



universidad
de león



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

**VIOLENCIA EN EL TRABAJO: EL ACOSO
SEXUAL Y EL ACOSO DIGITAL.**

**VIOLENCE IN THE WORKPLACE: SEXUAL
HARASSMENT AND DIGITAL HARASSMENT.**

GRADO EN DERECHO

AUTORA: D. MARÍA CATARINA AFONSO XARDO PINTO

TUTORA: D. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

ÍNDICE

ABREVIATURAS	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	2
OBJETO.....	3
METODOLOGÍA	4
INTRODUCCIÓN.....	6
I. UN PROBLEMA VISIBLE: REGULACIÓN TARDÍA E INCOMPLETA.....	6
II. LA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS	7
1. <i>Ámbito internacional</i>	7
2. <i>Ámbito europeo</i>	8
3. <i>Ámbito nacional</i>	8
4. <i>Ámbito autonómico. Especial referencia a Castilla y León.</i>	10
CAPÍTULO I. EL ACOSO SEXUAL EN EL DERECHO POSITIVO ESPAÑOL	11
I. EL ACOSO SEXUAL EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	11
1. <i>El bien jurídico protegido</i>	11
2. <i>El entorno y los sujetos del acoso sexual en el trabajo</i>	12
2.1. <i>El sujeto pasivo del acoso sexual en el trabajo.</i>	12
2.2. <i>El sujeto activo del acoso sexual en el trabajo.</i>	13
3. <i>El acto de acoso</i>	13
4. <i>Los distintos tipos de acoso</i>	15
4.1. <i>El acoso sexual llevado a cabo por un superior: el chantaje sexual.</i>	15
4.2. <i>El acoso sexual ambiental.</i>	16
II. LA PRUEBA EN EL ACOSO SEXUAL LABORAL	17
1. <i>La inversión de la carga de la prueba</i>	17

2. Medios de prueba ante una situación de acoso laboral.....	20
CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.....	23
I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	23
II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL.....	24
1. Procedimiento de Mediación.....	24
2. Procedimiento Formal	25
CAPÍTULO III. ¿A QUÉ SE LLAMA “CIBERACOSO”?	27
I. ACERCÁNDONOS AL CIBERACOSO.....	27
II. DELIMITACIÓN Y CARACTERES DEL CIBERACOSO	28
III. DIFERENTES DENOMINACIONES QUE RECIBE EL CIBERACOSO	29
CAPÍTULO IV. EL CIBERACOSO LABORAL.....	30
I. EL CYBERMOBBING, UNA NUEVA MODALIDAD DE ACOSO LABORAL	30
II. EL CIBERACOSO LABORAL COMO UN RIESGO PSICOSOCIAL EMERGENTE ...	31
1. Orígenes y causas del ciberacoso laboral.....	31
2. Normativa en materia de ciberacoso laboral.....	32
2.1. Normativa general.....	32
2.2. Ámbito laboral.....	33
2.3. Ámbito civil	34
2.4. Ámbito penal	34
3. Elementos definitorios del ciberacoso en el trabajo.....	35
III. LA PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE AL CIBERACOSO EN EL TRABAJO. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	36
1. La protección del ciberacoso laboral desde la perspectiva penal y civil.	36
2. La protección desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La tutela preventiva. .	38

3. <i>La protección desde la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. La tutela sancionadora administrativa.</i>	40
4. <i>La protección desde el Estatuto de los Trabajadores.</i>	42
5. <i>La protección desde la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y desde la Ley de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa. El proceso especial de tutela de derechos fundamentales.</i>	43
6. <i>La protección desde la Ley General de la Seguridad Social. La calificación del ciberacoso como accidente de trabajo.</i>	44
7. <i>La protección y sanción del ciberacoso laboral desde la reglamentación interna de las organizaciones.</i>	45
IV. MANIFESTACIONES DE CIBERACOSO LABORAL COMO FORMA DE EJERCER LA VIOLENCIA DIGITAL EN EL TRABAJO	47
1. <i>Prácticas frecuentes de ciberacoso laboral</i>	47
2. <i>El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo</i>	49
1. <i>Ámbito de aplicación del Convenio</i>	50
2. <i>Principios fundamentales</i>	51
3. <i>Protección y prevención</i>	51
4. <i>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</i>	52
CONCLUSIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	56
WEBGRAFÍA	58

ABREVIATURAS

TICs: Tecnologías de la Información y la Comunicación

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

ET: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

INCIBE: Instituto Nacional de Ciberseguridad

CP: Código Penal

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

EFW: Foro Económico Mundial

TC: Tribunal Constitucional

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

RLT: Representación legal de los Trabajadores

PAS: Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral

RESUMEN

La entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo arrastra múltiples transformaciones. El acoso sexual laboral se configura, hoy día, como una lacra de nuestra sociedad que surge como consecuencia de esa incorporación femenina en el mercado de trabajo español, abandonado así el rol inicialmente asignado en la sociedad.

Por su parte, la informalidad propia de las redes permite que personas hostiles, resentidas, con ansias de dominio o falta de escrúpulos, puedan acosar impunemente. El hacer correr un rumor o una calumnia, por una razón personal o por diferencias ideológicas, en forma anónima o desembozada, de boca en boca o mediante e-mails, no es una travesura sin consecuencias. De este modo, nos acercamos a lo que conocemos como “ciberacoso”.

Palabras clave: Acoso | Acoso sexual | Relación laboral | Ciberacoso | Ciberacoso en el trabajo

ABSTRACT

The massive entry of women into the labor market is not a neutral event, but brings multiple transformations. Labor sexual harassment is configured, today, as a scourge of our society that arises as a result of that female incorporation into the Spanish labor market, thereby abandoning the role initially assigned in society.

On the other hand, the informality of the networks allows hostile, resentful people, eager for dominance or lack of scruples, to harass with impunity. Running a rumor or slander, for a personal reason or for ideological differences, anonymously or out of hand, by word of mouth or by e-mail, is not a mischief without consequences. In this way, we approach what we know as "cyberbullying."

Keywords: Bullying | Sexual harassment | Employment relationship | Cyber bullying | Network mobbing

OBJETO

El objeto del presente Trabajo se dirige, principalmente, hacia una profunda perspectiva jurídico-laboral del fenómeno del acoso sexual en el lugar de trabajo y del ciberacoso, fundamentada en el análisis de sus conceptos y manifestaciones, así como también de las diversas normativas en las que se recogen y se regulan las diferentes situaciones legales relacionadas con los mismos. Con vistas a alcanzar este objetivo principal, se persiguen otros objetivos más específicos:

Analizar tanto la figura del acoso sexual como el fenómeno del ciberacoso, haciendo hincapié en la magnitud que presentan ambos en la esfera laboral. Igualmente, conocer y comprender el concepto y el alcance de la violencia en el lugar de trabajo, así como las razones que conllevan su aparición.

Examinar el desarrollo legislativo que han tenido tanto el fenómeno del acoso laboral y el ciberacoso a lo largo de su existencia, pretendiendo profundizar y darle cierta relevancia a los mismos en el ámbito autonómico de Castilla y León.

Estudio de las vicisitudes que presenta, en el derecho positivo español, la figura del acoso sexual laboral. En la misma línea, enumerar y describir los instrumentos de prevención y actuación con la finalidad de combatir la violencia laboral, esbozando sugerencias para mejorar la protección, principalmente en el ámbito laboral estatutario, de las víctimas ocurrida en el lugar de trabajo.

Además, presentar el actual estado de la tutela de los derechos laborales de las víctimas de acoso sexual que trabajan por cuenta ajena en el Estado español.

Puesta a colación de los métodos de protección jurídica frente a ciberacoso en el trabajo, analizando las diversas perspectivas a través de las cuales se puede analizar dicho fenómeno, así como el análisis profundo de uno de los Convenios más importantes en la materia: el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y estudio de su trascendencia en la gestión de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo.

El interés de la reflexión sobre este fenómeno y la razón de su elección vienen avalados por su relevancia en la actualidad y por el incremento de la sensibilización social al respecto.

METODOLOGÍA

Con el fin de alcanzar los objetivos que se pretendían con la realización del presente TFG, se ha llevado a cabo un meticuloso estudio acerca del fenómeno del acoso sexual y del ciberacoso (ambos dos en el ámbito laboral), consultando, para ello, una gran diversidad de manuales y otras obras escritas. Ello tiene como finalidad la de ampliar el conocimiento respecto a la problemática de estos dos fenómenos, así como investigar el alcance de los mismos y realizar un estudio empírico, analizando el comportamiento que tendrían los sujetos ante la posibilidad de ser testigos o víctimas directas.

En un primer momento se comentó el tema a mi tutora del trabajo, quien dio el visto bueno y propuso añadir el fenómeno del ciberacoso laboral a mi primera idea de trabajo, el cual era el estudio y análisis de tan solo la figura del acoso sexual laboral, dado su auge en los últimos años.

Seguidamente, se elaboró un índice provisional sobre el mismo, el cual tuvo que ser posteriormente modificado pues atendía a diversidad de materias que distaban mucho de consideraciones laborales. Finalmente se decidió acortarlo en vista a centrarnos y analizar en profundidad los dos fenómenos desde una perspectiva mayoritariamente laboral, dirigiéndonos así al objetivo principal del trabajo.

Se requirió una primera aproximación a ambos conceptos, delimitando sus definiciones, así como también sus caracteres. Se pretendió examinar la evolución de ambas figuras desde sus primeras manifestaciones hasta el momento actual, haciendo una especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; así como también al Convenio 190 OIT.

Desde un primer momento, se analizaron a través de las bases de datos *Cendoj*, *Aranzadi Digital* y *Tirant online*, la doctrina judicial emanada del Tribunal Constitucional y de los Tribunales en materia laboral, para intentar localizar dificultades concretas en el ejercicio de los derechos y su modo de resolución por dichos Tribunales, así como el nivel de protección otorgado, con la finalidad de ir centrando el trabajo e ir ajustando las ideas que se tenían del mismo a la realidad.

Además, se recogen gran cantidad de estudios -plasmados en monografías, capítulos de libros y artículos en revistas científicas- de la doctrina científica que, tanto desde el

ámbito del Derecho del Trabajo como desde sectores especializados en violencia de género, han investigado sobre estas materias, muchos de ellos aportando propuestas concretas de actuación.

Igualmente, se han manejado comunicaciones, recomendaciones, informes, resúmenes, programas, códigos de conducta, notas y criterios técnicos realizados por diversos organismos implicados en la lucha contra la violencia de género —como la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea, el Consejo de Europa, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo—, donde se contienen datos e informaciones sobre la magnitud del problema estudiado, instrucciones aclaratorias y propuestas de mejora.

Por otra parte, se ha recurrido a la búsqueda de información en sitios web para poder redondear las definiciones otorgadas con una mayor precisión y mostrar tendencias y situaciones respecto al tema competente que han acaecido en los últimos meses, a fin de que el presente trabajo se encuentre lo más actualizado y ajustado posible a la actualidad.

Se acudió, del mismo modo, a un seminario ofrecido por la Universidad Miguel Hernández de Elche a través de la aplicación YouTube, con la finalidad de estudiar y analizar en profundidad el ciberacoso en el trabajo, teniendo como principal ponente a Fernando Vicente de Pachés. Adquirió bastante protagonismo, como se ve, el desarrollo del trabajo a través de la búsqueda de recursos por Internet, como consecuencia de la pandemia del Covid-19 que sufrió la sociedad durante el tiempo que se empleó para la redacción del mismo.

Con todo ello, se delimita el contenido actual de los específicos mecanismos de protección existentes en el Estado español para las víctimas de violencia en el lugar de trabajo, así como los grados de protección que ofrecen, subrayando las carencias y presentando nuevas posibilidades de actuación.

De esta manera, se ha seguido una metodología sobre todo analítica y descriptiva, partiendo de lo general hacia lo más específico, en la cual se ha pretendido ofrecer una visión personal y reflexiva sobre los aspectos más destacados de la materia objeto de estudio, que culmina con una serie de conclusiones y propuestas de mejora.

INTRODUCCIÓN

I. UN PROBLEMA VISIBLE: REGULACIÓN TARDÍA E INCOMPLETA

A pesar de la inevitable presencia del acoso sexual en las relaciones laborales a lo largo de toda la historia¹, resulta importante destacar que, en verdad, nunca obtuvo una regulación explícita hasta época bien reciente. Fue a partir de los trabajos en los años 70 llevados a cabo por activistas feministas estadounidenses y canadienses en colaboración con algunos investigadores² los que pusieron fin a la falta de regulación que sufría este fenómeno³. Resulta extraño que un tema tan complejo, susceptible de ser estudiado desde campos tan diferentes como la educación, el derecho del trabajo y los recursos humanos, el trabajo social, el derecho penal, entre otros, haya estado tan abandonado.

Como resultado de estas primeras investigaciones, el acoso sexual pasó a ser considerado como una materia merecedora de un profundo estudio y de una regulación específica, lo cierto es que, desde que vieron la luz los trabajos mencionados, muchos han sido ya los estudios que se han realizado y publicado sobre esta reprochable conducta. Centrándonos en España, la primera investigación realizada en nuestro país sobre el acoso sexual que se ha localizado es la efectuada por el Departamento de la Mujer de UGT de Madrid entre finales de 1986 y principios de 1987, por motivo del primer centenario del sindicato⁴.

