32</sup> OVEJERO BERNAL, A. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. “*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*”. 2006, vol. 22, núm.1, pp. 107.

<sup>33</sup> FABREGAT MONFORT, G. El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. “*Revista de Derecho*”. 2011, núm. 35, pp. 9.

<sup>34</sup> OVEJERO BERNAL, A. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. “*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*”. 2006, vol. 22, núm.1, pp. 107.

<sup>35</sup> RODRÍGUEZ PÉREZ, M<sup>a</sup>. C. El tratamiento jurídico laboral del acoso moral y psicológico en el trabajo. “*Tesis Doctoral*”. 2014, pp. 100 a 101.

y emocionales que más se repiten en la práctica puede ser de utilidad para que un protocolo de prevención resulte efectivo<sup>36</sup>.

La persona acosadora suele poseer una personalidad manipuladora y cobarde, sin sentimiento de culpabilidad, que, en ocasiones, puede mostrar una actitud agresiva; su profesionalidad suele ser mediocre<sup>37</sup>; en otras palabras, dicha persona, llevada por un sentimiento de inferioridad, pues no observa en ella determinados atributos que considera absolutos, pretende suplir dichas insuficiencias a través de un complejo de superioridad; es decir, que el sujeto acosador, en su imaginario, posee unos valores, cualidades y atributos que realmente no tiene. Ante estas condiciones, si en el entorno de este individuo aparece una persona que realmente goza de los mencionados rasgos, el sujeto acosador iniciará una campaña para eliminarla basada en el “*psicoterror*”. La finalidad es clara, eliminar de su entorno a quien siente como competencia pues necesita demostrar que está por encima del resto de personas.

Ahora, es probable que surja una relación de complicidad, activa o pasiva, por parte del grupo que comparte entorno con la persona acosadora; dicho grupo, frecuentemente al servicio del sujeto conflictivo, sería quien lleve a cabo el acoso, debido a una organización extremadamente improvisadora administrada por personas incompetentes que facilitan y permiten esta conducta<sup>38</sup>.

La personalidad de este sujeto puede ser clasificada principalmente en dos modelos:

**A. Perfil psicoticista frío.** Son personas con un alto concepto sobre sí mismas, orgullosas, calculadoras, inteligentes y emocionalmente estables. No tienen sentimiento de culpabilidad y, debido a esto y a su fuerte carácter, su

---

<sup>36</sup> OVEJERO BERNAL, A. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. “*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*”. 2006, vol. 22, núm.1, pp. 107.

<sup>37</sup> MARTÍNEZ LEON, M; IRURTIA MUÑIZ, M. J; CAMINO MARTINEZ, C; TORRES MARTÍN, H; QUEIPO BURÓN, D. Acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. “*Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*”. 2012, núm. 3, pp. 5 a 11.

<sup>38</sup> OVEJERO BERNAL, A. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. “*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*”. 2006, vol. 22, núm.1, pp. 104 a 111.

desgaste personal es mínimo.

**B. Perfil de neuroticista.** Pueden ser inteligentes pero su estabilidad emocional es mínima, son inseguras, dominantes y orgullosas. Suelen sufrir de ansiedad, lo que los lleva a tener reacciones explosivas y tener reacciones desproporcionadas a la importancia del hecho y, en muchas ocasiones, incoherentes. Si establecen una mala relación con otra persona trabajadora pueden convertirla en el objetivo de su acoso<sup>39</sup>.

Respecto al grupo que, como ya se ha dicho, puede crear una relación de complicidad con quien ejerce el acoso y contribuir activamente al linchamiento a través de la marginación y la expansión de rumores y calumnias, entre otras conductas, se puede observar que, en este tipo de grupos de trabajo, se dan de manera categórica los factores de obediencia a la autoridad estudiados, en 1981 y en el llamado “*Experimento de Milgram*”, por el psicólogo estadounidense Stanley Milgram, donde el 65% de los sujetos sin patologías psicológicas especiales, administraron descargas eléctricas de hasta 450 voltios a una persona totalmente inocente y que ni tan siquiera conocían.

En 1986 en un procedimiento similar, los psicólogos holandeses Meeus y Raaijmakers, constataron, replicando el “*Experimento de Milgram*”, que si se trata de infringir un daño psicológico el porcentaje de participación llega al 90%.

Por su concordancia con el tema a tratar, se debe hacer mención al psicólogo social francés Jean-Léon Beauvois, quien defiende que la ideología de sumisión se da de forma predominante en el entorno laboral, donde las personas se ven sometidas lo que construye, en cada una de ellas, una ideología de obediencia extrema ante la autoridad o la persona que lidere el grupo<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> MARTÍNEZ LEON, M; IRURTIA MUÑIZ, M. J; CAMINO MARTINEZ, C; TORRES MARTÍN, H; QUEIPO BURÓN, D. Acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. “*Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*”. 2012, núm. 3, pp. 5 a 11.

<sup>40</sup> OVEJERO BERNAL, A. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. “*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*”. 2006, vol. 22, núm.1, pp. 112.

## 8. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

La identificación de un caso de acoso laboral entraña una gran complejidad; pues son diferentes tipos de violencias que, pese a compartir el mismo denominador común, esto es, el maltrato o la vejación, sus finalidades de no son exactamente las mismas.

Para diversificar estas conductas de acoso también se puede acudir a la naturaleza de los actos que se ejecutan, los cuales podrán corresponder al hostigamiento o, por el contrario, a la persecución y el asedio. Estos distintos factores, combinados, han dado lugar a las tres modalidades más comunes de “*mobbing*” en el ámbito laboral: el acoso moral, el acoso sexual y el acoso discriminatorio<sup>41</sup>.

### 8.1. ACOSO MORAL

Es un comportamiento que atenta contra el derecho a la dignidad de la persona que lo sufre. Crea un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo y humillante<sup>42</sup>.

La mencionada Nota Técnica Preventiva 476 INSHT en el epígrafe 6 del presente trabajo (*Las causas desencadenantes del acoso*) recoge la definición de acoso moral: “*Una situación en la que una persona, en raras ocasiones un grupo de personas, ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media unos seis meses), sobre una persona o personas en el lugar del trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su puesto de trabajo*”. Actualmente, esta delimitación se encuentra en desuso.

Una definición más actual define el “*mobbing*” como: “*El continuo maltrato*

---

<sup>41</sup> MARTÍN VALVERDE, A. La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general. “*Temas Laborales*”. 2007, núm. 90, pp.19.

<sup>42</sup> VELASCO PORTERO, M. T. Acoso en el ámbito de las relaciones laborales. “*La situación jurídica de la mujer ante el acoso. La articulación en un único protocolo de la tutela del acoso sexual, por razón de género y acoso moral*” 2013, pp. 18.

*verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”<sup>43</sup>.*

## **8.2. ACOSO SEXUAL**

La tipología de conducta del acoso laboral con connotación sexual se habla sobre la misma en la página 23 de este mismo trabajo, en el capítulo II en el que se tratará este ilícito de una forma más exhaustiva.

