



# MEDIDAS PREVENTIVAS Y PALIATIVAS ANTE EL ACOSO

AMANDA MORENO SOLANA

PATRICIA NIETO ROJAS

# Algunos datos para iniciar la intervención

En una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países de la unión en 2014, concluyó que una de cada dos mujeres (el 55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad. **Y de estas, un 32% señaló que el autor pertenecía al entorno laboral.**

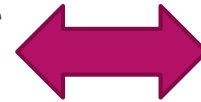
**Este estudio también resalta que alrededor del 75% “de las mujeres con capacitación profesional o que ocupan un puesto directivo han sido objeto de acoso sexual a lo largo de su vida”.**

**El informe desvela que el 90% de las personas que sufren acoso sexual en el trabajo son mujeres.**

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

# SECTORES FEMINIZADOS

- ▶ **VARIAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA:**
  - ▶ **Fuerte segregación entre sectores: sectores fuertemente feminizados: educación, sanidad, cuidados y servicios sociales, etc.**
  - ▶ **Dentro del mismo sector, y aun cuando se trata del mismo puesto, se realizan tareas diferentes**
  - ▶ **Fuerte segregación vertical. Los hombres ocupan los puestos más altos de la línea jerárquica**
  - ▶ **Y además, diferentes condiciones laborales:**
    - ▶ **Las mujeres trabajan a tiempo parcial más que los hombres**
    - ▶ **Las mujeres se concentran en mayor medida en trabajos mal pagados y precarios**
    - ▶ **Brecha salarial**
    - ▶ **Mayor prevalencia de riesgos psicosociales en mujeres (doble jornada)**



**Los trabajos y tareas que desarrollan mayoritariamente las mujeres tienen unas características que dan lugar a enfermedades o padecimientos psicológicos: estrés, depresión, ansiedad, burnout, etc. Ello a su vez favorece situaciones de Acoso**

# RIESGOS PSICOSOCIALES, TELETRABAJO Y GÉNERO



- La **tecnoansiedad** suele ser el más habitual y se manifiesta a través de malestares por altos niveles de activación fisiológica.
- La **tecnofatiga** produce cansancio mental o agotamiento cognitivo por el uso continuado de las nuevas tecnologías.
- La **tecnoadicción** describe el deseo compulsivo de la persona de estar conectado en todo momento, lo que ocasiona un desgaste en su vida.



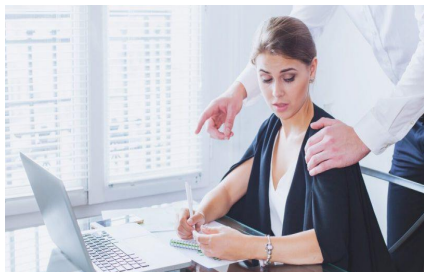
- **Sobrecarga de trabajo.** las personas que teletrabajan a menudo perciben que la cantidad de trabajo que les es demandada les sobrepasa teniendo como consecuencia un aumento de la tensión y la aparición de estrés psicológico.
- **Ambigüedad de rol y Conflicto de rol.** Proveniente de tener que atender a expectativas conflictivas del cliente y de la organización empleadora que pueden entrar en conflicto.
- **Tiempo de trabajo.** Cuando no se fijan rutinas para teletrabajar los horarios se convierten en impredecibles afectando a los ritmos biológicos.
- **Exceso de exigencias psicológicas.** Provenientes del uso de TICs que puede tener como consecuencia una mala adaptación (emocional, cognitiva y/o conductual) a cualquier medio informático.
- **Ausencia de relaciones interpersonales.** Debido al aislamiento producido por la modalidad de trabajo.
- **Ausencia de liderazgo.** Por falta de supervisión.
- **Conflicto familia-trabajo.** Las demandas familiares interfieren en el correcto desarrollo de la jornada laboral con más intensidad al estar desarrollándose desde casa.