De esta manera, se ha hecho que, poco a poco, los sistemas legales que antes carecían de una regulación específica sobre el tema del acoso sexual en el trabajo, hayan

¹ Sobre la historia del acoso sexual desde la configuración del trabajo moderno con la llegada de la revolución industrial y la progresiva incorporación de la mujer al trabajo en los distintos sectores de la actividad económica, *vid.* BACKHOUSE, C. y COHEN, L. *The secret oppression. Sexual harassment of working woman*, Pub. Macmillan of Canada, Toronto, 1978, pp. 53 y ss.

² Véase obra citada anteriormente.

³ Es más, como señalan algunos autores – *vid.* FARLEY, L., *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*, Pub. McGraw-Hill, New York, 1978, pp. XV, XVI y XVII; y GUTEK, B. A. y DUNWOODY, V. *Understanding sex in the workplace* in AA. VV. *Women and Work. An annual Review*, V. 2, Pub. Sage Publications, California, 1987, p. 250 – la figura del acoso sexual en el trabajo carecía, incluso, de un nombre propio.

⁴ Muchos autores/as sitúan a esta obra como la pionera en los estudios sobre acoso sexual en España ya que, cuando los investigadores del estudio realizaron la revisión bibliográfica, constataron que en España no se había realizado ninguna investigación anterior sobre acoso sexual.

establecido una regulación del mismo, adoptando medidas de prevención y sanción⁵. Así las cosas, en los últimos veinte años se ha transformado la visión del fenómeno del acoso sexual laboral: se ha pasado de una posición pasiva y permisiva, en la que el acoso sexual laboral llegó a considerarse como un fenómeno natural y típico de la conducta de los hombres hacia las mujeres dentro del ámbito laboral, a otra activa y censuradora que condena tal fenómeno y que busca su erradicación, lograda, sobre todo, a través de la concienciación social hacia este tipo de conductas⁶.

II. LA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS

1. Ámbito internacional

En el ámbito internacional, las Naciones Unidas a través de Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida generalmente como CEDAW) (1979), las Conferencias Mundiales sobre la Mujer y particularmente de la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer de Naciones Unidas (1993), ha puesto de manifiesto insistentemente que los derechos de las mujeres son derechos humanos, obligando a los Estados a intervenir activamente para eliminar toda vulneración de dichos derechos, ya sea por personas privadas, grupos u organizaciones, en todos los ámbitos de la vida.

También es necesario destacar la actuación de la ONU a través de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), promoviendo la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante Convenios Internacionales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad, entre otros. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado

⁵ Desde un principio, la doctrina consideró que el acoso sexual debía ser legislado, sobre todo, desde una perspectiva laboral, poniendo el acento en temas como el despido o la rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, haciendo responsable también al empresario. Además, se anunciaba que debían buscarse formas que permitieran allanar las dificultades que normalmente van a existir en la prueba de estas conductas, recomendándose entonces la inversión de las reglas procesales de la carga de la prueba – *vid.* BACKHOUSE, C. y COHEN, L. *The secret oppression.....*, ob. cit., pp. 201 y ss.

⁶ En efecto, una de las consecuencias del descubrimiento al público de este fenómeno ha sido, sin duda, la concienciación de una sociedad en la prevención y sanción de una conducta que hasta muy recientemente había consentido.

múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

2. Ámbito europeo

En lo que concierne al ámbito europeo, cabe resaltar la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual incluye un anexo con el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, así como la Recomendación 92/131/CEE.

Del mismo modo, cabe mencionar también las Directivas posteriores relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a 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; la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

3. Ámbito nacional

En lo que respecta específicamente a la regulación estatal sobre acoso sexual y por razón de sexo que es aplicable en España, así como la obligación de prevenir dichas conductas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su *artículo 7* ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales.

En este sentido, es importante también hacer mención al *artículo 8* de la de LOIEMH, en el que se establece que: "*constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*". Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia LOIEMH se refiere en su *artículo 48* al establecimiento de protocolos de acoso sexual y de razón de sexo en las empresas. Con esta finalidad establece que las empresas deberán negociar, con la representación de las trabajadoras y trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Además, el *artículo 62* de la LOIEMH establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que la *disposición adicional 11ª. 1* de la LOIEMH establece una nueva redacción del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, que incluye entre los derechos básicos de trabajadoras y trabajadores la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, la LOIEMH modifica, a través de dicha disposición adicional, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, incorporando en su letra "g" "el acoso sexual" y "por razón de sexo" como causas de despido disciplinario.

Respecto a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de género, es necesario señalar que aunque se centra en las manifestaciones de la violencia de género en las relaciones afectivas, en la Exposición de Motivos se va aún más lejos, conceptualizando el "síndrome de la mujer maltratada" como: "*las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral*".

Más allá del ámbito normativo establecido por estas leyes orgánicas, en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), se pone de manifiesto la gravedad de esta conducta, que se define en su artículo 8.13 como una infracción muy grave. En este sentido, puede instarse la actuación de la Inspección de Trabajo con importantes sanciones para la empresa, que debe asumir su responsabilidad por la comisión de este tipo de infracciones, tal y como lo estipula el artículo 46 bis de la LISOS.

También resulta fundamental aludir a lo largo de este recorrido normativo al *artículo 10* del Real Decreto 1615/09 que regula el Distintivo de Igualdad, el cual incluye la elaboración de protocolos, de forma que la realización e implementación de estos documentos puede implicar, a su vez, un incentivo para las empresas.

4. Ámbito autonómico. Especial referencia a Castilla y León.

Por lo que se refiere al ámbito autonómico, la Ley 1/2003, de 3 marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León establece en su *artículo 14.2* que las Administraciones Públicas de Castilla y León penalizarán, dejarán de subvencionar, bonificar o de prestar todo tipo de ayuda pública a aquellas empresas en las que se compruebe por Resolución Administrativa o Sentencia Judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales. Asimismo, en el *artículo 18.9*, relativo a las medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, se establece que la Administración Autónoma promoverá la inclusión del Código de Conducta contra el acoso moral y sexual recogido en la Directiva Europea del 24 de mayo de 2002, relativa a la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo.

La aprobación de la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León supuso que se recogieran expresamente el acoso sexual y el acoso laboral por razón de género como expresión la desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres constitutivas de violencia de género, y que fueran definidos en el *artículo 2*, apartados "g" y "h" respectivamente. En este mismo texto normativo se señala además, en el *artículo 9.4*, que se llevarán a cabo actuaciones en materia de sensibilización dirigidas de forma específica al ámbito laboral, destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a eliminar el

acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral como consecuencia de embarazo o maternidad, siguiendo en este sentido, la línea marcada por la LOIEMH.

CAPÍTULO I. EL ACOSO SEXUAL EN EL DERECHO POSITIVO ESPAÑOL

I. EL ACOSO SEXUAL EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1. El bien jurídico protegido

Si bien la libertad sexual parece ser el bien jurídico protegido en el acoso sexual, resulta difícil olvidar otros bienes que, por conexión, resultan también afectados cuando se comete tal tipo delictivo. Así pues parece claro que identificar acoso sexual con vulneración a la libertad sexual es restringir demasiado el contenido de éste delito, en el que además intervienen numerosos factores que deberán apreciarse *ad casum*.

El derecho a la libertad, a la intimidad (art. 18.1 CE), a la igualdad (art.14 CE) y a la dignidad de la persona (art. 10 CE) son, de este modo, derechos conexos al área específica de la libertad sexual, y que adquirirán mayor o menor trascendencia jurídica en virtud del grado de afectación a la víctima.

Según la sentencia del Tribunal Supremo 1104/2000 de 26 de junio, “*el acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona cuya protección proclama el Art. 18.1 de la Constitución*”. El derecho a la intimidad personal es un derecho de carácter personalísimo y constituye la protección del reducto más privado de la vida del individuo, que conecta a su vez con el derecho al honor.

Pero la vulneración más latente se produce respeto de la intimidad, puesto que el acosador puede entrar en el reducto privado de la sexualidad, y en un segundo lugar⁷, el acoso sexual significa una “*transgiversación ambiental al exigir del trabajador que, en el marco de su relación profesional, tenga que ocuparse, preocuparse y atender relaciones y atenciones absolutamente ajenas a tal ambiente*”.

⁷ Y de acuerdo con lo que opina Carlos Molero Manglano en MOLERO MANGLANO, C. *El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales a propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999*. En Actualidad Laboral, núm. 15, 2000.

2. El entorno y los sujetos del acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reflejo de las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, por lo tanto, sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la sociedad. En prácticamente todos los casos, analizando la jurisprudencia, las víctimas son las mujeres. Además, la legislación incluye el acoso sexual como un caso de violencia de género ya que es consecuencia del maltrato que sufren las mujeres en el entorno laboral y debido al empoderamiento o superioridad de los hombres en las empresas⁸. Pero también se dan casos el que el conflicto se da entre trabajadores del mismo sexo⁹ y en el que se analiza el despido del trabajador por no acceder a los requerimientos sexuales de un directivo de la empresa.

2.1. El sujeto pasivo del acoso sexual en el trabajo.

Respecto a los sujetos pasivos, se pone de manifiesto que las víctimas de acoso sexual son diferentes de las que lo son de acoso sexista. En el caso del acoso sexual, el estudio realizado por el Instituto de la Mujer pone de manifiesto que las trabajadoras que han declarado haber sufrido acoso, son trabajadoras de menos de 34 años, solteras, procedentes de países extracomunitarios y las trabajadoras cualificadas. Y los sectores en los que se da con más habitualidad son los sectores de construcción e industria y en los centros de trabajo de tamaño mediano (de 20 a 250 trabajadores) y grandes (más de 250 trabajadores).

Respecto al acoso sexista, las empresas en las que las mujeres trabajadoras perciben que son discriminadas en su trabajo por el hecho de ser mujer tienen una mayor incidencia de acoso sexual declarado. El acoso se duplica (18,7%) entre las trabajadoras que trabajan en empresas que discriminan a mujeres. Suele producirse con mayor frecuencia

⁸ IBÁÑEZ GONZÁLEZ, M.; LEZAUN BARRERAS, Z.; SERRANO ARGÜESO, M.; y MARTÍNEZ, T., G., *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la C.A. de Euskadi*. Bilbao, Universidad de Deusto, 2007, pag.88.

⁹ STSJ 1507/2005 de Galicia de 29 de abril.

en la administración pública, y especialmente el sector sanitario y el educativo, más concretamente la Universidad, constituyen ámbitos apropiados para el acoso sexista¹⁰.

2.2. El sujeto activo del acoso sexual en el trabajo.

Siguiendo con el estudio realizado por el Instituto de la Mujer, no hay un único perfil de acosador o sujetos activos. Del total de las situaciones detectadas en el estudio, el 58,8% fueron generados por compañeros de trabajo, frente a un 20,6% que lo fueron por superiores directos. También en ocasiones, un 14,3%, proviene fuera de la empresa a través de clientes con los que se relaciona la víctima. Por lo tanto, el acoso sexual puede tener lugar en diferentes relaciones contractuales, no solo laborales; y, también, entre personas entre las que no existe un contrato propiamente dicho pero que tiene lugar en la esfera laboral.

3. El acto de acoso

El acoso sexual se manifiesta en la empresa o centro de trabajo. Si es fuera de la empresa o centro de trabajo, ha de tener relación necesariamente con el trabajo de la víctima.

Estamos ante un comportamiento que puede tener multitud de variables: proposición, requerimiento, coacción, etc., aunque no exista relación directa verbal o de contacto físico. Según Ignacio Serrano¹¹, se pueden clasificar cuatro tipos de conductas en función de la intensidad o gravedad de la conducta:

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la persona acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.

¹⁰ PÉREZ DEL RÍO, T. *Violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista en el trabajo*. Albacete, editorial Bomarzo, 2009, pag.25

¹¹ SERRANO BUTRAGUEÑO, I. *El acoso sexual*. Revista Tapia No 80. Febrero. Madrid 1995.

- Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y desagradables.

Para Carlos Molero¹², los elementos que definen el acoso sexual son: solicitud, rechazo y persistencia. Son elementos necesarios, que han de darse, del mismo modo, de forma sucesiva en el tiempo. Entiende dicho autor lo siguiente:

- **Solicitud.** Es necesario en primer lugar, que exista una propuesta de carácter libidinoso y lascivo referido en exclusiva al sexo, sin ningún tipo de elemento afectivo o de aprecio. Estas manifestaciones pueden ser verbales, factuales o de índole mixta. Para aclarar este extremo recoge algunas expresiones que han sido reproducidas literalmente en las sentencias: “*chuparte las tetas*”, “*pegarte tres folladas*” y “*te voy a bajar las bragas*”¹³; “*tienes un cuerpazo*”, “*que buenorra estás*”¹⁴; “*te haría un hijo ahora mismo*”, “*vaya tetas que tienes*”, “*debes tener frío porque llevas los pezones en punta*”¹⁵; “*echarte un par de polvos*”¹⁶. La STC de 13 de diciembre de 1999 recoge en los hechos probados manifestaciones de carácter mixto: *El Sr. D. Salvador B.A. provocaba roces físicos continuos con la actora, sólo por el hecho de cruzarse en la tienda y luego a ofrecerle las llaves de una casa que tenía y hacerle manifestaciones como “cuando lo hagas conmigo verás la diferencia”*.
- **Rechazo.** A la propuesta debe seguir una reacción de rechazo –que no hace falta que sea inmediata–. Los Tribunales exigen que no se acepte o tolere. El rechazo supone algo básico: la frontera entre acoso sexual y relación amistosa. Señala el TC en la sentencia ya citada¹⁷ que la relación amistosa es aceptada y recíproca, mientras que el acoso es unilateral e indeseado, y que la cortesía y la relación cordial no justifican el acoso, como no lo justifica un físico atractivo en la empleada o una forma de vestir desenfadada. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva.