## **8.3. ACOSO DISCRIMINATORIO**

El acoso discriminatorio es definido a través de dos elementos<sup>44</sup>: el primero, la relación de la conducta de “*mobbing*” con los motivos específicos de discriminación, tales como la discapacidad, el origen étnico, las creencias, la edad y la orientación sexual; y el segundo elemento es la finalidad de la conducta, que se puede resumir en crear un ambiente que intimide, humille o violente a la persona acosada, que atente contra la dignidad de la misma y que el acosador ejecutará a través del hostigamiento, la persecución o el asedio<sup>45</sup>.

## **8.4. ACOSO IMAGINARIO O SUBJETIVO**

Se entiende por tal, aquella situación en la que una persona trabajadora siente e identifica así su entorno laboral, pese a que dicho entorno no responda a los

---

<sup>43</sup> MARTÍNEZ LEON, M; IRURTIA MUÑIZ, M. J; CAMINO MARTINEZ, C; TORRES MARTÍN, H; QUEIPO BURÓN, D. Acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. “*Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*”. 2012, núm. 3, pp. 5 a 11.

<sup>44</sup> Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.” *Artículo 28*“. Boletín oficial del Estado, 31 de diciembre de 2003, pp. 51.

<sup>45</sup> MARTÍN VALVERDE, A. La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general. “*Temas Laborales*”. 2007núm. 90, pp.19 a 20.

parámetros de un acoso propiamente dicho<sup>46</sup>. En la práctica ha provocado diversas críticas por generar inseguridad jurídica<sup>47</sup>.

La diferencia con el acoso moral está en la ausencia de comportamientos que encajen con el hostigamiento psicológico; es decir, son afecciones psíquicas que pueden ser agravadas por el trabajo, llegando a provocar bajas laborales; pero para ello, es necesario analizar el caso concreto y verificar que la situación tiene relación con el trabajo y que se constituye en nexos causal de la dolencia, siendo la causa fundamental o exclusiva de la perturbación psiquiátrica, descartando cualquier otro supuesto con indicio o prueba específica que pueda tener un origen social, personal, familiar o de otra naturaleza distinta al ámbito laboral<sup>48</sup>.

## II. EL ACOSO SEXUAL LABORAL.

Lo que distingue el acoso sexual del acoso moral o general, es que, en el primero, las conductas son de connotación sexual y la víctima es capaz de detectarlas inmediatamente; mientras que, en el segundo, la víctima de este tarda un tiempo en comprender que puede ser objeto de una conducta de acoso<sup>49</sup>.

Otra diferencia, desde el punto de vista de su planificación, es que en el acoso moral la finalidad es la autodelimitación laboral mediante un hostigamiento denigrante planificado; sin embargo, en el acoso sexual no existe un plan<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> PÉREZ ALONSO, M. A. El acoso en el ámbito de las relaciones laborales. " *Actualidad Jurídica Iberoamericana* "2017, núm. 6, pp. 205.

<sup>47</sup> La sentencia de la Sección 4ª del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 12 de junio de 2007, aunque no admite el acoso imaginario viene acompañada por un Voto Particular que si lo observa. (AS 2007/252678).

<sup>48</sup> MUÑOZ RUIZ, A. B. La realidad inventada. Accidente de trabajo, acoso imaginario y riesgo de simulación. " *Revista Doctrinal Aranzadi* " 2012, núm. 3, pp. 17.

<sup>49</sup> MANSILLA IZQUIERDO, F. Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. " *Medicina y Seguridad del trabajo* " 2014, tomo 60, pp.335 a 343.

<sup>50</sup> RODRÍGUEZ PÉREZ, Mª. C. El tratamiento jurídico laboral del acoso moral y psicológico en el trabajo. " *Tesis Doctoral* ". 2014, pp. 161.

El tipo de comportamiento en esta modalidad de “*mobbing*” corresponde en algunas ocasiones a la clasificación de persecución o asedio y, en otras, a los actos de hostigamiento<sup>51</sup>.

Se debe de tener en cuenta que el acoso sexual no se trata de conductas aisladas y que es una realidad subjetiva; pues cada individuo decide qué comportamiento soporta y cuál no; es decir, la persona en concreto es quien determina qué comportamientos le son molestos; por lo tanto, la intencionalidad del emisor no será relevante.

Esta conducta se da con mayor frecuencia en aquellas organizaciones que fomentan la sexualización del entorno laboral; así mismo, también se ve influida por la proporción de hombres –mujeres, el tipo de tareas que cada sexo realiza en la empresa, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo<sup>52</sup>.

La definición más sintética y expresiva se haya en la Directiva 2010/C- 212 E/44: “*la situación en la que se produce cualquier comportamiento no deseado de índole sexual ya sea verbal, no verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”<sup>53</sup>.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el acoso sexual es configurado por tres elementos: el comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo sienta como un condicionante hostil para su trabajo; de acuerdo con ello, se puede establecer que el acoso sexual será cualquier presión o cercamiento de naturaleza sexual, tanto verbal como física, no deseada por el sujeto

---

<sup>51</sup> MARTÍN VALVERDE, A. Magistrado del Tribunal Supremo (Sala IV). Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general. “*Temas Laborales*”. 2007núm. 90, pp.19.

<sup>52</sup> MANSILLA IZQUIERDO, F. Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. “*Medicina y Seguridad del trabajo*” 2014, tomo 60, pp.335 a 343.

<sup>53</sup> Directiva (UE) 2010/C-212 E/44, del Parlamento Europeo, de 6 de mayo de 2009, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 68/613/CEE, pp. 5.



receptor, que surge en la relación de empleo, provocando un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona que lo sufre.

Por acosador se debe entender, según la definición dada por el Código Penal, toda persona que solicita favores de carácter sexual ya sea para sí mismo o para un tercero, dentro de una relación laboral, docente o de prestación de servicios y que, a consecuencia de dicha conducta, la víctima se encuentra en una situación objetiva y gravemente intimidatoria, humillante y hostil<sup>54</sup>.

El acosador sexual puede tener una insistencia constante que genere incomodidad o resulte humillante, amenazante o, incluso, extorsivo<sup>55</sup>; pues el “*animus*” de esta modalidad de acoso no es otra que forzar al sujeto acosado para que satisfaga su deseo<sup>56</sup>.

Se trata de un fenómeno que emerge de la reestructuración del sistema de roles atribuidos a las personas por razón de su sexo, concretamente en las últimas décadas, como consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

El problema social que supone el acoso sexual laboral comienza a despertar interés, a partir de un análisis llevado a cabo, en 1974 por feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell, en Nueva York, sobre la experiencia en la esfera laboral de mujeres universitarias. En dicho estudio se puede observar una serie de patrones comunes de la manera en la que los hombres, en el ámbito laboral, se relacionan con las mujeres; entre dichos patrones se encuentran comportamientos tanto de naturaleza sexual, por ejemplo, silbidos, miradas lascivas, requerimientos sexuales bajo amenaza o tocamientos, como de naturaleza no sexual, es el caso de la infantilización o el paternalismo.

---

<sup>54</sup> MANSILLA IZQUIERDO, F. Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. “*Medicina y Seguridad del trabajo*” 2014, tomo 60, pp.335 a 337.

<sup>55</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 224/1999, de 13 de diciembre de 1999 (RTC 1999, 224).