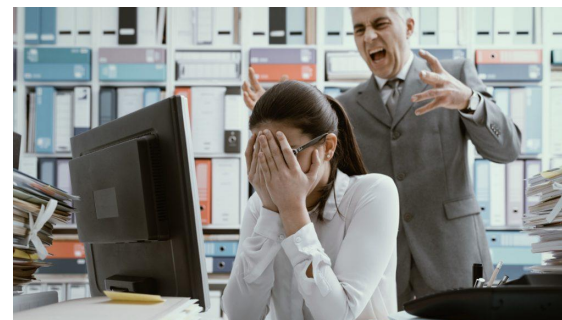
# TIPOS DE ACOSO

# TIPOS DE ACOSO

## ACOSO SEXUAL



## ACOSO LABORAL/MORAL/PSICOLOGICO/MOOBING



## ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



## CIBERACOSO

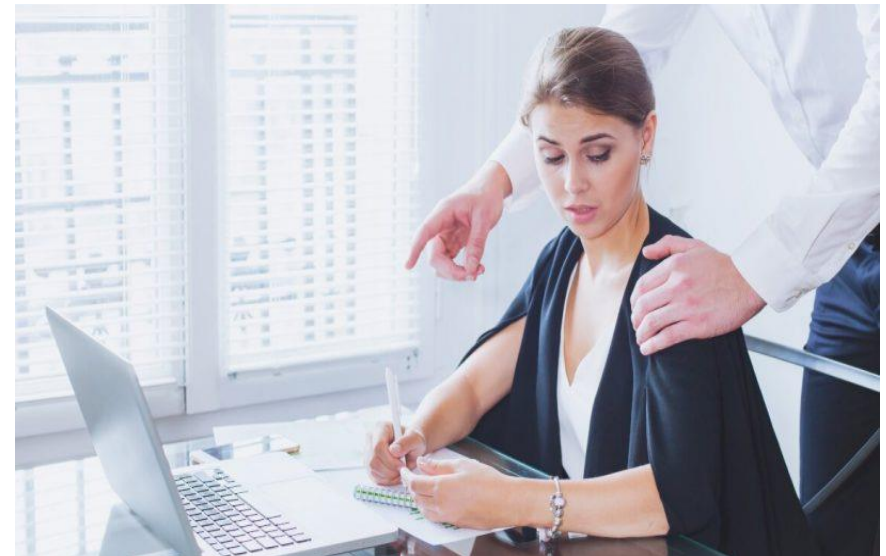


# Acoso sexual

- ▶ Considerado Riesgo Laboral profesional (eminentemente femenino)
- ▶ Acoso sexual: cualquier **comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad** de una persona, en particular cuando se crea un entorno **intimidatorio, degradante u ofensivo**.

Son elementos del acoso sexual:

- ▶ a) los comportamientos verbales o físicos de acoso;
- ▶ b) comportamientos de carácter sexual;
- ▶ c) que sean ofensivos, es decir, que sean antijurídicos;
- ▶ d) que se produzcan en **el ámbito laboral** (STSJ de Andalucía de 22 de marzo de 2018 (R°. 2362/2017), lo que significa que la conducta tiene que estar relacionada con el contrato de trabajo, esto es, el conflicto debe traer necesariamente su causa en la relación laboral y no en aspectos particulares o ajenos a la relación. Por tanto, el conflicto se debe originar bien con motivo de la relación laboral, bien en tiempo y lugar de trabajo



# Acoso sexual

Implicaciones derivadas de nuestra regulación (STSJ de Madrid de 22 de diciembre de 2015 (R°. 587/2014); STSJ de Cataluña de 18 de enero de 2018 (R°. 6593/2017):

- ▶ **No será necesario acreditar, cuando el acercamiento sexual es objetivamente ofensivo, una negativa de la víctima para la constitución del ilícito. (A diferencia de lo que ocurriría con la aplicación de la Directiva).** Exigencia que ya nuestra jurisprudencia había relativizado en la STC 224/1999.
- ▶ Si la víctima consiente expresamente o ha realizado actos inequívocos de consentimiento, desaparece la ofensividad.
- ▶ AHORA BIEN, **Los actos no ofensivos en sentido objetivo pueden constituir acoso cuando hay una negativa expresa o inequívoca de la víctima.**
- ▶ El condicionamiento de un derecho se materializa en estos casos en chantaje o represalia:
  - ▶ **Chantaje:** presión ejercida sobre la víctima para obligarle a hacer algo.
  - ▶ **Represalia:** Mal que el acosador causa a la víctima en venganza o para la satisfacción de un agravio.