¹² MOLERO MANGLANO, C. *El acoso sexual: elementos...*, op. cit.

¹³ STSJ Cataluña de 17 de Enero de 1995 AS. 269.

¹⁴ STSJ de Extremadura 29 de abril 1998 AS. 1648.

¹⁵ STSJ Cataluña de Julio 1998 AS 3177.

¹⁶ STSJ Cataluña de 7 de Enero 1999 AS. 69.

¹⁷ STC de 13 de diciembre de 1999

- **Persistencia.** Sólo hay acoso si, conocido el repudio, se insiste a pesar de ello. Según Carlos Molero¹⁸, para que haya acoso tiene que haber un elemento de persecución, de insistencia reiterada, de acorralamiento. No obstante, la jurisprudencia disiente en este extremo con Molero. Así, la sentencia del TC exige como tercer requisito que “la conducta sea lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora”. No se exige una reiteración o persistencia de la conducta del acosador, como apunta Molero, sino que debe distinguirse entre una sola conducta de acoso grave, en cuyo caso no es necesaria la persistencia (como sería por ejemplo el chantaje sexual), y una conducta leve (acoso ambiental), caso en el que sí debería tenerse en cuenta la persistencia.

4. Los distintos tipos de acoso

4.1. El acoso sexual llevado a cabo por un superior: el chantaje sexual.

En estos supuestos nos encontramos de lleno con que el sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existe una relación de jerarquía. Así pues, el sujeto activo sólo podrá ser el empresario físico, el representante legal de la empresa o un directivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario...). A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

1. *Atendiendo a la forma*, se distingue entre chantaje explícito (que consiste en una proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso) y chantaje implícito, indirecto o tácito, se produce cuando el trabajador nunca ha sido requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

¹⁸ MOLERO MANGLANO, C. *El acoso sexual...*, op. cit.

2. *Atendiendo a sus efectos*, se distingue entre chantaje sexual que implica pérdida de derechos, en el que el empresario o directivo cumple su amenaza si el trabajador no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...); y chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales, que se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o directivo no cumple su amenaza.

Sin embargo, no siempre estamos ante una situación de acoso vertical descendente. Aunque nos cueste mucho creerlo es absolutamente posible que se materialice un acoso vertical ascendente, por cuanto el hecho de ser subordinados no nos exime de desplegar conductas objetivas de maltrato y hostigamiento hacia un superior jerárquico. Este tipo de acoso se genera casi siempre por la dificultad o negativa por parte de los subordinados a aceptar a la persona que ocupa el cargo superior, y la causa puede estar originada desde la negativa de los subordinados al nombramiento o rechazo a las exigencias razonables del jefe, hasta una reacción frente a un jefe autoritario o autocrático.

4.2. El acoso sexual ambiental¹⁹

Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador, requerimientos a los trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

En el acoso sexual ambiental, las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado

¹⁹ La STC de 13 de diciembre de 1999 dice que “...para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”.

negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

II. LA PRUEBA EN EL ACOSO SEXUAL LABORAL

1. La inversión de la carga de la prueba

Como regla general corresponde al demandante probar los hechos en los que basa su petición. Sin embargo, las cosas no siempre son tan sencillas. La prueba del acoso casi siempre presenta numerosas y especiales dificultades.

Al respecto, el artículo 96 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social establece que *“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, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Tal y como se observa, el artículo citado establece una inversión de la carga de la prueba a favor de la parte actora que, sin embargo, se ha ido matizando por la jurisprudencia, que establece que en realidad no supone una verdadera inversión de la carga probatoria ya que ambas partes tienen obligaciones. En este sentido, M^a Fernanda Fernández López²⁰ lleva a cabo un estudio de la jurisprudencia del TC y de los tribunales ordinarios que muestra el proceso en la interpretación de la carga de la prueba. Conviene, así, advertir que se analizará la inversión de la carga probatoria desde dos ópticas diferenciadas: primero se verá cuál era la posición mantenida por los tribunales al respecto antes de la Ley Orgánica 3/2007 y, seguidamente, cuál ha sido el cambio sufrido en la jurisprudencia con su entrada en vigor.

Con respecto al TC, se puede observar la evolución sufrida desde su primera sentencia dictada en un caso de discriminación por motivos sindicales –STC 38/1981, de 23 de noviembre–, donde establecía, con una evidente intención generalizadora, que el

²⁰ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *La tutela laboral frente a la discriminación por razón de género*. La Ley, Madrid 2008, págs. 129 – 172.

empresario es quien ha de asumir la carga de probar que su comportamiento es “ajeno a todo propósito discriminatorio atentatorio a un derecho constitucional”. No obstante, dicho pronunciamiento fue atenuado en la propia doctrina constitucional y plasmado en el texto de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, concretamente en su art. 96. De esta forma, la ley española establecía la posibilidad de que de los indicios se dedujesen directamente de las alegaciones del demandante y no necesariamente de pruebas efectuadas por él, aunque no las excluyera.

El TC rectificó su postura acerca de la inversión total de la carga de la prueba en los procesos por discriminación, como así lo estableció en la STC 44/1999, de 22 de marzo²¹. En el caso del acoso sexual, la STC 136/2001, de 18 de junio²², evidencia los problemas que presenta la aportación de tal indicio para proceder a la inversión de la carga de la prueba. En dicha sentencia se establece, tal y como se ha venido exponiendo, que *“para imponer al empresario la carga probatoria no basta la mera afirmación de discriminación o lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una apariencia de aquella discriminación o lesión. Se hace necesario por ello, que quien afirma la referida vulneración acredite la asistencia de indicios que establezcan razonablemente la probabilidad de lesión alegada”*.

²¹ El TC dictaminó que al demandado sólo le correspondía acreditar que su conducta no era discriminatoria en los supuestos en los que “la parte demandante aporte al proceso un mínimo de indicios suficientes, o un principio de prueba, que genere razonablemente una apariencia o presunción sobre la realidad de la conducta empresarial que se denuncia”. Si la parte actora aporta indicios o un principio de prueba, sobre el demandado recae la carga probatoria de que su comportamiento no tuvo ánimo discriminatorio, tratándose de una verdadera actividad probatoria.

²² En el caso de autos, la parte actora presentó un informe médico que evidenciaba un cuadro médico de ansiedad como consecuencia del acoso sexual sufrido en su trabajo. No obstante, la sentencia recurrida consideró que dicho informe no era un indicio suficiente. el TC dictaminó que el hecho de que hubiese transcurrido un tiempo considerable desde que la actora comenzó a sufrir el acoso hasta que acudió a la consulta médica, sumado a que la crisis de ansiedad se produjo después de haber sido despedida –y, en consecuencia, cuando ya habría cesado el acoso–, eran motivos suficientes para que el tribunal tuviese una duda razonable y razonada acerca de la verdadera existencia del acoso denunciado.

Como se ha visto, el TC ha venido estableciendo que la prueba de indicios suficiente para entender que se ha producido un resultado discriminatorio es aquella que lleva al Juez a una convicción cercana a la certeza de que la discriminación se ha producido.

El reflejo de la doctrina del TS en la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia es evidente: aplican de igual modo la necesidad de aportar indicios que prueben la discriminación, consideran insuficiente que la parte actora se limite a alegar la existencia de un comportamiento discriminatorio y, por último, realizan una distinción entre los indicios y las sospechas, con tal de separar los *“elementos probatorios suficientes como para ser tenidos como prueba del indicio exigido y las que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como el de invertir la carga de la prueba”*²³.

Lo expuesto hasta el momento es lo que venían estableciendo los tribunales con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 13.1 establece que *“De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”*. Como se observa, el precepto citado establece una regla de distribución de la carga de la prueba, aunque no define con claridad cuál es exactamente el alcance de la misma, lo que lleva a preguntarse si la mera alegación de la parte actora impone al demandado la carga probatoria.

En consecuencia, M^a Fernanda Fernández²⁴ entiende que la LO 3/2007 no establece una verdadera inversión de la carga probatoria, ya que las alegaciones de la demandante han de ser fundadas y no arbitrarias, de las que se desprenda una apariencia de buen derecho. Además, como la Ley de Igualdad no deja clara la actividad que la demandante ha de llevar a cabo, se entiende que puede aportar hechos que acrediten la discriminación sufrida, así como indicios en el sentido que ya se ha comentado con anterioridad, o bien *“simplemente aportar un principio de prueba, una apariencia de buen derecho, de seriedad de su denuncia, que desencadenará la obligación del*

²³ En palabras del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su sentencia núm. núm. 4985/2000, de 8 de junio de 2000.

²⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M F., *La tutela laboral...*, op. cit.

demandado de probar lo que le impone la LO 3/2007". Tal postura se ve reforzada si, además, se tiene en cuenta la Directiva 2006/54/CE –de donde deriva la LO 3/2007–, que en su artículo 19 establece “una carga indiciaria que recae en la víctima y que consiste en la alegación de hechos que permita presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta”²⁵

En consecuencia, podemos llegar a la conclusión de que ni con la entrada en vigor en el año 2007 de la Ley de Igualdad se ha conseguido establecer una verdadera inversión de la carga probatoria a favor de la parte demandante cuando ésta alega la existencia de un comportamiento discriminatorio.

Finalmente, cabe hacer mención que la LO 3/2007 no hace referencia expresa al acoso sexual, pero en la medida que el artículo 7.3 de la citada Ley lo declara como conducta discriminatoria, junto con el acoso por razón de sexo, le son de aplicación las reglas contenidas en la Ley a combatir la discriminación, incluyendo las referentes a la carga de la prueba.

2. Medios de prueba ante una situación de acoso laboral

Una vez delimitado los aspectos de lo que supone la carga de la prueba en situaciones así, es lógico parar a reflexionar sobre aquellos medios de prueba que pudieran ser de importancia para la víctima de acoso laboral. La ley contempla, en general, cinco medios de prueba: el interrogatorio de las partes, el interrogatorio de testigos, la prueba pericial, la prueba documental (incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos) y los informes de expertos. Veamos a continuación un análisis de cada uno de ellos en relación con el acoso.

El interrogatorio del empresario (o de la persona que haya actuado en nombre del empresario, v.g. el gerente) y del presunto acosador como partes demandadas pueden resultarnos muy útiles, ya que si el interrogado reconoce la certeza de determinados hechos de los que quepa deducir la existencia de acoso psicológico -o al menos un indicio de ello- tendremos gran parte del trabajo realizado.

²⁵ LÓPEZ LÓPEZ, J. *Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de "Gender Mainstreaming" y "Empowerment"*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007 No Extra 2, pág. 54.

De capital importancia es la declaración de quienes han sido testigos directos de los hechos. Habitualmente serán trabajadores, compañeros de la víctima que han presenciado las concretas conductas de hostigamiento psicológico a que aquella ha sido sometida. Sin embargo, hemos de tener en cuenta que el testigo compañero de trabajo puede temer represalias de la empresa: “Si cuento lo que sé, tal vez seré yo el siguiente”, “mejor callar y mirar hacia otro lado que comprometer mi puesto de trabajo”, etc.

En cuanto a la prueba documental no hay que insistir en la relevancia casi decisiva que puede alcanzar. Correos electrónicos que contengan amenazas, órdenes absurdas, burlas o injurias, instrucciones escritas de la dirección que pongan de manifiesto un trato denigrante, etc. Especialmente relevantes resultan en este punto los informes favorables emitidos por la ITSS²⁶. Por su parte, el dictamen pericial médico o psicológico se emplea como medio de prueba de las dolencias psíquicas que pueda padecer la víctima de acoso, lo que a su vez servirá de base para establecer una indemnización al trabajador por el menoscabo sufrido en su salud psíquica.

Para finalizar, especial mención merecen las grabaciones de audio o video, que pueden aportarse como prueba. La cuestión sería plantearnos si sería lícita una grabación obtenida sin conocimiento de quien ha sido grabado. La respuesta nos la da la jurisprudencia: la grabación de las propias conversaciones por uno de los interlocutores no atenta al ámbito de la intimidad personal, por lo que pueden usarse como prueba en juicio^{27 28}.

Es preciso tener en cuenta la regla contenida en el apartado segundo del artículo 90, que establece que *“no se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas”*. La importancia de este precepto se halla, fundamentalmente, al suscitarse la duda de si las grabaciones de las conductas

²⁶ Tratándose de acoso, la ley nos dice que el juez o tribunal podrá recabar informes de expertos y el dictamen “de los organismos públicos competentes”, entre los que puede contarse la ITSS.

²⁷ Véase STSJ de Cataluña, sala de lo Social, de 5 de mayo de 2011.