<sup>56</sup> MARTÍN VALVERDE, A. Magistrado del Tribunal Supremo (Sala IV). Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general. “*Temas Laborales*”. 2007, núm. 90, pp.19.

Como antecedente fundamental de la definición de este germen social, se debe hacer mención del organismo estadounidense “*Equal Employment Opportunity Commission*” (EEOC), la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, que consideró, en 1980, como acoso laboral todos aquellos requerimientos o proposiciones sexuales, así como otras conductas físicas o verbales que constituyesen acoso sexual en tres supuestos:

En primer lugar, si su cumplimiento condiciona, explícita o implícitamente, la obtención del empleo.

El segundo supuesto será cuando el cumplimiento, o la negación al mismo, sea la base para tomar decisiones relativas al empleo de la persona afectada.

Y, por último, cuando tales conductas tengan el propósito o efecto de obstaculizar la eficiencia de la persona afectada en el desarrollo de su actividad; o dichas conductas pretendan la creación de ambientes hostil, intimidatorio y ofensivo para quien lo sufra<sup>57</sup>.

## **1. TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

### **1.1. SEGÚN LA CONDUCTA EJERCIDA**

Sin que pueda considerarse una enumeración limitadora o excluyente, por lo complejo que resulta hacer una relación de los distintos actos y comportamientos que se puedan considerar acoso sexual, se puede enumerar determinadas conductas que pueden ayudar a detectar la existencia de un acoso sexual en el ámbito laboral<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> PÉREZ GUARDO, R; RODRÍGUEZ SUMAZA, C. Un análisis del concepto del acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. “*Cuadernos de Relaciones Laborales*” 2013, núm. 1, vol. 31, pp. 195 a 197.

<sup>58</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD; SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. “*Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del trabajo por razón de sexo en el trabajo*”. 2015, pp. 11.

### 1.1.1. CONDUCTAS VERBALES

Bajo este epígrafe se pueden incluir las insinuaciones sexuales molestas o comentarios obscenos, proposiciones o presiones para la obtención de relaciones sexuales<sup>59</sup>. Dentro de esta conducta también se hallarían las bromas sexuales y comentarios sobre la condición sexual o la apariencia física de la persona trabajadora, así como las preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales<sup>60</sup>.

### 1.1.2. CONDUCTAS NO VERBALES

Quedan contenidos bajo este apartado la exhibición de fotografías, vídeos, material escrito u objetos sexualmente sugestivos o pornográficos, las miradas obscenas, silbidos o determinados gestos considerados socialmente como lúbricos<sup>61</sup>, así como cualquier otro comportamiento que tenga como fin humillar o vejar a la persona trabajadora por su condición sexual o apariencia física<sup>62</sup>.

En este modelo de violencia sexual adquiere gran importancia las redes sociales digitales, frecuentemente a través de medios de comunicación digital de

---

<sup>59</sup> MANSILLA IZQUIERDO, F. Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. “*Medicina y Seguridad del trabajo*” 2014, tomo 60, pp. 337.

<sup>60</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD; SECRETARIA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del trabajo por razón de sexo en el trabajo. 2015, pp. 11.

<sup>61</sup> MANSILLA IZQUIERDO, F. Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. “*Medicina y Seguridad del trabajo*” 2014, tomo 60, pp.338 a 339.

<sup>62</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD; SECRETARIA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del trabajo por razón de sexo en el trabajo. 2015, pp. 12.

titularidad privada; es decir, no empresarial, como son los teléfonos de las personas trabajadoras, dispositivos de su titularidad e incluso redes sociales en las que no participa ni la persona empleadora ni cuadros intermedios y que pueden utilizarse fuera de la empresa y del horario de trabajo<sup>63</sup>; las cuales pueden convertir el lugar de trabajo en una “*plaza pública medieval*” donde las personas trabajadoras estigmatizadas sean sometidas a un “*linchamiento social*”<sup>64</sup>.

Como ejemplo del lado más oscuro de esta nueva era digital liderada por las nuevas tecnologías e Internet es fundamental hablar del denominado popularmente como “*Caso Iveco*”, empresa de fábrica automovilística de 2.500 trabajadores y con sede en la provincia de Valladolid<sup>65</sup>.

En mayo de 2019, desgraciadamente, una trabajadora de dicha empresa, de 32 años, llamada Verónica, agotada por el sentimiento de culpa socialmente creado e impotente para frenar la creciente burla de sus compañeros de trabajo después de que por “*Whatsapp*” se difundieran masivamente vídeos suyos de contenido sexual que fueron grabados cinco años atrás con la expectativa de intimidad de una relación sentimental, decidió quitarse la vida<sup>66</sup>.

La difusión de estos vídeos partió de un trabajador que lo compartió en un grupo de la anteriormente mencionada aplicación de mensajería instantánea que

---

<sup>63</sup> MOLINA NAVARRETE, C. Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío. “*Diario La Ley*”.2019, núm. 9452. Sección Dossier.  
[[https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEA AiNLMONTE7Wy1KLizPw8WyMDQ0sDM0Mjtbz8INQQF2fb0ryU1LTMvNQUkJLmTEqX\\_OSQyoJU27TEnOJUtdSk\\_PxsFJPiYSYAAGn6qlJjAAAAWKE](https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEA AiNLMONTE7Wy1KLizPw8WyMDQ0sDM0Mjtbz8INQQF2fb0ryU1LTMvNQUkJLmTEqX_OSQyoJU27TEnOJUtdSk_PxsFJPiYSYAAGn6qlJjAAAAWKE)]

<sup>64</sup> MOLINA NAVARRETE, C. Redes sociales digitales y ciberacoso sexual en el trabajo: ¿Qué lecciones del caso Iveco para los departamentos de RRHH en una era digital? [<https://www.laboral-social.com/ciberacoso-laboral-caso-iveco-gestion-prevencion-riesgos-obligacion-responsabilidad-empresarial.html>].

<sup>65</sup> OLARTE ENCABO, S. Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista “*Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*”.2020, pp. 66.

<sup>66</sup> MOLINA NAVARRETE, C. Redes sociales digitales y ciberacoso sexual en el trabajo: ¿Qué lecciones del caso Iveco para los departamentos de RRHH en una era digital? [<https://www.laboral-social.com/ciberacoso-laboral-caso-iveco-gestion-prevencion-riesgos-obligacion-responsabilidad-empresarial.html>].

tienen creado con el fin de gestionar horarios y turnos de trabajo y el cual estaba compuesto por veinte personas, todas ellas trabajadoras de la empresa. Antes de que Verónica se suicidara, los vídeos llegaron a 200 trabajadores que participaron activamente en el proceso de acoso o “sexting”<sup>67</sup>.

No se puede ni se debe alegar que se trata de una experiencia aislada en España<sup>68</sup>, pues en los últimos años la jurisdicción social ha identificado y sancionado prácticas de acoso cibernético en el trabajo<sup>69</sup>.

### 1.1.3. CONDUCTAS FÍSICAS

Bajo este epígrafe se recoge el contacto físico deliberado, por parte del sujeto activo o de la persona acosadora y no solicitado por el sujeto pasivo o la persona acosadora, como por ejemplo pellizcar, tocar, masajes no deseado o acercamiento físico innecesario y acciones físicas de naturaleza similar.