# Acoso sexual

Implicaciones derivadas de nuestra regulación (STSJ de Cataluña de 29 de enero de 2016 (R°. 6373/2015)):

“Para que exista un acoso sexual ambientalmente constitucionalmente recusado 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.
- ▶ **la prohibición del acoso no pretende un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente de trabajo hosco e incómodo.**
- ▶ (...) este carácter hostil **no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima** de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que **debe ser ponderado objetivamente**, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso:
  - ▶ **la intensidad de la conducta,**
  - ▶ **su reiteración,**
  - ▶ **si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales.**

Fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas, y en cualquier caso consentidas, o al menos toleradas”.



# Acoso por razón de sexo

- ▶ Considerado Riesgo Laboral profesional eminentemente femenino
- ▶ Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Son elemento del acoso por razón de sexo:

- ▶ a) **comportamientos verbales o físicos;**
- ▶ b) **realizados en función o sobre la base del género de la persona;**
- ▶ c) **que sean ofensivos.**
- ▶ d) **que se produzcan en el ámbito laboral**

En ambos casos, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



# Acoso Laboral/Moral

- ▶ No está definido en ninguna norma, aunque si que encontramos definiciones en los protocolos o en la negociación colectiva y también en el art. 173 CP.
- ▶ Sin embargo, ya se recoge en el concepto más general de violencia en el trabajo del Convenio de la OIT
- ▶ Nuestra Jurisprudencia si que lo ha definido tanto de forma positiva como negativa (STSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2017 (R°. 715/2016):
  - ▶ Se produce acoso laboral cuando se den los siguientes elementos:
    - ▶ A) **Violencia Psicológica intensa o extrema**
    - ▶ B) **Realizada en el marco de una relación de trabajo** sin responder a necesidad de organización del mismo
    - ▶ C) **Reiteración y Prolongación en el tiempo**
    - ▶ D) **Con el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.**



# Acoso Laboral/Moral

- ▶ STSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2017 (Rº. 715/2016):
  - ▶ No se considera acoso laboral:
- ▶ Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un **conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual**, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.
- ▶ Las **acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo**. Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que **si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho**.
- ▶ No se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las **amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo**, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas”.



# Acoso Laboral/Moral

Para distinguir el Acoso Laboral del conflicto laboral resulta muy interesante la STSJ de Galicia de 9 de noviembre de 2017 (Rº. 2778(2017)):

## Acoso laboral

- Hostigamiento psicológico
- Se agreden DFFF de la personal
- **Intención:** Perjudicar al trabajador
- **Perjuicio causado:** salud, integridad psíquica y moral.
- **Medios de prueba exigidos:** Es necesario probar que la finalidad del empresario era causar, o si no es el causante, de tolerar, un perjuicio a la integridad psíquica del trabajador, o desentenderse de su deber de protección en ese sentido. Es necesario una clínica demostrativa.
- El **fin buscado** es colocar al trabajador en una situación extrema de sufrimiento, provocándole importantes **daños para la salud mental y física**

## Conflicto Laboral

- **Defectuoso ejercicio de facultades empresariales**
- Sólo se comprometen estrictos derechos laborales
- **La única intención u objetivo es el propio interés empresarial**
- Perjuicio causado: lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo
- Medios de prueba: Acreditar las **arbitrariedades empresariales** como consecuencia de su poder de dirección

# CIBERACOSO

## ¿QUÉ ES?



ES UNA FORMA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO QUE SE LLEVA A CABO A TRAVÉS DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN (TIC). EN DEFINITIVA A TRAVVÉS DE TODOS TIPO DE DISPOSITIVOS DIGITALES USANDO LAS APLICACIONES INFORMATICAS Y LAS REDES SOCIALES.