²⁸ Por ejemplo, en la STSJ de Madrid, de 4 de mayo de 2010, el Tribunal admitió como prueba la grabación que el trabajador había efectuado de sus propias conversaciones con el gerente de la empresa, quien desconocía que estaba siendo grabado.

denunciadas suponen una vulneración del derecho fundamental a la intimidad y, más concretamente, al derecho al secreto de las comunicaciones de las personas intervinientes en tales grabaciones, garantizado en el apartado tercero del artículo 18 CE. Es importante destacar la doctrina sentada por el TC con respecto a ello²⁹, el cual estableció que en la protección del derecho a la intimidad contenido en el artículo 18 CE es preciso efectuar una distinción según si la grabación ha sido realizada por terceras personas ajenas a la conversación o situación, o bien se ha efectuado por uno de los intervinientes en ella.

Así pues, se concluye que es plenamente admisible como prueba la grabación del acoso sexual siempre se den los requisitos señalados por la jurisprudencia española³⁰. Además, cabe hacer mención que con los avances tecnológicos las víctimas de los acosos no sólo tienen a su disposición las grabaciones, sino que también pueden aportar al proceso como prueba las conversaciones mantenidas por la aplicación de mensajería instantánea de “WhatsApp”³¹.

²⁹ Para fundamentar esta decisión el Tribunal se amparó en el hecho de que el precepto constitucional *“se dirige inequívocamente a garantizar su impenetrabilidad por terceros (...) ajenos a la comunicación misma. La presencia de un elemento ajeno a aquellos entre los que media el proceso de comunicación es indispensable para configurar el ilícito constitucional aquí perfilado”*, ya que el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones consagra *“la libertad de las comunicaciones, implícitamente, y, de modo expreso, su secreto, estableciendo en este último sentido la interdicción de la interceptación o del conocimiento antijurídicos de las comunicaciones ajenas.*

³⁰ Como ejemplo de tal admisibilidad resulta relevante una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, donde la actora grabó una conversación mantenida con el administrador de la empresa donde trabajaba, en la que se escucha que el demandado utiliza un lenguaje con connotaciones sexuales respecto a la demandante. El tribunal resuelve que *“no constituye vulneración alguna de los derechos fundamentales del demandado, sino una actuación legítima en defensa de sus intereses, siendo además un medio adecuado y razonable para poder hacer valer sus derechos ante la Justicia”*.

³¹ Así lo confirma el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja –sentencia núm. 14/2016, de 22 de enero de 2016.

CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular. De este modo, las acciones que se emprendan en este sentido han de dirigirse:

- En primer lugar, a la prevención de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- En segundo lugar, a la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas. El fomento de un entorno laboral libre de acoso sexual precisa que los valores de la igualdad entre mujeres y hombres sean compartidos por todas las personas integrantes de la organización. Fundamentalmente, esto se ve facilitado por la implementación de acciones de sensibilización, de diferentes formas y desde diferentes estancias. Una organización o empresa que asume la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, como elemento central puede:

- Elaborar una declaración de principios, en la que se señale su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras; así como elaborar códigos de conducta y buenas prácticas.
- Difundir su posicionamiento de rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, entre las que se encuentran el acoso sexual, a través de los medios de comunicación internos de mayor utilización;
- Facilitar información a la plantilla respecto de la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y de las sanciones que acarrea.
- Informar de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso en la organización. Igualmente, llevar a cabo actividades

(campañas publicitarias, seminarios, etc.) orientadas a la formación y fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

- Realizar acciones formativas cuyo objetivo y contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres, dirigidos al conjunto de la plantilla y especialmente al personal directivo y de mando intermedio.

Desde esta perspectiva, las actuaciones de prevención se pueden fortalecer con la intervención de la RLT mediante, por ejemplo, la inclusión de cláusulas de rechazo y sancionadoras de las conductas discriminatorias por razón de sexo y de acoso sexual en el convenio colectivo, así como la incorporación del protocolo de actuación ante situaciones de acoso o, incluso, el desarrollo de actividades promotoras de la igualdad y de un ambiente de trabajo que respete la dignidad de todos los trabajadores.

II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

El procedimiento ante una situación de acoso sexual en el ámbito laboral tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Del mismo modo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales:

1. Procedimiento de Mediación

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir

situaciones de acoso sexual, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Asesoría Confidencial³².

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. En el más breve plazo de tiempo posible (como máximo 30 días hábiles), la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

El procedimiento de mediación concluye con el informe motivado de la Asesoría Confidencial que será siempre trasladado a la Comisión PAS (Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral) y que trasladara o no la necesidad de iniciar un procedimiento formal o bien archivar el expediente.

2. Procedimiento Formal

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Asesoría Confidencial mediante la presentación formal de la denuncia por duplicado y a sobre cerrado.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. La Asesoría Confidencial informará a la Comisión PAS de manera ordinaria la existencia de denuncias y por tanto de inicio de procedimiento formal de denuncia.

Se podrá solicitar por la Comisión la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso mediante escrito. Estas medidas pueden ser iniciadas de

³² La función de la Asesoría Confidencial será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto/a agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguirla interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

oficio por la Asesoría Confidencial o a instancia de parte, debidamente motivadas, y en general se llevarán a cabo hasta la finalización de las actuaciones. Una vez recibida la denuncia la Asesoría Confidencial, a la vista de ésta y tras un primer análisis inicial podrá 1) no admitir la denuncia por no pertenecer los hechos denunciados al ámbito del presente protocolo; 2) recomendar, si no hubiera existido previamente mediación y siempre en aquellos caso de alegato de acoso la vía informal de mediación; o 3) admitir la denuncia e iniciar el procedimiento previsto en el Protocolo.

Admitida la denuncia, en el plazo de veinte días laborables, la Asesoría Confidencial se encargará de la investigación. Se iniciarán las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata se trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. La Asesoría será la encargada de realizar un acompañamiento y seguimiento del proceso y de la investigación, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento, se puede, siempre que la acusación lo estime oportuno, intentar un procedimiento informal de mediación. Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Una vez finalizada la investigación, la Asesoría Confidencial elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. El informe de investigación concluirá con algunas de las siguientes alternativas: 1) archivo de la denuncia (sobreseimiento); o 2) activación de la denuncia y apertura de procedimiento disciplinario y traslado a presidencia.

El informe de investigación activándose la denuncia será trasladado e informado a la Presidencia de la Diputación Provincial en el plazo de 30 días hábiles desde el inicio de la denuncia formal. Corresponde al Área de Personal la apertura del procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO III. ¿A QUÉ SE LLAMA “CIBERACOSO”?

I. ACERCÁNDONOS AL CIBERACOSO.

El desarrollo y la definitiva consolidación de la sociedad de la información y del conocimiento están estableciendo la oportunidad de propagar nuevos modos de relación social, cambiar las identidades sociales a las que estamos acostumbrados y asegurar la estructura para la emergencia de nuevos riesgos. Podríamos defender que Internet, tal y como lo conocemos a día de hoy, es un bien público en la medida en que se trata de un mecanismo esencial para el acceso, la información y conocimiento, así como para la comunicación.

Una vez considerado Internet como un bien público, debemos establecer su naturaleza de bien social. Los especialistas han definido “bien” como aquellas cosas susceptibles de generar utilidad a las personas³³. Pero debemos recordar que lo que ocasiona utilidad a unas personas u otras no tiene por qué coincidir, y es por esta razón que los bienes tienen una dimensión objetiva y otra subjetiva (dimensión simbólica). De esta manera, el adjetivo “social” introduce la idea de que para comprender la importancia de Internet como bien público no solo debemos considerar su naturaleza objetiva, sino también su dimensión simbólica (es decir, el significado social atribuido a esta tecnología). En términos generales, Internet es un bien público percibido socialmente como un ámbito en el que se hace posible el libre acceso a la información y el conocimiento.

No nos cabe duda de que Internet y las TIC están en permanente evolución. Cada día se generan nuevas tecnologías y con ellas también nuevas formas de comportarnos en Internet. Y ha cambiado también, como no podía ser de otro modo, la forma de cometer crímenes. En la actualidad existen muchas conductas criminales que se pueden llevar a cabo en el ciberespacio³⁴.

³³ Samuelson, P. A. (1955). Diagrammatic exposition of a theory of public expenditure. *Review of Economics and Statistics*, 37, 350-356.

³⁴ GIBSON, W. *Neuromancer*, Planeta, Barcelona, 1996. El término “ciberespacio” (en inglés “cyberspace”) fue creado por William Gibson en su obra *Neuromancer* en 1984, y significa “algo más que la información digital y la unión entre sistemas informáticos”.

II. DELIMITACIÓN Y CARACTERES DEL CIBERACOSO.

A través de un amplísimo estudio de investigaciones sobre el ciberacoso, podemos definir el mismo en base a diferentes concepciones por parte de los siguientes autores³⁵:

- Según Smith³⁶ el ciberacoso es un acto agresivo e intencionado llevado a cabo de manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de formas de contacto electrónicas por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima que no puede defenderse fácilmente.
- Willard³⁷ define el ciberacoso como el envío y acción de colgar (sending y posting) textos o imágenes dañinas o crueles por Internet u otros medios digitales de comunicación.
- Belsey³⁸ conceptúa el ciberacoso como el uso vejatorio de algunas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como el correo electrónico, los mensajes del teléfono móvil, la mensajería instantánea, los sitios personales... y/o el comportamiento personal en línea difamatorio, de un individuo o un grupo, que deliberadamente, y de forma repetitiva y hostil, pretende dañar a otra persona.
- Aftab³⁹ considera ciberacoso cuando un niño o un adolescente es atormentado, amenazado, acosado, humillado, avergonzado o se convierte en el blanco de otro niño, niña, o adolescente a través de Internet, tecnologías interactivas y digitales o teléfonos móviles. Tiene que implicar a un menor de edad en ambos lados, o por lo menos la situación tiene que haber sido instigada por un menor contra otro menor.
- Kowalski, Limber, y Agatston⁴⁰ han definido el ciberacoso en sentido amplio, que incluye el uso de correos electrónicos, mensajerías instantáneas, mensajes de texto e imágenes digitales enviadas a través de teléfonos móviles, páginas web,

³⁵ Los mismos han sido objeto de reseña en este trabajo por su relevancia y prestigiosa labor desarrollando e investigando el fenómeno del ciberacoso.

³⁶ SMITH P. K. *What good schools can do about bullying*, 2000. *Childhood*, 7, 193-212.

³⁷ WILLARD, N. *Educator's guide to cyberbullying and cyberthreats*, 2005.

³⁸ BELSEY, B. *Cyberbullying: An emerging Threta to the always of generation*, 2005.

³⁹ AFTAB, P. *What is Cyberbullying?*, 2010.

⁴⁰ KOWALSKI, R., LIMBER, S., y AGATSTON, P. *Cyber Bullying: El acoso escolar en la era digital*. Bilbao: Desclée de Brower, 2010.

bitácoras web (blogs), salas de chat o coloquios online, y demás tecnologías asociadas a la comunicación digital. A diferencia de Aftab, estas investigadoras también consideran ciberacoso cuando está implicado un adulto, ya sea como víctima o como acosador.

En síntesis, se considera que el ciberacoso consiste en utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para ejercer el acoso psicológico entre iguales.

III. DIFERENTES DENOMINACIONES QUE RECIBE EL CIBERACOSO.

Como consecuencia de la reciente aparición del fenómeno que estudiamos con este Trabajo, existe una importante variedad de conceptos y denominaciones para referirse a actividades en las que se ejerce algún tipo de poder –violencia- utilizando Internet como medio para dicha dominación.

1. **Cyberbullying:** es el uso de redes sociales para acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios.
2. **Grooming:** es uno de los peligros de Internet que afecta a menores y está relacionado con el acoso de tipo sexual. Básicamente se produce cuando un adulto engaña a un menor con claros fines sexuales utilizando para ello las redes sociales.
3. **Sexting:** implica la recepción o transmisión de imágenes o videos que conllevan un contenido sexual a través de las redes sociales, ya sea con o sin autorización de quien los coloca en el medio.
4. **Sextorsion:** es forma de explotación sexual en la cual se chantajea a una persona por medio de una imagen de sí misma desnuda que ha compartido a través de Internet mediante sexting. La víctima es posteriormente coaccionada para tener relaciones sexuales con el/la chantajista.
5. **Hacking:** es la búsqueda permanente de conocimientos en todo lo relacionado con sistemas informáticos, sus mecanismos de seguridad, las vulnerabilidades de los mismos, la forma de aprovechar estas vulnerabilidades y los mecanismos para protegerse de aquellos que saben hacerlo.
6. **Cyberstalking:** es otro tipo de acoso que se da por medio del uso de algunas tecnologías, principalmente Internet. Se caracteriza por el seguimiento e

investigación constante de información sobre una persona o empresa. Es un acto premeditado, repetitivo, obsesivo, y sobre todo, no deseado.

CAPÍTULO IV. EL CIBERACOSO LABORAL

I. EL CYBERMOBBING, UNA NUEVA MODALIDAD DE ACOSO LABORAL

La violencia, lamentablemente, es un elemento que está presente en muchos ámbitos de nuestra vida cotidiana, inclusive en el mundo del trabajo. En vistas al desarrollo y evolución de las relaciones laborales, se conduce irreversiblemente a tener que prestar atención a nuevas conductas que puedan derivar en el modo de interactuar tanto entre compañeros, como con los clientes o terceras personas (ya sean jefes, altos mandos, directivos, etc.). Como consecuencia de la existencia de esta nueva forma de relacionamiento, nacen nuevas formas de violencia o acoso que traspasan la línea de lo offline a lo online.