Como conducta física también se considerará arrinconar o perseguir a la víctima para forzar situaciones en las que estén solos ambos sujetos protagonistas del acoso e incluso el tocamiento “accidental” de los órganos sexuales<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup> OLARTE ENCABO S. Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista. “*Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*”.2020, pp. 66.

<sup>68</sup> MOLINA NAVERRETE, C. Redes sociales digitales y ciberacoso sexual en el trabajo: ¿Qué lecciones del caso Iveco para los departamentos de RRHH en una era digital? [<https://www.laboral-social.com/ciberacoso-laboral-caso-iveco-gestion-prevencion-riesgos-obligacion-responsabilidad-empresarial.html>].

<sup>69</sup> Como por ejemplo la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 18 de julio de 2007 (AS 1646/2007).

<sup>70</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD; SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del trabajo por tazon de sexo en el trabajo. 2015, pp. 12.

## 1.2. SEGÚN EL AMBIENTE DONDE SE DESARROLLE DENTRO DE LA EMPRESA.

Se debe tener en cuenta que la presencia del empresario en los comportamientos del acoso es doble: por un lado, como sujeto activo de la conducta, y, por el otro lado, como responsable de la empresa, por las facultades que le son atribuidas; entre otras, de dirección y control de las personas a su cargo, al exigirle la investigación, persecución y castigo laboral de aquellos trabajadores que, bajo su mando, incurran activamente, en este tipo de ilícitos<sup>71</sup>.

**1.2.1. Acoso sexual laboral vertical.** Dentro de este apartado puede distinguirse dos tipos:

**A. Acoso sexual laboral descendente o “bossing”.** Aquel generado por cualquier persona que, dentro de la empresa, ostenta un cargo jerárquicamente superior al de la persona subordinada que es sujeto pasivo del acoso sexual<sup>72</sup>.

En la primera etapa de la regulación de este fenómeno, solo se consideraba acoso sexual el chantaje sexual, asociando el acoso ambiental al que se produce entre iguales; ya que se entendía como chantaje sexual aquel que se derivaba de una negativa ante una conducta sexual explícita o implícita y que acarreaba una decisión perjudicial sobre su empleo, por lo que tanto poder solo podría ser ejercido por una persona superior jerárquicamente. Afortunadamente estos conceptos hoy en día han sido superados y se entiende que en ambas subcategorías se pueda dar tanto una modalidad como la otra<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> MARTÍN VALVERDE, A. Magistrado del Tribunal Supremo (Sala IV). Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general. “*Temas Laborales*”. 2007, núm. 90, pp.19.

<sup>72</sup>VELASCO PORTERO, M. T. Acoso en el ámbito de las relaciones laborales. “*La situación jurídica de la mujer ante el acoso. La articulación en un único protocolo de la tutela del acoso sexual, por razón de género y acoso moral*” 2013, pp. 17.

<sup>73</sup> PEREZ GUARDO, R. El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. “*Tesis Doctoral*”. 2013, pp. 91 a 92.

**B. Acoso sexual laboral ascendente.** Aunque, cuantitativamente, se dan menos casos, también cabe constatar la posibilidad de que una persona de inferior categoría acose a un superior jerárquico, supuesto que suele darse mediante el chantaje o la amenaza de denuncia sobre algún ilícito, que puede ser verdadero o falso. quedando éste sometido a un chantaje ante la amenaza constante de una posible denuncia falsa.

**1.2.2. Acoso sexual laboral horizontal o entre iguales.** Se produce entre personas que son compañeras de trabajo, con independencia de la responsabilidad del sujeto activo de la acción, la empresa podría llegar a ser considerada como responsable por el incumplimiento en el deber de seguridad laboral, dentro de las medidas de prevención de riesgos sociales<sup>74</sup>.

## **2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL**

Las consecuencias derivadas del acoso sexual laboral pueden ser clasificadas según a quien afecten directamente:

Las personas que lo sufren padecerán, entre otros síntomas o trastornos: ansiedad, depresión, angustia, falta de seguridad en sí mismas, pudiendo llegar, en los casos más graves, al suicidio.

Para la empresa, las consecuencias del acoso pueden traducirse en un bajo rendimiento laboral por parte de la persona acosada, dificultad de comunicación y de colaboración entre el sujeto activo y el sujeto pasivo, entorpecimiento para el trabajo en grupo, etc.; todo ello puede generar nuevos costes a la organización, como consecuencia del incremento del absentismo de quien lo sufre o sus bajas médicas, pudiendo llegar a la pérdida de “*mano de obra*” muy valiosa y el consiguiente gasto

---

<sup>74</sup> VELASCO PORTERO, M. T. Acoso en el ámbito de las relaciones laborales. “*La situación jurídica de la mujer ante el acoso. La articulación en un único protocolo de la tutela del acoso sexual, por razón de género y acoso moral*” 2013, pp.17.

en reclutamiento y formación para una persona sustituta.

Además de lo anteriormente expuesto, no hay que olvidarse de otro tipo de costes, para la organización empresarial en cuyo seno se produzcan este tipo de ilícitos; costes como es la reputación, en este caso menos tangibles a primera vista, pero no menos importantes, pues dicha reputación se construye con tiempo y esfuerzo, por lo que una mancha en su imagen puede suponer una pérdida de demanda de sus productos o servicios<sup>75</sup>.

### **3. PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL A TRAVÉS DEL ORDEN SOCIAL**

La principal norma que tutela los derechos de las personas trabajadoras en España es el Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado el 10 de marzo de 1980 y que ha sufrido diversas modificaciones hasta la actualidad.

Según el artículo 17.1 de dicho Estatuto, se entenderán como nulos y sin efecto *“los preceptos reglamentarios, las cláusulas de convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones”* ya sean de forma directa o indirecta.

Este artículo, al relacionarlo con el acoso sexual laboral, supone que la discriminación se produciría en tanto en cuanto la respuesta, positiva o negativa del sujeto pasivo, ante una conducta de carácter sexual pueda acarrearle consecuencias laborales tales como una supuesta prórroga de un contrato temporal o el pago, o no, de un complemento salarial.

En el párrafo segundo del anterior artículo mencionado, se reconoce también lo que se conoce como *“indemnidad frente a represalias”* y declara nulas aquellas *“órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en*

---

<sup>75</sup> PEREZ GUARDO, R. El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. *“Tesis Doctoral”*. 2013, pp. 181 a 183.



*la empresa o ante una reacción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.*

Este precepto pretende tutelar las denuncias, dentro del contexto de acoso sexual laboral, de las personas trabajadoras ante situaciones injustas, sin que puedan provocar consecuencias negativas tanto para el sujeto pasivo del citado acoso como para los posibles testigos de este.

También se debe citar el artículo 50 del ET, el cual ofrece, a la persona trabajadora y afectada, la posibilidad de solicitar la extinción del contrato debido a *“modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en (...) menos cabo de su dignidad, (...)”* y por un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario.

En el caso de que la decisión de extinción del contrato del sujeto pasivo del acoso provenga de la empresa o de quien ostente su representación, el artículo 55.5 del citado ET establece que dicha extinción será considerada nula; por el contrario, si se tratase de una extinción del contrato contra la persona que ejerce el acoso, según el artículo 54.2 del ET, se tratará de un despido disciplinario.

En cuanto a las cuestiones procesales de esta vía jurisdiccional, cabe destacar el artículo 96 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; Ley que regula la carga de la prueba en los siguientes términos: *“en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.*

Igualmente, el artículo 108.3 de la Ley de Procedimiento Laboral determina que se declaran nulos todos aquellos despidos que sean causa de discriminación, conforme con lo establecido en la Constitución y en la Ley; *“o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.*

La Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden

Social (LISOS), en su artículo 8.11 ya tipifica como infracción muy grave los actos del empresario que faltarán al respeto, a la intimidad y a la dignidad de las personas trabajadoras, al igual que en el siguiente apartado de dicho precepto, en cuanto a las decisiones empresariales adoptadas de forma unilateral que conlleven, directa o indirectamente, discriminación alguna o las represalias llevadas a cabo contra las personas trabajadoras por reclamaciones realizadas ante la empresa o la autoridad judicial; la Ley Orgánica 3/2003, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, extiende esta garantía, en su Disposición Adicional XIV, efectuada a aquellas reclamaciones que se produjesen mediante acciones administrativas.

Con anterioridad a esta Ley de Igualdad, el artículo 8.13 de la LISOS, ya tipificaba, como infracción muy grave y en materia de acoso sexual laboral, a toda conducta que se produjese *“dentro del ámbito que alcanzan las facultades de dirección empresarial”*, con independencia de quién sea el sujeto activo.

Lo mismo ocurre con el artículo 8.13 bis de la LISOS, el cual ya recoge como infracción muy grave el acoso, en cualquiera de sus formas, incluso el acoso por razón de sexo, incorporada por la Disposición adicional XIV de la Ley de Igualdad, *“cuando se produzca dentro del ámbito que alcanza las facultades de dirección empresarial”*, siendo indiferente el sujeto activo que se trate, siempre que la persona empresaria, siendo conocedora de la situación, no adopte ninguna medida para detenerlo.

En lo que concierne a las sanciones, sin perjuicio del artículo 40 de la LISOS donde se establecen las cuantías relativas a responsabilidades empresariales en materia de igualdad en función de la gravedad de la infracción, el artículo 46 de la citada Ley de Igualdad, regula como sanciones accesorias la *“pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses”*.

La Disposición Adicional XIV de la Ley de Igualdad establece que aquellas infracciones consideradas como muy graves en el artículo 8.12 pueden ser

reemplazadas, si así fuera considerado por la autoridad laboral competente, por la elaboración y aplicación de un plan para la igualdad en la empresa, siempre que se solicite previamente por la empresa acompañado de un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad.

En materia de prevención de riesgos laborales tiene gran relevancia la Nota Técnica Preventiva 507, del INSHT donde se considera que el acoso sexual en el trabajo es un riesgo de carácter psicosocial. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales en sus artículos 14 y 16, de forma implícita, hacen obligatorias la protección y evaluación del acoso como uno de los riesgos laborales; y, por su omisión, prevé sanciones tanto de naturaleza penal como administrativa, no teniendo que ser excluyente la una de la otra.

La Ley General de la Seguridad Social, aprobada el 20 de junio de 1994 define el accidente de trabajo como *“lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”* por lo que, si la víctima solicitara la baja laboral, esta figura podría encajar dentro del acoso laboral sexual, pese a esto no es habitual su admisión.

Por último y volviendo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún no se reconoce el acoso sexual en el ámbito laboral como un riesgo psicosocial; por lo que, en su artículo 5, completado por la Disposición Adicional XII de la Ley de Igualdad, convoca a las Administraciones Públicas para la promoción efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, sin perder de vista las variables relacionadas con el sexo para prevenir y, en su caso, detener situaciones en las que las personas trabajadoras puedan sentirse dañadas<sup>76</sup>. De una forma más específica, esta misma Ley, en el artículo 48, recoge que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular”* las víctimas de dicho ilícito. *“Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse”* con

---

<sup>76</sup> PEREZ GUARDO, R. El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. *“Tesis Doctoral”*. 2013, pp. 72 a 78.

quienes representen a las personas trabajadoras, *“tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”*.

Este artículo, además, en su apartado 4, dispone que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho por la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo<sup>77</sup>.

Pese a que la atención de este trabajo se centra en el acoso sexual laboral en el ámbito social, no se debe de olvidar que en el Código Penal no se ha tipificado esta conducta de carácter sexual hasta 1995; no obstante, sólo se recogía una tipología, el chantaje sexual, recogido en el artículo 184, que establecía una pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis meses a quien solicitara favores de naturaleza sexual, para sí o para terceros, aprovechándose *“de una superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación”*.

En la reforma que se llevó a cabo por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, se endurecen y amplían las condenas, pero se sigue manteniendo la misma redacción.

En los artículos 443 y 444 del Código Penal, se amplía la protección y la condena a aquellos supuestos de solicitud sexual a toda persona pendiente de resoluciones, informes o elevación de consultas a superiores en el ámbito de la Administración Pública; solicitud sexual que estará castigada con una pena de prisión de uno a dos años y una inhabilitación absoluta que podrá oscilar entre los seis y doce años.

Esta regulación, al contrario que el Derecho Laboral, deja sin protección a

---

<sup>77</sup> GRAU PINEDA, C. Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *“Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género”*. 2020, vol. 5, núm. 2, pp. 24.

muchas víctimas de conductas de acoso sexual ambiental<sup>78</sup>.

#### **4. ¿QUÉ CONTENIDOS DEBE TENER UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL?**

La persona empresaria está obligada, por imperativo legal<sup>79</sup>, a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos aquellos aspectos relacionados con el trabajo; es decir, esta obligación le posiciona como garante de la seguridad y salud de las personas que forman la plantilla.

Además, la ley exige la garantía de que el resultado lesivo no va a producirse; es decir, que la protección ha de ser “*eficaz*”, lo que supone que, en el caso de que el riesgo se activase y el daño se produjese, las medidas adoptadas no eran suficientes o adecuadas al objetivo propuesto, pudiendo ser el fundamento de la exigencia de responsabilidad a la empresa, siempre que se pueda acreditar la existencia de conexión entre la actuación empresarial, o su pasividad, y la producción del daño<sup>80</sup>.

Desde el punto de vista de su articulación los protocolos específicos contra el acoso sexual son muy heterogéneos, pues, en algunos casos, forman parte del contenido de los convenios colectivos y, en otros, son pactos o acuerdos colectivos de empresa que pueden ser de carácter específico, como una parte dentro de los protocolos generales anti-acoso laboral o como una parte diferenciada dentro de los planes de igualdad de las empresas<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> PEREZ GUARDO, R. El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. “*Tesis Doctoral*”. 2013, pp. 72 a 78.

<sup>79</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención y Riesgos Laborales. Artículo 14. Boletín Oficial del Estado de 10 de noviembre de 1995, pp. 32605.

<sup>80</sup> RODRÍGUEZ PÉREZ, M<sup>a</sup>. C. El tratamiento jurídico laboral del acoso moral y psicológico en el trabajo. “*Tesis Doctoral*”. 2014, pp. 203.