Podemos así establecer una nueva forma de violencia, que poco a poco va aumentando, y que es conocida como violencia digital o violencia virtual en el trabajo, a la que denominamos con infinidad de vocablos: acoso digital, acoso cibernético, acoso virtual, acoso en red, o la más conocida o utilizada, de “ciberacoso” laboral⁴¹. Podemos definir, en palabras de Fernando de Vicente⁴², el ciberacoso laboral como el hostigamiento hacia un trabajador a través de las redes sociales y las nuevas tecnologías, entendiendo así como una nueva forma de violencia en el trabajo.

Y bien, ¿Cuáles son las características de esta forma de violencia digital? ¿Qué es lo que la diferencia del ciberacoso o “cyberbullying” que todos conocemos? ¿Contra quién arremete? ¿Qué es lo que conduce al/a la “ciberacosador/a” a realizar estos tipos de comportamientos? ¿En qué situación queda la víctima (o ciberacosado/a) con respecto a su ámbito laboral? Infinidad de preguntas que difícilmente pueden llegar a encontrar

⁴¹ VICENTE DE PACHÉS, F. *Ciberacoso en el trabajo*. Atelier, 2018. Fernando Vicente de Pachés es profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castellón. Ha participado y participa en numerosos y diversos Proyectos de Investigación y posee numerosas publicaciones en las distintas disciplinas en materia socio-laboral, de ahí que obtenga gran calado en este trabajo por su experiencia en el desarrollo y conocimiento del ciberacoso.

⁴² VICENTE DE PACHÉS, F. *Ciberacoso en el trabajo*, op. cit.

una respuesta lógica y humilde. Y es que en los tiempos que corren, hay que tener mucho cuidado y poner mucha atención en todo aquello que hacemos, principalmente, todo lo que tenga que ver con el ámbito de Internet, pues el peligro que alberga es extremadamente infinito.

II. EL CIBERACOSO LABORAL COMO UN RIESGO PSICOSOCIAL EMERGENTE

1. Orígenes y causas del ciberacoso laboral.

La realidad es que el acoso ha existido desde siempre, si bien ahora con la aparición y el uso masivo de internet, las redes sociales y la telefonía móvil, el acoso se introduce en una nueva dimensión, en un espacio virtual donde da la impresión de que no existen límites. Se ha producido una mutación del acoso a otro espacio. Hemos pasado del -tradicional y lamentable- acoso físico (offline) al acoso digital (online), dos formas de acoso que conviven actualmente en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La violencia virtual en el trabajo repercute en muchos otros ámbitos y no solamente afecta a los empleados y empleadores sino también a los lugares de trabajo, los compañeros, las familias y la sociedad en general. En casos extremos, puede producir importantes cuadros de ansiedad, depresión, de estrés postraumático, e incluso llevar a una persona al suicidio⁴³.

El ciberacoso es un fenómeno que genera gran alarma social y que ha atraído la atención de expertos. Sin embargo, no se cuenta en la actualidad con un estudio en profundidad que permita cuantificar en qué medida y hasta qué punto afecta a la ciudadanía y, mucho menos, en qué medida se está ante un fenómeno digital que amplía las formas de ejercer la violencia en las relaciones personales y profesionales.

⁴³ Como el reciente caso de la mujer trabajadora de la empresa Iveco. MOLINA NAVARRETE, C. Del acoso moral ("mobbing") al ciberacoso en el trabajo ("network mobbing") viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, Nº. 437-438, 2019, págs. 143-165.

2. Normativa en materia de ciberacoso laboral.

2.1. Normativa general

Comenzando desde la norma suprema del ordenamiento jurídico español, varios son los artículos aplicables al derecho laboral, a la violencia y acoso en el trabajo. Los bienes jurídicos protegidos por la Constitución que pueden verse afectados son, entre otros: el derecho a la dignidad, el derecho a la integridad física y moral, derecho a la libertad de expresión y comunicación, derecho al honor e intimidad personal y familiar, y la propia imagen, así como también el derecho a la igualdad y a la no discriminación⁴⁴.

Con una gran importancia, el artículo 10 CE, habla de la dignidad de la persona y de todos los derechos que le son inherentes y, se entiende como tal, *“el derecho de cada cual a determinar libremente su vida de forma consciente y responsable y a obtener el correspondiente respeto de los demás”*⁴⁵. Este derecho se encuentra recogido también en el ET, en concreto en el art. 4.2 e), siendo uno de los derechos básicos de los trabajadores.

También encontramos en la CE, en el artículo 14, el derecho a la igualdad, y la obligación de que no se debe de tratar a las personas de manera diferente por el sexo, el género, la raza y, en definitiva, todas aquellas condiciones de las que se han venido hablando que puedan llegar a ser motivo de acoso y violencia en el trabajo. También el artículo 9.2 CE impone la obligación a los Poderes Públicos de *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”*.

Como también se ha dicho, la violencia y el acoso pueden llegar a causar daños, tanto físicos como psíquicos, y es por ello que, también, se ha de tener en cuenta el artículo 15 CE, según el cual *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral”*.

En relación también con los derechos inherentes a los trabajadores, y más hoy en día con el auge de las nuevas tecnologías, son de aplicación a la violencia y acoso en el trabajo los artículos 18.1 y 18.3, así como el 20.1, que garantizan el derecho a

⁴⁴LLOVERA, S., ALFARO, R., y BAUTISTA, J. *Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*.

⁴⁵ MERINO NOVERTO, M. *Sinopsis artículo 10 Constitución Española*. 2003.

al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, al secreto de las comunicaciones y a la libertad de las mismas.

Se ha de hablar también de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, principios fundamentales ambos en el Convenio y la Recomendación, que se regulan, en concreto, en el artículo 3 de la Recomendación y, además, se encuentran recogidos en los artículos 28.1 y 37 CE respectivamente. También se debe citar el artículo 35, que enuncia el derecho de todas las personas a trabajar, sin que exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Finalmente, el artículo 40 recoge un mandato a los poderes públicos del Estado mediante el cual deberán velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar unas condiciones de trabajo dignas, mediante la limitación de la jornada de trabajo, garantizando un debido descanso, etc. A su vez, el artículo 41 recoge otro mandato por el cual el Estado deberá garantizar la asistencia y las prestaciones sociales, sobre todo en caso de desempleo.

2.2. Ámbito laboral

En el Estatuto de los Trabajadores se encuentran diferentes preceptos legales de aplicación respecto de la violencia y acoso en el trabajo. En primer lugar, el artículo 4.1 incluye una lista de derechos básicos para los trabajadores entre los que se encuentra el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En el segundo apartado existe normativa específica en defensa de la dignidad de los trabajadores, como por ejemplo el derecho a la integridad física y, en concreto, el derecho a la *“intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

También existe en el ET el derecho a no ser discriminados (art. 4.2 e), ya sea para el empleo o una vez obtenido, sea cual sea la razón, sexo, raza, religión, origen, etc. En el supuesto de que hubiera discriminación, directa o indirecta, el artículo 17 declara la nulidad de los *“los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.”*

El artículo 18 protege la inviolabilidad de la persona del trabajador en el sentido de que no se podrán realizar registros sobre el trabajador o sobre sus efectos personales, salvo que sea necesario para la protección de la empresa o de los demás trabajadores, teniendo en todo caso que respetar la dignidad e intimidad del trabajador.

En la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 4 de agosto de 2000 (en adelante LISOS), no se recoge de manera expresa tampoco el mobbing, sin embargo, la doctrina entiende que sí lo está de manera implícita en el art.8 apartados 11, 12 y 13⁴⁶.

2.3. Ámbito civil

Por su parte, el artículo 1101 del Código Civil establece que, aquella persona que, en el cumplimiento de sus obligaciones, ya sea por dolo o negligencia, ocasionara daños y perjuicios a otra, quedará sujeta a una indemnización. De esta manera, el artículo será aplicable cuando el empresario no cumpla con sus obligaciones de preservar la seguridad, así como la salud, del trabajador.

El segundo artículo que puede ser de aplicación respecto de la violencia y acoso en el trabajo es el 1902: *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*. Es decir, que se puede interponer una acción de responsabilidad extracontractual contra el agresor o contra el empresario del que el agresor dependa.

2.4. Ámbito penal

En cuanto al ámbito penal, el Título VII del Libro II del Código Penal, llamado “de las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, recoge una serie de delitos que atentan contra la inviolabilidad de las personas.

Así, según el artículo 173, aquella persona que inflija un trato degradante y que menoscabe su integridad moral, será condenado a una pena de prisión de seis meses a dos años. Además, la realización reiterada de actos hostiles o humillantes, aunque no supongan un trato degradante, en el ámbito de una relación laboral prevaleciéndose de una posición de superioridad, supondrá una condena igual a la anteriormente descrita.

⁴⁶ Así, por ejemplo, el art. 13 habla sobre el acoso sexual, y el 13 bis sobre el acoso “por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo”.

Si además del daño a la integridad moral, se produce un daño a la integridad física, salud o libertad sexual *“se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley”* (art. 177 CP).

3. Elementos definatorios del ciberacoso en el trabajo.

En la expresión “acoso digital” quedarían comprendidos el conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona o varias (o incluso una organización) usan las TICs para hostigar a una o más personas. Estos comportamientos incluyen, aunque no de forma excluyente, amenazas y falsas acusaciones, suplantación de la identidad, usurpación de datos personales, vigilancia de las actividades de la víctima, etc.

Por lo tanto, en esta definición se introducen varios elementos -o notas definatorias que caracterizan al ciberacoso- que deben ser tenidas en cuenta y debidamente aclarados:

1. Implica, el ciberacoso, un uso de tecnologías como Internet para acechar de forma repetida a una o varias personas. Un hostigamiento que se hace de forma sistemática y continua. Por lo tanto, un caso aislado y puntual de intrusión en la vida íntima de una persona utilizando como medio Internet o las redes no podría ser considerado como un caso de ciberacoso.
2. Es una conducta que se caracteriza porque tiene que mantenerse durante un cierto tiempo. La duración de los ataques y la prolongación en el tiempo es lo que viene a denominarse como “efecto acumulativo”.
3. Se trata de una intromisión disruptiva, en el sentido de inapropiada y abrupta. Es decir, el acosador ejerce su poder sobre elementos que la víctima considera privados y personales (unas fotos, una información, su vida privada...). Esta irrupción trata de poner en evidencia aspectos de su vida personal que la víctima desearía mantener en el ámbito de lo privado.
4. Otro elemento clave del ciberacoso es que se produce tras la negativa de la víctima, en contra de la voluntad de la víctima, esto es sin su consentimiento.

Sin embargo, y a diferencia de lo que pasa con el acoso que todos conocemos (el cual podemos denominar como “acoso offline”), en muchos casos la víctima no conoce quién es el ciberacosador, si bien, lo más habitual es que se trate, en muchas ocasiones,

de una persona de su ámbito o entorno cercano en un sentido amplio, estando también entre los posibles sospechosos los compañeros de trabajo, amigos, excompañeros, mandos directivos, etc.

III. LA PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE AL CIBERACOSO EN EL TRABAJO. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Existen una serie de cauces e instrumentos previstos en la normativa vigente que nos sirven tanto para prevenir las situaciones de ciberacoso como para restituir los bienes constitucionalmente infringidos, así como castigar al hostigador y resarcir los daños causados a las víctimas tras haber sufrido acoso a través de TICs. Cabe advertir, que actualmente ni la legislación laboral, ni los convenios colectivos, ni los protocolos preventivos de acoso contemplan o recogen de forma expresa la figura del ciberacoso laboral, con independencia de su perfecto acomodo de muchas de sus conductas típicas en diversos preceptos tanto de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social como de nuestro actual Código Penal particularmente, en los arts. 173 y 172 ter y 197 CP.

Como estudio de estos cauces o instrumentos normativos nos referimos a continuación, pudiendo distinguir entre las medidas de protección en el ámbito interno preventivo de la empresa (lo que sería la tutela preventiva) de las del ámbito externo (como la tutela sancionadora administrativa y la tutela judicial).

1. La protección del ciberacoso laboral desde la perspectiva penal y civil.

Es claramente posible acudir a la vía civil como cauce para entablar posibles acciones de responsabilidad contractual o extracontractual⁴⁷ al empleador o al trabajador que se considere presunto agresor⁴⁸, admitiendo una indemnización que resarza de los daños y perjuicios ocasionados por la actuación de acoso por medios tecnológicos. Al amparo de lo establecido en el art. 1.903 CC, el trabajador agredido podrá reclamar la responsabilidad directa de la empresa por ser esta responsable de los actos llevados a

⁴⁷ Véase los arts. 1101 y 1902 CC.

⁴⁸ No obstante, esto no termina aquí: tendría también cabida el acoso a causa de la conducta de un tercero ajeno a la empresa, que en los casos de ciberacoso, es muy común que el agresor se trata de un cliente, contratista, proveedor, etc., o cualquier otra persona sin vínculo alguno o directo con el trabajador o con la entidad organizativa.

cabo por sus empleados en el desempeño de su trabajo, pues la obligación de velar por que en el desempeño de sus cometidos no se causen perjuicios a terceros le obliga a ello.

Para la responsabilidad contractual (la que se deriva de la existencia de un vínculo contractual), se aplicaría el art. 1101 CC. En virtud del mismo, el daño ocasionado al trabajador por incumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, hace recaer en el empresario una responsabilidad derivada del contrato de trabajo, personal y directa, por incumplimiento del contrato de trabajo, que se materializa en el abono de una indemnización por daños y perjuicios.