<sup>81</sup> OLARTE ENCABO, S. Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista. “*Los nuevos retos del trabajo decente: la salud metal y los riesgos psicosociales*”.2020, pp.72.

La Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, publicada el 24 de febrero de 1992, puede orientar a las empresas, a través de pautas prácticas, a elaborar sus propios protocolos de actuación y prevención frente al acoso sexual laboral; especialmente cuando el acoso sexual es ejercido por personas distintas a la empleadora, pues es indiferente la existencia o no de jerarquización respecto a la víctima, lo verdaderamente importante es que se encuentren bajo el poder disciplinario de la persona empleadora.

La finalidad de dicha recomendación es, en primera instancia, evitar que se produzca la situación de acoso sexual laboral y, en segundo lugar, si se produjese, disponer de los medios y procedimientos adecuados para la resolución de dicho problema, así como el establecimiento de las medidas necesarias que impidan su repetición. El objetivo último es la creación de entornos laborales que respeten la dignidad y la integridad, tanto física como psíquica, de las personas trabajadoras.

La gran mayoría de los consejos que se contienen en la Recomendación hacen referencia a las acciones que debe ejecutar la persona que ostenta la responsabilidad de la empresa, ya que es quien debe velar por la salud y la dignidad del personal que forma la plantilla. No obstante, se aconseja que las medidas sean tomadas tras consultar a los órganos de representación de las personas trabajadoras o a través de la negociación colectiva. Esto es así porque, en todos los Estados miembros de la UE, la negociación colectiva constituye el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales, garantista de los Derechos Fundamentales en el seno de la empresa.

Durante el proceso de elaboración de un protocolo de actuación y prevención frente el acoso sexual laboral, la empresa debe abordar los siguientes puntos:

- A. Declaración de principios.** Donde se establezca de forma expresa que todas las personas que son miembros de la empresa, con independencia del rango jerárquico que ocupen en la organización de esta, tienen derecho a disfrutar, a hacer velar su derecho a la dignidad y disponer por igual de la facultad de presentar la oportuna denuncia.

Es recomendable que en este apartado se incluya una definición sobre qué se debe entender por acoso sexual laboral, así como con la oportuna explicación relativa a la ilegalidad de tal conducta, que la comisión de dicho ilícito produce un incumplimiento contractual y de la advertencia de sanciones, las cuales variarán en función de su gravedad. También es aconsejable la imposición, al personal de dirección, del deber de aplicación de estos principios, así como ejecutar las acciones oportunas que garanticen la finalidad del protocolo<sup>82</sup>.

En cualquier entidad pública u organización empresarial deberían regir los siguientes principios:

- Respeto hacia las demás personas. A toda persona trabajadora se la inculcará los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género,
- Prohibición de conductas abusivas y sexistas, como las de insinuación, los roces intencionados, los tocamientos ocasionales y el lenguaje obsceno por cualquier medio ya sea oral como escrito en papel o a través de cualquier soporte tecnológico<sup>83</sup>.

**B. Responsabilidad**, de naturaleza universal; es decir, obligación de cooperación en la creación y el posterior mantenimiento de un entorno laboral en armonía con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras de la organización empresarial.

El personal de dirección deberá ostentar la delegación de la tarea de

---

<sup>82</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD; SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del trabajo por tazon de sexo en el trabajo. 2015, pp. 17.

<sup>83</sup> U.G.T. CASTILLA Y LEON. Modelo de protocolo de tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo para las empresas y entidades públicas. *“MEDIADORES SINDICALES: Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Dirigido a Delegados y Delegadas en las empresas y entidades públicas”* 2014, pp. 11.

garantizar la ausencia del acoso, así como la resolución rápida y eficaz de la situación en el caso de que se produzca. En esta cuestión tiene una gran importancia la formación para la identificación y aplicación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, facilitando a las personas que participan los conocimientos suficientes que les permitan ser plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial.

**C. Procedimientos de tutela prejudicial.** Se trata de que en la negociación colectiva se busque una posible solución mediante un procedimiento no judicial simplificado y sin excesivas formalidades como, por ejemplo, la mediación especializada. Si esto no es suficiente para hacer cesar la conducta de acoso, o ésta es considerada tan grave que hace necesario la omisión del paso anterior por ser insuficiente o inadecuado, se preverá un procedimiento oficial o formal de carácter interno que se iniciará a través de la presentación de la denuncia ante, por ejemplo, la Dirección de Recursos Humanos o la Comisión de Igualdad, si existiera.

**D. Asesoramiento y asistencia.** En este apartado, el Código de Conducta sugiere que se nombre a una persona para proporcionar asesoramiento y asistencia a la víctima del acoso, así como facultarle de competencias que le permitan resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o la extraoficial; para ello deberá recibir la formación adecuada.

Dicha persona será elegida por la persona empleadora o por las representantes de la plantilla de trabajadores; aunque lo idóneo es que exista un consenso entre ambas partes en el citado nombramiento y puede formar parte de los órganos de representación en la empresa o de los órganos específicos en el ámbito de salud laboral. Esta figura ya existe en algunos países y recibe el nombre de asesor/a confidencial<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> PÉREZ DEL RÍO, T. La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. “*Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*”. 2012, pp. 136.



**E. Sanciones.** Estas se establecerán según el grado de gravedad de la conducta en cuestión. En los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual laboral se suelen adoptar las siguientes medidas disciplinarias:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno.
- Traslado de centro de trabajo y localidad durante cierto tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso o promoción profesional durante un período de tiempo.

A la hora de valorar la gravedad de una conducta de acoso sexual, se deberá tener en cuenta la reincidencia, la subordinación de la víctima respecto a la persona agresora y la especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de la precariedad laboral y/o contractual, la edad, el origen, etc.<sup>85</sup>.

En definitiva, una prevención eficaz debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión. La información, la sensibilización y la formación son también tácticas esenciales para que todas asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas. Al tiempo, es primordial que las personas sean conscientes de que, en el caso de que se produzcan estas conductas, no serán consentidas y que las víctimas contarán con el auxilio, apoyo y compromiso de la empresa desde el momento en el que sea conocedora y actuará con la contundencia y

---

<sup>85</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD; SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del trabajo por tazon de sexo en el trabajo. 2015, pp. 17.

diligencia necesaria para resolver la situación.

Por todo esto, la definición, implementación y comunicación de una política empresarial a través de un protocolo desde el punto de vista preventivo es un instrumento clave para evitar situaciones de acoso sexual y, en el caso de que ocurran, garantizar efectivamente la tutela de los derechos fundamentales y la seguridad y salud de quienes las sufran<sup>86</sup>.

## **5. PROTOCOLOS EMPRESARIALES**

Con carácter general se puede afirmar que los protocolos contra el acoso sexual en las empresas son el mecanismo preventivo por excelencia frente a este ilícito y que, como ya se dijo, suelen ser el resultado de la negociación colectiva entre las personas que representan al colectivo laboral y las personas empresarias<sup>87</sup>.

A continuación, se analizará el tratamiento que algunas grandes empresas españolas, y de diferentes sectores, dan, en sus protocolos, al acoso sexual laboral.

### **5.1. MERCADONA**

La definición de acoso sexual que se contiene en el artículo 41 del Convenio Colectivo es la misma que recoge la Ley Orgánica 3/2007.

En el artículo 29.4 de dicho Convenio, se regula el protocolo de acoso con los mismos contenidos que se han visto en el Capítulo III, epígrafe 4, de este mismo estudio; con la descripción oportuna de cómo realizar la reclamación y ante quién debe dirigirse, dependiendo de si la conducta es ejercida por una persona de igual rango o de rango superior a la víctima.

---

<sup>86</sup> GRAU PINEDA, C. Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *“Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género”*. 2020, vol. 5, núm. 2, pp. 25.

<sup>87</sup> OLARTE ENCABO, S. Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista. *“Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales”*. 2020, pp. 71 a 72.

Si se observase la existencia de indicios suficientes, el caso será remitido a la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, compuesto por personal técnico y especialista en la materia; Comisión que, una vez recibida la reclamación, se reunirá, en el plazo máximo de 7 días, para acordar las medidas necesarias y, en su caso, cautelares.

El expediente de investigación finaliza con la emisión de un informe final, el cual deberá ser emitido en un plazo máximo de 30 días, contabilizados desde el día siguiente a la presentación de la reclamación; siendo la Dirección de Recursos Humanos el órgano que adopte las medidas que considere en función a la gravedad de la conducta.

La sanción del acoso sexual laboral, según el artículo 33 del Convenio Colectivo, y pese a ser considerado por la Dirección de la empresa como una falta muy grave, no está tipificado de forma clara; pues puede acarrear desde una amonestación por escrito, como si de una falta leve se tratara, hasta el despido del infractor<sup>88</sup>.

## **5.2. IVECO ESPAÑA**

Dedica el Anexo V de su Convenio Colectivo a la prevención del acoso sexual en el trabajo.

La definición viene recogida en el artículo 2 de dicho Convenio donde, al igual que en el caso de MERCADONA, transcribe la redacción dada por el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007; pero, también se detalla una lista ejemplificativa y abierta de las conductas que serán constitutivas de acoso sexual.

En este protocolo se distingue dos procedimientos: en primer lugar, un procedimiento de actuación informal, de una duración como máxima de 7 días. El órgano delegado será un equipo de asesores, elegido de común acuerdo entre la

---

<sup>88</sup> Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal. 2019, pp. 15600 a 15633.

empresa y la Representación Legal de los Trabajadores; formado, como máximo, por cuatro personas que sean trabajadoras de la empresa y a quienes se les otorgan facultades como las entrevistas individuales con la víctima y con el sujeto agresor.

En segundo lugar, un procedimiento de actuación formal en el cual, y en el plazo de 2 días laborales, la Dirección de Recursos Humanos iniciará el expediente y nombrará a una persona, sin ninguna relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, que se encargará de su instrucción y de comunicar a la persona denunciada la situación y el plazo legal para contestar al expediente que se ha incoado contra ella.

También se conceden a las partes implicadas la posibilidad de estar asistidas por una persona que represente al sindicato o de su confianza, que sea empleada de la entidad.

Deberá resolver en el plazo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia.

A diferencia del Convenio Colectivo de MERCADONA, en el de IVECO ESPAÑA el acoso sexual laboral se considera una falta grave o muy grave y en cada uno de estos dos grados se establece un abanico de conductas a modo de ejemplo y unas sanciones claras en función de la gravedad. En el caso de que se tratara de una falta grave, como es el acoso ambiental, la sanción será más que una amonestación, es decir, un traslado forzoso o una suspensión de empleo y sueldo hasta 3 meses; si, por el contrario, se tratase de chantaje sexual o existiese reiteración en la conducta, el sujeto agresor se enfrentará a sanciones que pueden llevar a la suspensión de empleo y sueldo entre 3 y 6 meses, e incluso el despido disciplinario<sup>89</sup>.

---

<sup>89</sup> Resolución de 24 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa IVECO España, Sociedad Limitada. 2014, pp. 17 a 41.

### 5.3. ZARA ESPAÑA

En su Plan de Igualdad se compromete a asegurar que las trabajadoras y los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, aunque en su página 53 reconoce no disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual por no haberse dado casos<sup>90</sup>.

### 5.4. DECATHLON ESPAÑA

Dicha empresa cuenta con un Plan de Igualdad Laboral, dentro del cual se encuentra un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual Laboral.

En la introducción de dicho plan, se transcribe la definición de acoso sexual del artículo 7 de la ya mencionada Ley 3/2007; así mismo, se tiene como uno de los objetivos generales *“prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso sexual y por razón de sexo que se pudieran producir en el seno de la compañía en cualquiera de sus manifestaciones”*, así como *“informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad”*. Como objetivo específico, en materia de acoso sexual, se comprometen a asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso sexual y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Las medidas que se recogen en dicho protocolo solo abordan la problemática desde un punto de vista preventivo y de control; así, por ejemplo, en este último caso, se realizará un informe anual de casos de acoso sexual y un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo para, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización. Por otro lado, en cuanto a medidas a seguir en el supuesto de un caso de acoso sexual, solo consta que se facilitará la ayuda psicológica a la víctima; no recogiendo nada respecto a los procedimientos a

---

<sup>90</sup> Plan de Igualdad de Zara España, SA en colaboración con CCOO y UGT. 2013, pp. 1 a 77.

seguir ni la sanción a imponer a quien cometa dicho ilícito<sup>91</sup>.

## 5.5. CORREOS

Dispone de un protocolo contra el acoso en sus tres vertientes: acoso sexual, acoso por razón de género y acoso moral, que se recoge en el Anexo del III Convenio Colectivo e implanta tratamientos comunes en lo posible con las peculiaridades de cada clase de acoso; siendo de aplicación a la totalidad del personal laboral al servicio de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A, cualquiera que sea el tipo de contratación o su duración, así como para el personal funcionario.

En la Declaración de Principios afirma que da prioridad absoluta a las reacciones frente al acoso sexual respecto a los criterios de prevención o detención precoz de estos comportamientos y ante la evidencia indiscutible, tan pronto como sea detectada.

En el artículo 6.1 de dicho protocolo se suscribe la definición dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En cuanto al procedimiento, regulado en el artículo 7, establece uno general para las tres clases de acoso laboral con singularidades en lo que respecta a cada una de las clases.

En lo que se refiere a la modalidad de acoso sexual, como peculiaridad en el procedimiento, la persona trabajadora podrá dirigir su denuncia directamente a la Dirección de Recursos Humanos, en un sobre cerrado e indicando en la cubierta la leyenda “*Contenido confidencial. Abrir solo por el Centro Directivo*”. Además, se recomienda, por razones de utilidad y urgencia, que dicha persona incluya algún número de teléfono por el cual se podrá mantener un contacto más directo, discreto y confidencial.

Se establece, como obligación a la persona competente que esté apreciando la

---

<sup>91</sup> Resolución de 29 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Decathlon España, Sociedad Anónima Unipersonal. 2013, pp. 3872 a 3894.

situación, que informe de la existencia de un presunto acoso y de las personas afectadas a la Subdirección de Promoción de la Salud y, en todo caso, cuando la víctima solicite ayuda médica; desde donde se valorarán y aplicarán las medidas protectoras que se entiendan necesarias.