Por su parte, para la responsabilidad extracontractual u objetiva rige la regla del art. 1902 CC. Tal responsabilidad extracontractual alcanza al empresario, tanto por sus daños propios como por los de terceros a su servicio. De cualquier modo, la apreciación de este tipo de responsabilidad pasa por la constatación judicial de un nexo causal entre la conducta del responsable directo y el resultado dañoso producido.

La responsabilidad civil puede derivarse de la comisión de un delito. Nuestro Código Penal recoge, así, varios tipos delictivos en relación con el ciberacoso, siempre que dichas acciones cumplan con los requisitos establecidos en cada uno de los diferentes tipos penales. De este modo, en función de la modalidad de agresión, nos podemos encontrar ante un determinado delito. Haciendo una breve referencia a algunos de ellos, nos podemos encontrar con lo siguiente:

- El delito genérico de trato degradante lo encontramos en el art. 173.1 CP. Las conductas de ciberacoso en el ámbito laboral como puede comprobarse pueden tener perfecto acomodo en el descrito tipo penal, pues ese trato degradante podría generarse perfectamente desde medios tecnológicos.
- Las acciones delictivas de hacking encuentran su perfecto acomodo en el art. 197.1 CP que tipifica como delito el hecho de que el agresor se apodere de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, con la finalidad de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro.

- El delito de stalking o delito de hostigamiento se regula en el art. 172 ter CP y supone una intromisión indeseada, obsesiva y persistente de una persona en la vida de otra que, en cuanto víctima, rechaza la relación con el sujeto que lleva a cabo los contactos, el acosador o stalker, a través de todo tipo de medios: llamadas telefónicas, mensajes de texto, e-mails, etc.
- Por último, los arts. 316 y 317 CP tipifican el delito de puesta en peligro grave de la vida, salud e integridad de los trabajadores por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, configurándose como un delito de peligro y no de resultado (no es necesario que haya muerte, daño a la integridad física o a la salud del trabajador), por lo que su comisión tiene lugar aunque no se produzca el accidente y bastando con que la omisión de las medidas de seguridad coloque al trabajador en una situación de riesgo grave.

2. La protección desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La tutela preventiva.

Como estamos viendo, el ciberacoso laboral constituye un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, lo que implica que el empresario y las Administraciones Públicas son responsables de evitar que se den este tipo de conductas, arbitrando para ello todos los mecanismos preventivos necesarios. De no lograrlo, asumirán, junto con el acosador, las correspondientes responsabilidades recogidas en la ley.

En consecuencia, la tutela preventiva debe ser el instrumento adecuado para evitar que el acoso proliferen en las empresas y en las Administraciones públicas. La existencia de este riesgo laboral implica que tanto las organizaciones productivas como la Administración pública deben actuar para que éste no se produzca, pretendiendo alcanzar un ambiente de trabajo sano y seguro. De esta forma, entre las obligaciones establecidas por la LPRL⁴⁹ cabe entender comprendida la de prevenir el ciberacoso dado que estos comportamientos representan un serio riesgo psicosocial profesional capaz de ocasionar graves daños sobre la salud de los trabajadores afectados.

⁴⁹ El artículo 14 LPRL establece como obligación del empresario y de las Administraciones públicas la prevención de los riesgos laborales garantizando “una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”. En virtud de este principio, el empresario está obligado a adoptar todas las medidas que sean precisas para la consecución de un resultado, que es el de proteger al trabajador de los riesgos derivados de su trabajo y por lo tanto de los daños que pudieran producirse.

En este sentido, el empleador, dentro del marco de la LPRL tiene una doble obligación que se transforma en multitud de acciones que debe acometer frente al ciberacoso laboral:

- La obligación de identificar este riesgo psicosocial emergente y, a pesar de su actual y real complejidad de identificación y tratamiento, valorarlo debidamente. Una vez que la dirección tiene conocimiento de estas conductas, está obligada a intervenir.
- La obligación de adoptar las medidas procedentes para erradicarlo o minimizarlo. En base a esto, la dirección de la empresa, esencialmente, debe:
 - Informar a sus trabajadores de las actitudes y situaciones consideradas como de acoso digital en el trabajo.
 - Prohibir de forma tajante dicho tipo de conductas, dejando constancia clara que los comportamientos descritos no serán permitidos en el seno de la empresa y objeto de su oportuna sanción.
 - Adoptar las medidas precisas para recibir la información necesaria de la existencia de ciberacoso en la empresa, tratando de eliminar (o reducir todo lo posible) el factor contaminante o tóxico del entorno.
 - Deberá formar suficientemente a sus directivos, mandos intermedios y, en general, al conjunto de los trabajadores, sobre en qué consiste el acoso digital, siendo así éstos capaces de detectarlo y, si se produce, actuar en consecuencia.
 - Establecer procedimientos o protocolos de actuación⁵⁰ y prevención frente al acoso digital o ciberacoso laboral y adecuar políticas sobre los modos de conducta entre trabajadores que fomenten un clima de respeto y tolerancia en el entorno laboral.
 - Si se comprueba la existencia de acoso digital en la empresa deberá aplicar las medidas disciplinarias adecuadas en función de la gravedad del caso que se trate.

⁵⁰ Los protocolos no siempre garantizan la prevención en su totalidad del acoso, pero su inexistencia en las organizaciones productivas aumenta el riesgo de sufrirlo y la gravedad de los daños. De ahí que se tenga la necesidad de instar a los poderes públicos y a los agentes negociadores de estos protocolos preventivos del acoso laboral a que incorporen explícitamente el tratamiento del acoso digital o ciberacoso en el trabajo.

Tutela judicial

Por lo que respecta a la tutela judicial preventiva del ciberacoso laboral, el art. 2.e) LRJS establece la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de cuestiones litigiosas que se promuevan para garantizar así el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de PRL. Tratándose de Administración Pública se hace necesaria la interposición de reclamación previa a la demanda judicial, o haber agotado la vía administrativa⁵¹.

Por consiguiente, nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla una doble responsabilidad del empresario respecto de las conductas de ciberacoso laboral. De un lado, existiría una responsabilidad por acción, como consecuencia de una conducta activa del propio empresario o de sus empleados; y de otro, una responsabilidad por omisión, resultante de la inactividad del empresario por consentir y no adoptar las medidas necesarias. Una política activa ejemplar y disuasoria contra el acoso denunciado tiene un efecto de exclusión o, al menos, de reducción de la responsabilidad empresarial⁵².

El ciberacoso que se produce en las organizaciones productivas es un grave problema de salud laboral en el ambiente de trabajo. Por consiguiente, debe ser la tutela preventiva el instrumento adecuado para evitar que el ciberacoso en el trabajo se extienda progresivamente.

3. La protección desde la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. La tutela sancionadora administrativa.

Si la tutela preventiva resulta fallida⁵³, entra en juego la tutela sancionadora y reparadora. En realidad, es la menos convincente y satisfactoria⁵⁴ para los trabajadores ya que no restituye los derechos lesionados ni resarcen daños, sirviendo únicamente para sancionar a los sujetos infractores.

El ciberacoso puede encontrar perfecto acomodo en diversas infracciones tipificadas en la LISOS. La persona trabajadora que considere estar sufriendo alguna de las conductas

⁵¹ Art. 69.1 LRJS

⁵² Véase STCO 250/2007.

⁵³ Ya sea por resultar ineficaz, inadecuada o inexistente.

⁵⁴ Si bien tienen una clara y evidente función disuasoria.

que pueden ser calificadas como de ciberacoso laboral puede ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo (ITSS), a través de la correspondiente denuncia. En materia de ciberacoso lo más común es que la actuación inspectora se inicie a consecuencia de denuncia de interesado o de la representación legal de los trabajadores en la empresa. Será la Inspección de Trabajo la que, en uso de sus facultades, habrá que verificar la existencia del ilícito y, en su caso, proponer la correspondiente sanción.

Cuando el acoso a través de red se realice por el empresario o su representante directo habrá que acudir al art. 8.11 LISOS, de conformidad con el cual constituyen infracción muy grave “los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.” Cuando se trate de una agresión, entre compañeros, y el empresario no toma las medidas para evitarlas, la LISOS incluye, además del art. 8.11 LISOS, la tipificación de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales en sus arts. 11, 12 y 13 LISOS.

El apartado 13 bis del art. 8 LISOS, que introdujo la Ley 62/2003⁵⁵, impone la sanción a la empresa cualquiera que sea el sujeto activo del acoso, siempre que, conocido por el empresario, no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, tipificándolo así como falta muy grave⁵⁶.

Además de las clásicas sanciones expuestas, existen otras sanciones administrativas. De un lado, el art. 53 LPRL faculta a la Autoridad Laboral competente para que, en casos de excepcional gravedad en las infracciones cometidas, pueda acordar la suspensión de las actividades laborales, o incluso el cierre definitivo del centro de trabajo. De otro, el art. 54 LPRL se refiere a las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración. Otras sanciones accesorias podrían ser la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios en programas de empleo desde la fecha de la comisión de la infracción, así como la exclusión automática de acceso a tales beneficios⁵⁷.

⁵⁵ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

⁵⁶ El ciberacoso laboral derivado de infracción de la LPRL puede suponer multas que van desde 40 € (infracción leve, en su grado mínimo) hasta 819.780 € (infracción muy grave, en su grado máximo).

⁵⁷ Art. 46 bis.1 LISOS.

Las responsabilidades administrativas, como sabemos, serán compatibles con las indemnizaciones por daños y perjuicios (responsabilidad civil) y con el recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

4. La protección desde el Estatuto de los Trabajadores.

Un instrumento de protección desde el ET sería el ejercicio del poder disciplinario como vía correctora de la conducta del ciberacosador. El empleador puede y debe ejercer su poder disciplinario para atajar los comportamientos hostigadores (que pueden ir desde la advertencia verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo, traslado del agresor o el despido).

Los convenios colectivos han de desempeñar un papel crucial, en cuanto instrumentos emplazados a complementar la ley en el ámbito punitivo, tipificando como infracción tales comportamientos, con sus correspondientes sanciones. La ley faculta, de este modo, al empresario para castigar las conductas acosadoras de sus trabajadores mediante el despido. También cabría, sólo como última ratio, plantearse la rescisión indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador con fundamento en el artículo 50 ET⁵⁸. El propio trabajador afectado podría dirigirse a la jurisdicción social a fin de iniciar, frente a su empleador, el procedimiento para extinguir su relación laboral con una indemnización similar a la del despido improcedente.

El principal problema al cual debe hacer frente el trabajador sería el de probar estos incumplimientos empresariales, ya que las conductas constitutivas de ciberacoso no siempre son fácilmente demostrables ni identificables⁵⁹, tanto en cuanto a su autoría como a su valor probatorio en juicio.

⁵⁸ Es decir, al sufrir el trabajador un acoso digital consistente en modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en menoscabo de su dignidad [art. 50.1 a) ET]; o que el acoso tuviera su fundamento por un incumplimiento grave de determinadas obligaciones empresariales [art. 50.1 c) ET].

⁵⁹ Estas conductas plantean, en la práctica, los mismos problemas y dificultades en cuanto a su prueba que lo visto en una situación de acoso sexual laboral.

5. La protección desde la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y desde la Ley de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa. El proceso especial de tutela de derechos fundamentales.

Siempre que se trate de lesión de derechos y libertades fundamentales, la persona trabajadora víctima de ciberacoso laboral podrá acudir al procedimiento preferente y sumario de los arts. 177 y ss. de la LRJS. Mediante dicho procedimiento, el trabajador podrá, así, reclamar el cese y la reparación de las conductas constitutivas de ciberacoso. Se trata del proceso especial de tutela de derechos fundamentales en ambos órdenes (social y contencioso-administrativo), el cual resulta especialmente aconsejable dadas las garantías de las que está previsto: intervención del Ministerio Fiscal, exoneración del requisito de la conciliación previa, preferencia sobre cualquier otro proceso, inversión de la carga de la prueba, brevedad de los plazos, celeridad y el carácter ejecutivo que posee la sentencia desde el momento en que se dicte.

Entre las principales características de este procedimiento podemos destacar la posibilidad de solicitar medidas cautelares; el plazo para interponer la demanda es de un año; el establecimiento del trabajador en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental; e incluso, una indemnización por daños y perjuicios, en caso de que los hubiera.

En cuanto a esta, la indemnización⁶⁰ no procede por la lesión de un derecho fundamental, sino que han de alegarse y acreditarse la existencia de un daño indemnizable. Para ello, deben de cumplirse los siguientes requisitos: 1) existencia real de una situación generadora de daños y perjuicios; 2) acreditación de dichos daños en el proceso judicial; 3) demostración del incumplimiento por parte del empleador y 4) una relación causal clara y directa entre el incumplimiento de la parte demandada y el daño sufrido.

En cualquier caso, y a pesar de lo expuesto, en la práctica es el artículo 50 ET, tramitado por procedimiento ordinario y acumulación de acción de indemnización, el más utilizado y el que, además, tiene más posibilidades de éxito. Dicho precepto otorga el derecho al trabajador a solicitar la extinción de la relación laboral ante un

⁶⁰ Se calcula en función de los daños y perjuicios ocasionados, el tiempo de duración del acoso digital y en relación con el salario percibido por el trabajador. Incluirá tanto el daño moral como los daños y perjuicios derivados.

incumplimiento grave del empresario con derecho a la indemnización correspondiente al despido improcedente, y con derecho a la prestación por desempleo. Esta extinción tiene que ser decretada por un juez y por ello, el trabajador no puede decidir de manera unilateral que es un incumplimiento grave y abandonar su puesto de trabajo, ya que ese comportamiento se considerará como baja voluntaria sin derecho a indemnización ni prestación por desempleo.