Como órgano específico frente al acoso, constituyen un observatorio anti-acoso del que formarán parte tanto la empresa como los sindicatos firmantes de este protocolo y tendrá funciones como el seguimiento de la conflictividad de acoso, analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles acciones de mejora.

Pese a todo ello, el protocolo no refleja, en ninguno de sus artículos, una lista; al menos ejemplificativa, que recoja diferentes supuestos, así como los grados y tipos de sanciones en función de su gravedad; remitiéndose al artículo 86 del Convenio Colectivo, donde se establece tres grados de gravedad con sus respectivas sanciones para cualquier infracción, independientemente de su naturaleza.

La única singularidad que hay, en cuanto al acoso sexual, es en el supuesto de que la persona infractora haga funciones de superior jerárquico de la víctima de acoso; supuesto en el que se impondrá la sanción en su grado máximo; por ello, es destacable que ante esta ausencia de regulación específica a cuanto el acoso, en concreto al acoso sexual al que se afirma dar una prioridad absoluta, el protocolo, sin embargo sí contemple la consideración de infracción grave o muy grave la denuncia falsa de acoso<sup>92</sup>.

---

<sup>92</sup> Resolución de 10 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima. 2011, pp. 68884 a 69028.

### III. CONCLUSIONES.

Aunque el acoso, en general, tiene su origen en el inicio de la vida del ser humano en sociedad y en la forma de establecer las relaciones de poder dentro de la misma, es a partir de finales del siglo XX, con su conceptualización, cuando socialmente se empieza a ser conscientes del influjo negativo de esta práctica en las relaciones interpersonales y su relación con las denominadas “*enfermedades emergentes*”.

El acoso laboral sexual se origina en el momento en el que la mujer accede al mercado laboral, siendo los principales causantes de dicho tipo de acoso la estandarización de los roles laborales según el sexo de los trabajadores, la precarización laboral y la ausencia de una legislación concreta y concisa, tanto en el campo jurisdiccional como en el marco de las empresas.

El acoso, en sus diversas manifestaciones, pero sobre todo en el motivado por cuestiones sexuales y / o discriminatorias se ha visto fuertemente impulsado y agravado con la aparición de nuevas formas de comunicación, como pueden ser las diferentes redes sociales

Las consecuencias del acoso, en general, son sufridas por la víctima, manifestándose en depresiones, angustia, ansiedad y disminución o destrucción de la autoestima personal, pudiendo llegar incluso al suicidio; así mismo, también afecta a su entorno a través de las relaciones interpersonales con el mismo.

Las consecuencias del acoso laboral, además de las manifestadas en el párrafo anterior, son: una disminución en la productividad de las víctimas, un mal ambiente laboral e, incluso, una publicidad negativa para la marca representativa de la empresa que permite o trivializa dicha conducta ilícita.

Además de las manifestadas en los dos párrafos anteriores, la principal consecuencia del acoso laboral sexual, el cual es sufrido en un elevadísimo porcentaje por las mujeres, es la “*cosificación*” de la víctima como un objeto sexual y que, mayoritariamente, se produce sobre el substrato más débil de la cadena laboral, aquel que carece de una formación cultural y laboral inferior a la media imperante en la sociedad.



Sería necesaria una educación en igualdad y con absoluto respeto hacia la diversidad; así como una definición legal clara y precisa del acoso, de cada una de sus diversas formas, contenida dentro de una única norma legal que regulase y puniese este ilícito, evitando la dispersión de su regulación en diversas normas legales vigentes.

## BIBLIOGRAFÍA

- CANDINA ASTORQUI, A. Maltrato psicológico-Acoso laboral. Mobbing. “*Norte de Salud Mental*”. 2002, Vol. 4, núm. 12.
- DE PAIVA MEDEIROS DE OLIVEIRA, F. El acoso laboral. “*Tesis Doctoral*”. 2005.
- ESCARTIN, J; SORA, B; RODRÍGUEZ – MUÑOZ, A.; RODRIGUEZ CARBALLEIRA, A. Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ- Perpetrators. “*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*”. 2012, vol. 28, núm. 3.
- FABREGAT MONFORT, G. El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. “*Revista de Derecho*”. 2011.
- GRAU PINEDA, C. Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. “*Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*”. 2020, vol. 5, núm. 2.
- MANSILLA IZQUIERDO, F. Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. “*Medicina y Seguridad del trabajo*” 2014, tomo 60.
- MARTÍN DAZA, F. Documento realmente importante en el contexto español pues el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es la institución de referencia a la hora de orientar a los actores sociales, algunos de los cuales son los servicios de prevención, mutuas o los sindicatos. 1998.
- MARTÍN VALVERDE, A. La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general. “*Temas Laborales*”. 2007, núm. 90.
- MARTÍNEZ LEON, M; IRURTIA MUÑIZ, M. J; CAMINO MARTINEZ, C; TORRES MARTÍN, H; QUEIPO BURÓN, D. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. “*Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*”. 2012, núm. 3.
- MAYORAL BLASCO, S; ESPLUGA TRENC, J. Mobbing ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo. “*Cuadernos de Relaciones Laborales*” 2010, vol. 28, núm. 2.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Inspección y procedimiento de 19 de febrero de 2020.
- MOLINA NAVARRETE, C. Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío. “*Diario La Ley*”. 2019, núm. 9452. Sección Dossier.
- MUÑOZ RUIZ, A. B. La realidad inventada. Accidente de trabajo, acoso imaginario y riesgo de simulación. “*Revista Doctrinal Aranzadi*” 2012, núm. 3.

OLARTE ENCABO, S. Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista “*Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*”. 2020.

OVEJERO BERNAL, A. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. “*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*”. 2006, vol. 22, núm.1.

PÉREZ ALONSO, M. A. El acoso en el ámbito de las relaciones laborales. ” *Actualidad Jurídica Iberoamericana*”2017, núm. 6.

PÉREZ DEL RÍO, T. La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. “*Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*”. 2012.

PEREZ GUARDO, R. El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. “*Tesis Doctoral*”. 2013.

PÉREZ GUARDO, R; RODRÍGUEZ SUMAZA, C. Un análisis del concepto del acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. “*Cuadernos de Relaciones Laborales*” 2013, núm. 1, vol. 31.

RODRÍGUEZ PÉREZ, M<sup>a</sup>. C. El tratamiento jurídico laboral del acoso moral y psicológico en el trabajo. “*Tesis Doctoral*”. 2014,

ROJAS DE RIVERO, G. P. La protección del acoso laboral en materia de Seguridad Social. “*Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*”. Gobierno de España. 2011.

SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD; SECRETARIA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del trabajo por razón de sexo en el trabajo. 2015.

VELASCO PORTERO, M. T. Acoso en el ámbito de las relaciones laborales. “*La situación jurídica de la mujer ante el acoso. La articulación en un único protocolo de la tutela del acoso sexual, por razón de género y acoso moral*” 2013.

VELASCO PORTERO, M. T. Acoso y otras formas de violencia en el trabajo. “*Retos del Derecho del Trabajo español ante la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social y derechos fundamentales*” del Programa I+D+I Retos 2018.