La regla general es que el trabajador tiene la obligación de seguir acudiendo a su puesto de trabajo y no puede abandonarlo hasta que se dicte la resolución judicial que conceda la extinción de la relación laboral, salvo en los supuestos en los que la conducta empresarial ataquen la dignidad del trabajador o vulnere sus derechos fundamentales.

6. La protección desde la Ley General de la Seguridad Social. La calificación del ciberacoso como accidente de trabajo.

Importante relevancia tiene la calificación jurídica, a efectos de la protección de la Seguridad Social, de las lesiones que en la mayoría de los casos derivan del ciberacoso. Cuando se produce acoso en el trabajo, es frecuente que sus consecuencias psíquicas –a veces incluso físicas– acaben conduciendo a la víctima a una situación de incapacidad temporal (IT).

La ansiedad, la depresión y otros trastornos llegan a imposibilitar que la persona afectada esté en condiciones de seguir trabajando cotidianamente, sobre todo si debe hacerlo en el mismo entorno en el que ha sufrido o está sufriendo un caso de acoso digital. Esas patologías, siempre que tengan su origen exclusivo en factores laborales, deben ser calificadas como accidente de trabajo. Es lógico afirmar que si la causa (el acoso) es laboral, la consecuencia (la baja) no puede ser considerada enfermedad común o accidente no laboral.

El artículo 156 LGSS admite que se consideren accidentes de trabajo “*las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo*”. La redacción de este artículo ha hecho conflictivo el reconocimiento de enfermedades como accidentes de trabajo. Así, han ido apareciendo pronunciamientos que hacen evidente la existencia de un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico padecido por la víctima.

Es importante destacar también que cabría estimar la posibilidad de sancionar a la empresa con el correspondiente recargo de prestaciones del art. 164 LGSS, en aquellos casos en que éste no hubiera tomado en consideración las condiciones de trabajo (en la correspondiente evaluación de riesgos) para evitar la posibilidad de que se produzca acoso digital en el entorno empresarial y siempre que concurren los requisitos exigibles.

7. La protección y sanción del ciberacoso laboral desde la reglamentación interna de las organizaciones.

Otro instrumento clave para prevenir, actuar y sancionar frente al acoso realizado por medios tecnológicos o digitales es la inclusión en la normativa o reglamentación interna de las organizaciones productivas de normas éticas o códigos éticos o de conducta, de concretas obligaciones y compromisos de los trabajadores, a modo de “buenas prácticas” o guías.

Por su parte, las Administraciones Públicas⁶¹ también poseen directrices de actuación y prevención del ciberacoso, que en determinados aspectos sirven de referente a otras entidades. Estos protocolos deben ser informados a cada persona y deben estar accesibles para ser consultados. Las empresas deberán tener un criterio claro definido sobre cómo actuar y, en su caso sancionar conductas ciberacosadoras⁶².

No obstante, debemos recordar que se admite que el trabajador pueda realizar comentarios, emitir opiniones, escribir textos o difundir imágenes en el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, siempre que no descalifiquen a la empresa o la de personas vinculadas con ésta. No es un tema nada pacífico el relativo al control empresarial de las actuaciones y comportamientos del trabajador en las redes sociales y como afecta al ejercicio del derecho a la libertad de expresión del trabajador, esto es, si

⁶¹ Centros educativos en mayor medida.

⁶² En este sentido, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en su art. 87, en relación al ejercicio del derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, recoge expresamente que: “*los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente y que en su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores*”.

una empresa puede sancionar también por emitir el trabajador opiniones personales en redes sociales que nada tienen que ver con la empresa o con la relación laboral⁶³.

En consecuencia, no se puede prohibir genéricamente que se emitan declaraciones o comentarios por parte de los trabajadores en redes sociales ajenos a la empresa o sobre la realidad de sus condiciones de trabajo. Hablaríamos de una confrontación de intereses como el derecho a la intimidad y a la propia imagen, por un lado; y la libertad de expresión, por otro⁶⁴.

Parece interesante, a la vista de esto, hacer referencia a las Guías del Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE) dirigidas a los empresarios. Las mismas consisten en “guías de aproximación para el empresario”. En la guía que lleva por título “Ciberseguridad en la identidad digital y la reputación online”, pone claramente de relieve que *“otro aspecto relevante en la gestión de la reputación de las organizaciones depende de la fijación de reglas claras que deben seguir aquellas personas que, o bien representan a la organización, o bien mantienen una relación laboral con la misma”*.

En este sentido, dicha Guía “Ciberseguridad en la identidad digital y la reputación online” insiste en que *“es necesario establecer unas obligaciones y recomendaciones para que el empleado con actividad en las redes sociales haga un uso adecuado de éstas sin poner en riesgo el funcionamiento, la reputación y la información de la empresa”*.

⁶³ SERRANO GARCÍA, J. M^a. *El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa*. Revista Española de Derecho del Trabajo, n^o 217/2019 parte Estudios, 2019.

⁶⁴ Así, en la STSJ de Navarra (Sala de lo Social) 45/2014, de 21 de febrero, el tribunal aplicando la teoría gradualista, estima improcedente el despido por los comentarios en Twitter de un trabajador que descalificaban la forma de proceder de la empresa en situaciones de conflicto ante el agravamiento de las condiciones laborales, pues *“no parece que dichos comentarios hayan llegado a tener la publicidad y extensión suficiente para haber llegado a ser conocidos por el gran público y llegar a dañar la imagen de la compañía ante proveedores y clientes”*.

IV. MANIFESTACIONES DE CIBERACOSO LABORAL COMO FORMA DE EJERCER LA VIOLENCIA DIGITAL EN EL TRABAJO

1. Prácticas frecuentes de ciberacoso laboral

Es casi imposible realizar una lista cerrada y definitiva de las diversas formas o manifestaciones en las que puede expresarse el ciberacoso en el trabajo. Es el propio desarrollo de las TICs el que conlleva que cada poco tiempo los acosadores encuentren nuevas formas de acoso a través de internet, las redes sociales o la telefonía móvil, dada la gran magnitud que encuentran los mismos en las extensas líneas que posee la tecnología.

Consecuentemente, hay que ser prudentes a la hora de listar los supuestos que constituyen comportamientos de acoso en internet, entre los que podemos destacar:

- Distribuir en internet imágenes o datos delicados que pueden perjudicar o avergonzar a la víctima y darlo a conocer en su entorno de relaciones personales y/o profesionales. A esta modalidad de extorsión en red también se le conoce como “porno venganza” (revenge porn) o venganza sentimental⁶⁵, consistente en la publicación de fotografías o vídeos íntimos de la ex pareja una vez terminada la relación afectiva o sentimental. Son los supuestos denominados o considerados como de sexting o de sextorsion⁶⁶.
- Ridiculizar o estigmatizar en espacios web. Otra práctica común es dar de alta a la víctima en un sitio o espacio web de internet desde donde puede estigmatizarse y ridiculizarla a la víctima como persona.
- Usurpar la identidad de la víctima y realizar comentarios ofensivos. La identidad de la persona en estos casos queda en entredicho. Se accede de forma ilegal,

⁶⁵ Un caso conocido de porno venganza en el ámbito laboral fue el del subinspector de la Guardia Urbana de Barcelona, quien fue juzgado por haber difundido una foto de carácter sexual con su expareja, también agente de la Guardia Urbana, para vengarse de ella por haber puesto fin a su relación. La imagen fue enviada por el subinspector a todos los contactos de la agente compañera.

⁶⁶ El sexting se ha tipificado como delito en nuestro actual código penal tras la reforma de 2015, concretamente, en su art. 197.7 CP castigando a quien, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla que hubiera obtenido con su anuencia y cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona.

suplantando la identidad de la víctima para los fines expuestos e incluso insultar a los contactos de la víctima^{67 68}.

- Uso del teléfono móvil como instrumento de acoso digital. Es también una práctica frecuente, acosar a través de llamadas telefónicas silenciosas, o con amenazas, insultos, con expresiones intimidatorias, colgando repetidamente la comunicación cuando contestan, llamar en horas inoportunas, como el caso de llamar a altas horas de la madrugada⁶⁹.
- Acceder al ordenador de la víctima. Esta sería la figura más cercana al denominado “hacking”. Llegados a este punto, podríamos plantearnos si un control por parte del empleador o desde organizaciones productivas que fuera excesivamente riguroso sobre la persona del trabajador podría éste convertirse en una clara manifestación de ciberacoso laboral⁷⁰. Para lograr el necesario equilibrio entre el poder disciplinario y de dirección del empresario y los derechos de los empleados los tribunales deben ponderar con precisión las circunstancias concretas de cada caso⁷¹. Pruebas obtenidas a través de cámaras de videovigilancia, sistemas de geolocalización o registro biométrico y rastreos de correos electrónicos, sirven como base para despedir al empleado que ha

⁶⁷ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Cartagena 517/2011: se justificó el despido de un trabajador que procedió a crear un perfil en la red social Facebook a nombre de un superior jerárquico, sin su conocimiento ni consentimiento, utilizando sus datos personales y, emitiendo en su nombre, expresiones objetivamente injuriosas sobre la empresa en la que ambos prestaban sus servicios, con la intención de difundirlas.

⁶⁸ STSJ de Galicia 977/2012, de 23 de febrero de 2012: un trabajador publicó un vídeo en un blog, subtitulando la famosa escena de la película “El Hundimiento”, identificando a Hitler con el administrador único de la compañía, en su discurso ficticio este administrador insultaba a los trabajadores de la empresa y admitía haber sobornado a algunos clientes.

⁶⁹ Un supuesto de acoso digital fuera del horario laboral o del lugar de trabajo, lo ratifica la STSJ de la Rioja (Sala de lo Social) 14/2016, de 22 enero de 2016. En este caso, el tribunal avala el despido disciplinario de una empleada que, con ocasión de la celebración del fin de año, envió más de 60 mensajes de WhatsApp a su compañero de trabajo a altas horas de la madrugada.

⁷⁰ Los límites del control que puede ejercer la empresa sobre los trabajadores para que estos cumplan sus obligaciones es un asunto históricamente controvertido en el ámbito laboral.

⁷¹ En este sentido, el avance de la tecnología ha dado a las empresas nuevas herramientas para vigilar la labor de sus empleados y lo cierto es que, tanto la justicia como la legislación, están siendo permeables al desarrollo de estos nuevos medios, admitiendo su uso en situaciones que, no hace tanto, hubieran considerado protegidas por el derecho fundamental a la intimidad del trabajador.

traspasado los límites, siempre que en su obtención no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador, principalmente a su dignidad, intimidad y al secreto de las comunicaciones, así como a la protección de sus datos personales⁷².

- Acciones de presión para actuar conforme a las solicitudes del acosador digital – ya sea un compañero, jefe, cliente, tercera persona ajena a la organización productiva...-^{73 74}. Una de las formas de acoso digital más comunes y dañinas consiste en las críticas continuadas y la revelación de intimidades de la pareja tras extinguirse la relación afectiva a modo de revancha como consecuencia de la ruptura de la pareja o relación entre compañeros o excompañeros de trabajo.

2. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo supone una innovación en el ámbito del derecho laboral respecto de la violencia y el acoso, en tanto en cuanto unifica el concepto de acoso y violencia. Tiene en cuenta el uso de las nuevas tecnologías en la violencia y acoso en el trabajo y, sobre todo, otorga una gran importancia a las cuestiones de género a lo largo de toda su redacción. Por todo ello, tendrá, junto con la Recomendación que lo acompaña, una gran importancia para el derecho laboral de los Estados Miembros, en todo aquello que concierna a lo que conocemos y hemos ido viendo acerca de la violencia en el lugar de trabajo.

Formalmente, el Convenio está compuesto por 20 artículos, divididos en ocho bloques. Un primer bloque, que incluye solamente el art. 1, contiene las definiciones de violencia y acoso y de violencia y acoso por razón de género. El segundo bloque indica el ámbito

⁷² Véase, las SSTSJ del Principado de Asturias 3058/2017, de 27 de diciembre y 2191/2017, de 3 de octubre.

⁷³ Sirva como ejemplo el hecho de “enviar más de 1000 WhatsApp” pidiendo de manera insistente tener una relación o presiones para realizar actos de naturaleza sexual a cambio de obtener un determinado puesto de trabajo.

⁷⁴ STSJ País Vasco 947/2014, de 13 de mayo: el demandado comenzó a coger más confianza con la demandante, a agarrarla, obligándola a agacharse para besarla, a darle palmadas en el culo, a contarle detalles de su relación íntima con su mujer, a decirle que se había enamorado de ella, a enviarle mensajes telefónicos con propuestas sexuales, llegando a enviar a la actora unos 1.000 mensajes entre el 9 de enero y el 24 de febrero de 2013.

de aplicación del Convenio. Los artículos 4, 5 y 6, se incluyen en el tercer bloque, relativo a los principios fundamentales, mientras que los tres siguientes, los artículos 7, 8 y 9, forman parte del cuarto bloque que trata sobre la prevención y la protección. El siguiente bloque, formado sólo por el artículo 10, versa sobre el control de la aplicación y las vías de recurso y reparación. El título del sexto bloque es Orientación, Formación y Sensibilización e incluye sólo el artículo 11, al igual que el siguiente bloque, relativo a los métodos de aplicación, que incluye un solo artículo, el 12. Finalmente, el bloque octavo contiene las disposiciones finales, recogidas en los artículos del 13 al 20.

Es importante destacar que el Convenio entrará en vigor cuando lo ratifiquen, al menos, dos países miembros de la organización de la ONU. Aunque en nuestro país aun no está en vigor, el Gobierno ya ha iniciado la ratificación del mismo y España sería el segundo país del mundo en hacerlo.

1. Ámbito de aplicación del Convenio⁷⁵

El ámbito personal del Convenio, que es el de la relación laboral, se establece en su artículo 2, con inclusión expresa de los trabajadores voluntarios. Así se incluyen las personas que trabajan sin importar su situación contractual, personas en formación, los trabajadores despedidos, las personas que buscan empleo, etc. También indica el artículo que el Convenio se aplica a todos los sectores.

En segundo lugar, el artículo 3 establece el ámbito espacial del Convenio, que es “el mundo del trabajo”, ya sea porque la violencia o el acoso ocurren durante el trabajo, con relación en el trabajo o como resultado del mismo. Mención especial adquiere el apartado d) de este artículo que indica que el Convenio se aplicará “*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*”, abarcando así el ciberacoso. A través de este precepto, se pone el foco de atención en las comunicaciones por medio de la tecnología, sin que se deba tener en cuenta el lugar desde donde se

⁷⁵ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. P. *El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*, 2019. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 437-438. Pág. 131

realicen esas conversaciones, siendo necesaria, simplemente, la existencia de un vínculo con el trabajo⁷⁶.

2. Principios fundamentales

El artículo 4 indica que todos los Estados que ratifiquen el Convenio deberán respetar y asegurar el derecho que tienen todas las personas a un mundo del trabajo sin la existencia de acoso y violencia, además de afirmar que deberán adoptar un enfoque inclusivo que tenga en cuenta las consideraciones de género, consistiendo en prohibir legalmente la violencia y el acoso, prever sanciones, velar por que las víctimas de acoso y violencia tengan acceso a vías de recurso y reparación, así como medidas de apoyo, entre otras.

También, con el objetivo de prevenir y eliminar la violencia y el acoso del mundo del trabajo, en el artículo 5 se indica que se deberán hacer efectivos los principios y derechos fundamentales del trabajo, entre los que se encuentran la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligatorio o forzoso o la no discriminación en materia de empleo.

Respecto a este último principio, el artículo 6 señala que se deberá garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo y en la ocupación, incluyéndose a las mujeres, así como a trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables susceptibles de, o que estén afectados en mayor medida, a la violencia y acoso.

3. Protección y prevención

Para evitar la violencia y el acoso en el trabajo, todos los Estados que ratifiquen el Convenio deberán adoptar una legislación que lo prohíba, adoptando a su vez medidas que prevengan la violencia y el acoso y que protejan a los trabajadores de manera eficaz⁷⁷.

En concreto, el artículo 9 exige a los Estados la adopción de una legislación “*que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”, con especial mención a la inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

⁷⁶ MOLINA NAVARRETE, C. *El ciberacoso en el trabajo*. Ed: Wolters Kluwer. 2019. Pág. 419

⁷⁷ Arts. 7 y 8 del respectivo.

Dentro de la prevención y la protección, aunque fuera de este bloque, el artículo 10 g) del Convenio, establece que los trabajadores podrán alejarse de una situación de riesgo grave e inminente, ya sea para su vida, su salud o seguridad, causada por violencia o acoso, con la posterior obligación de informar a la autoridad pertinente.

4. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Son los Estados los que deberán hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y al acoso, además de garantizar un fácil acceso a las vías de recurso y reparación, así como garantizar la existencia de procedimientos de notificación y solución de conflictos⁷⁸. Además, tienen la obligación los Estados de proteger la privacidad de las personas implicadas, prever sanciones, garantizar el derecho de los trabajadores, a alejarse en una situación de peligro, garantizar que las víctimas por razón de género tengan acceso a asistencia, vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género, etc.

Finalmente, deberán reconocer los efectos de la violencia doméstica, así como intentar mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

⁷⁸ Como ejemplo se señalan, los juzgados y tribunales o medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Al ser el acoso sexual un fenómeno tan ambiguo, tanto en intervenciones como en investigaciones sociales conviene no limitarse a plasmar su definición, sino también explicar detalladamente en qué consiste para que sea comprendido con mayor facilidad. Numerosos autores lo definen sin concretar que son situaciones que podrían ser padecidas por ambos sexos; otros en cambio, no consideran en su definición la posibilidad de que se produzca entre sujetos que no se encuentran dentro de la empresa, y finalmente, no existe un consenso unánime sobre la definición más acertada.

En el mismo sentido, podemos también afirmar que no se tratan dichas situaciones habladas de circunstancias nuevas o recientes, sino más bien son situaciones que han perdurado durante muchos años. Tal vez por esta innovación, aún no se haya dado la definición precisa necesaria que permita comprender la especificidad del acoso sexual y del acoso por razón de sexo frente a otros tipos de acoso y de discriminación. Es por ello que se hace tan necesaria la formación específica, relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género.

SEGUNDA

Un dato relevante sobre la frecuencia del acoso sexual es que la mayoría de las víctimas de acoso son objeto de episodios reiterados de acoso y no de incidentes aislados.

Algunos estudiosos del acoso (Fitzgerald) proponen un modelo según el cual el acoso sexual en las organizaciones es función de las características de la organización y las características del trabajo y que, por tanto, debe ser estudiado tanto a nivel de cultura grupal como de clima organizacional. Según tal modelo, el acoso sexual en las organizaciones es, básicamente, función de dos aspectos: el clima organizacional y si el contexto es masculino o femenino.

- El clima organizacional se refiere a aquellas características de la organización que facilitan que exista o no un clima de tolerancia hacia el acoso sexual (en tal sentido se ha encontrado que la percepción de que la organización tolera en alguna medida el acoso sexual en el trabajo está correlacionado positivamente con experiencias de acoso sexual). Muestras de tolerancia hacia el acoso sexual

son el que las quejas sobre el mismo no se tomen en serio, que sea arriesgado plantear quejas, que los acosadores tengan poca probabilidad de ser efectivamente castigados, etc.).

- La segunda variable se refiere a si predominan los hombres o las mujeres y a si el tipo de tareas son predominantemente masculinas o femeninas (las mujeres que trabajan en contextos predominantemente masculinos tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual).

Estos dos elementos determinan la prevalencia del acoso sexual.

TERCERA

Las personas potencialmente acosadas pueden ser tanto mujeres como hombres, aunque porcentualmente sea un fenómeno que afecte mayoritariamente a las primeras. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.

Ambos sexos han de estar protegidos en los protocolos de actuación.

CUARTA

El acoso sexual laboral puede provenir también de compañeros/as o incluso clientes, no sólo de superiores jerárquicos. Esta realidad, que es siempre tenida en cuenta en las investigaciones, no lo es entre el común de los/as trabajadores/as no especializados/as en la materia. Por ello conviene clarificarlo en la definición de acoso sexual laboral e incidir en ello en los contenidos formativos de los protocolos.

Además, centrándonos en lo que serían las propias consecuencias y efectos que tiene dicho fenómeno, el acoso sexual -incluso cuando es poco frecuente- ejerce un impacto muy negativo sobre el bienestar psicológico de la víctima y sobre su relación con el mundo laboral. No es necesario estar expuesto a frecuencias altas de acoso sexual para experimentar las consecuencias negativas. Es importante que los empleadores se den cuenta que los trabajadores que se quejan de acoso sexual no son necesariamente hipersensibles a acontecimientos banales.

QUINTA

Las conductas susceptibles de ser catalogadas como de acoso sexual laboral han de ser “sexuales” en sentido estricto, tanto a la hora de proteger a los/as trabajadores/as a través de un protocolo como a la hora de investigar el fenómeno. Dotar al concepto de mucha amplitud no es operativo a la hora de establecer sanciones, a la hora de facilitar su comprensión y a la hora de medirlo, si engloba bajo una misma denominación situaciones muy divergentes.

Calificativos como “indeseadas” y “no buscadas” no son muy adecuados para describir la percepción de la persona que recibe las conductas sexuales, en el sentido de que facilitan la introducción de errores de atribución, culpando a quien es acosado/a de haber propiciado esa situación. El de “ofensivas” evita ese peligro y se ajusta más a la vivencia del acoso sexual laboral. Por ello, se propone la utilización de ese calificativo en las preguntas sobre la vivencia de acoso sexual y en la definición del fenómeno fijada en los protocolos.

SEXTA

La tecnología amplifica y potencia el daño, por ello, la sugerencia o recomendación suele ser que cualquier empresa u organización debe de tener un protocolo, reglamento o documento de funcionamiento con respecto al uso de los canales corporativos sociales y también, y muy importante, respecto a lo que puede y debe hacer cada persona en su ejercicio libre de expresión con sus cuentas en redes sociales.

SÉPTIMA

Digamos que la mayoría de la sociedad defiende que el fenómeno de internet ha representado indudables ventajas y ha ocasionado un cambio brusco en nuestra forma de vida, las costumbres, las formas de relacionarnos los seres humanos. Fundamentalmente para bien: hay cierto pensamiento derrotista, puesto que hay quien piensa que Internet ha dañado a la sociedad en un enorme nivel. Ello conlleva que se haya producido una mutación del acoso a otro espacio.

BIBLIOGRAFÍA

ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El acoso sexual en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch (2002).

FABREGAT, G., ALFONSO, C.L., SALCEDO, C., *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. Editorial Bomarzo (2012).

PERNAS, B., OLZA, M. y NAREDO, M. J. *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid: Libros de la Catarata (2000).

AEBERHARD-HODGES, J. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo, *Revista Internacional del Trabajo*, 1996, vol. 115, nº 5.

LOUSADA AROCHENA, J. F. El acoso moral por razón de género, *Aranzadi Social*, 2003, nº 15.

(1996), *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*. Granada: Comares Editorial.

(1995), La protección jurisdiccional en el orden social frente al acoso sexual en el trabajo, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 185.

(2003), Las exigencias de transposición de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, *Aranzadi Social*, nº 5.

VICENTE PACHÉS, F. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Dialnet* Nº 67, 2007, págs. 83-120.

ESTRADA MARTÍNEZ, E. Acoso sexual en el trabajo. *Revista de Derecho, Criminología y Ciencias Penales* Nº3, 2001, págs. 91-99.

PÉREZ GUARDO, R. Y RODRÍGUEZ SUMAZA, C. Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 31, Núm. 1, 2012, págs. 195-219.

FUNDACIÓN MUJERES. *Acoso Sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad, 2010.

INSTITUTO DE LA MUJER. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Estudios e investigaciones.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006

GEA 21, S.L., PERNAS, B., OLZA, J., ROMÁN, M. y LIGERO, J.A. *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España.* Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO, 2000.

VELASCO, M.T. *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo.* Tecnos Editorial S A. Madrid. 2011.

DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER TRABAJADORA. *Informe sobre violencia de género. Incidencia en el ámbito laboral.* Vicesecretaría General, 2017, págs. 13-14.

ROJAS, G. *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral.* Editorial Bomarzo. Albacete. 2005.

RUBIO, L. *El acoso sexual laboral: la dificultad de su prueba.* Grado: Universidad Pompeu Fabra. Barcelona. 2016.

CUENCA, C. Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista Mexicana de Sociología*, N° 4, 2015, págs. 525-554.

NAVARRO Y., CLIMENT Y J.A., RUIZ M.J. Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N° 30 (2), 2011, págs. 541-561.

ÁLVAREZ CUESTA, H. Igualdad y no discriminación en el trabajo por razón de identidad sexual. *Revista de derecho social*, N° 65, 2014, págs. 93-118.

PÉREZ T. La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso por razón de género. *Temas Laborales*, nº 91, 2007, págs. 175-203.

(2009). *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista.* Albacete. Editorial Bomarzo.

PÉREZ, C. *El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control.* Doctorado: Universidad de Valladolid. Valladolid. 2013.

MONEREO PÉREZ, J.L., TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A. *El Derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género. Acoso moral, discriminatorio y sexual en el empleo.* Comares. Granada, 2010.

QUESADA SEGURA, R. La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra 3 (Igualdad de oportunidades para todos), 2007.

PÉREZ GUARDO, R. *Los estudios cuantitativos sobre el acoso sexual laboral en España: dilemas metodológicos y limitaciones.* Departamento de Sociología y Trabajo Social Universidad de Valladolid, 2012.

GIBSON, W. *Neuromancer*, Planeta, Barcelona, 1996.

VICENTE DE PACHÉS, F. *Ciberacoso en el trabajo.* Atelier, 2018

SERRANO GARCÍA, J. M^a. *El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa.* *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 217/2019 parte Estudios, 2019.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. P. *El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*, 2019. *Revista de Trabajo y Seguridad Social.* CEF. Núm. 437-438.

MOLINA NAVARRETE, C. *El ciberacoso en el trabajo.* Ed: Wolters Kluwer. 2019. Pág. 419

WEBGRAFÍA

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<https://www.un.org/es/>