## **SEGÚN OIT EL CIBERACOSO ES (documento de trabajo sobre ciberacoso y acoso laboral posibilitado por las TIC):**

Cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo.

El resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general.

El ciberacoso requiere que el comportamiento agresivo se produzca de forma regular durante un período razonable o que la incidencia de dicho comportamiento agresivo tenga un efecto perjudicial duradero”.

# CIBERACOSO



## CARACTERÍSTICAS:

- las conductas se llevan a cabo fuera del lugar de trabajo e incluso fuera de la jornada laboral
- generalmente a través de dispositivos digitales de uso personal que no de propiedad de la empresa
- la línea de lo laboral y lo extralaboral se desdibuja.
- Esta forma de acoso laboral a través de los dispositivos digitales tiene igualmente sesgo de género, especialmente en los casos de chantaje sexual y acoso laboral con la finalidad de ejercer el abuso de poder y de discriminar a las mujeres en el trabajo
- se multiplican las fórmulas de comportamientos acosadores;
- el impacto de estas conductas se prolonga mas tiempo

# CIBERACOSO



## CARACTERÍSTICAS:

- es frecuente que se ignore la identidad de la persona acosadora;
- resulta más fácil su reiteración;
- su difusión puede ser mayor y más rápida. Y suele dejar su rastro durante un largo período temporal;
- impide mostrar su rechazo
- generan mayor indefensión en la víctima, provocando efectos muy negativos para su equilibrio psicológico



# CIBERACOSO



## CIBERACOSO Y ENTORNO DE TRABAJO:

Convenio 190 OIT ofrece:

Art. 3. d): el convenio será de aplicación a la violencia y el acoso que ocurre “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios de tecnologías de la información y de la comunicación”.

Concepción **amplia del entorno laboral** ya que los ataques pueden producirse en cualquier momento y en cualquier lugar.

Enfoque inclusivo e integrado de la violencia y el acoso en el trabajo, protegiendo al trabajador de las conductas violentas que ocurren **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**.

Reconoce que **la participación de terceros** en los casos de violencia y acoso en el trabajo **deberá ser tomada en cuenta** a la hora de establecer estrategias para la prevención y eliminación de este riesgo psicosocial.



# REGULACIÓN DEL ACOSO

# NORMATIVA INTERNACIONAL

- **OIT**
- **CONVENIO 155:** Un medio ambiente laboral seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo.
- **CONVENIO 111:** Toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo debería apuntar a promover un trabajo decente y a combatir la discriminación en el lugar de trabajo
- **RECOMENDACIÓN 111:** Exige un acción continuada en la aplicación del Convenio 111.
- En 2003 realizó unas **Recomendaciones Prácticas sobre violencia en el lugar del trabajo en el sector servicios**
- **Convenio y Recomendación sobre Violencia y Acoso en el Trabajo 2019:** Ámbito de aplicación general, definiciones, Protección y Prevención y Control de la aplicación y vías de recurso.

# NORMATIVA INTERNACIONAL

- OIT
- **Convenio y Recomendación sobre Violencia y Acoso en el Trabajo:** Ámbito de aplicación general, definiciones, Protección y Prevención y Control de la aplicación y vías de recurso. **DEFINICIONES:**
  - **VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** *Designa un conjunto de comportamientos y practicas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.*
  - **VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO:** *designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

# NORMATIVA INTERNACIONAL

**Convenio y Recomendación sobre Violencia y Acoso en el Trabajo:** Ámbito de aplicación general, definiciones, Protección y Prevención y Control de la aplicación y vías de recurso.



**La norma centra toda su atención en la Prevención y Protección desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral**

Adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso

Adoptar medidas de formación y sensibilización

La aplicación de este convenio se hará mediante la legislación nacional ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud laboral para que abarquen la violencia y el acoso

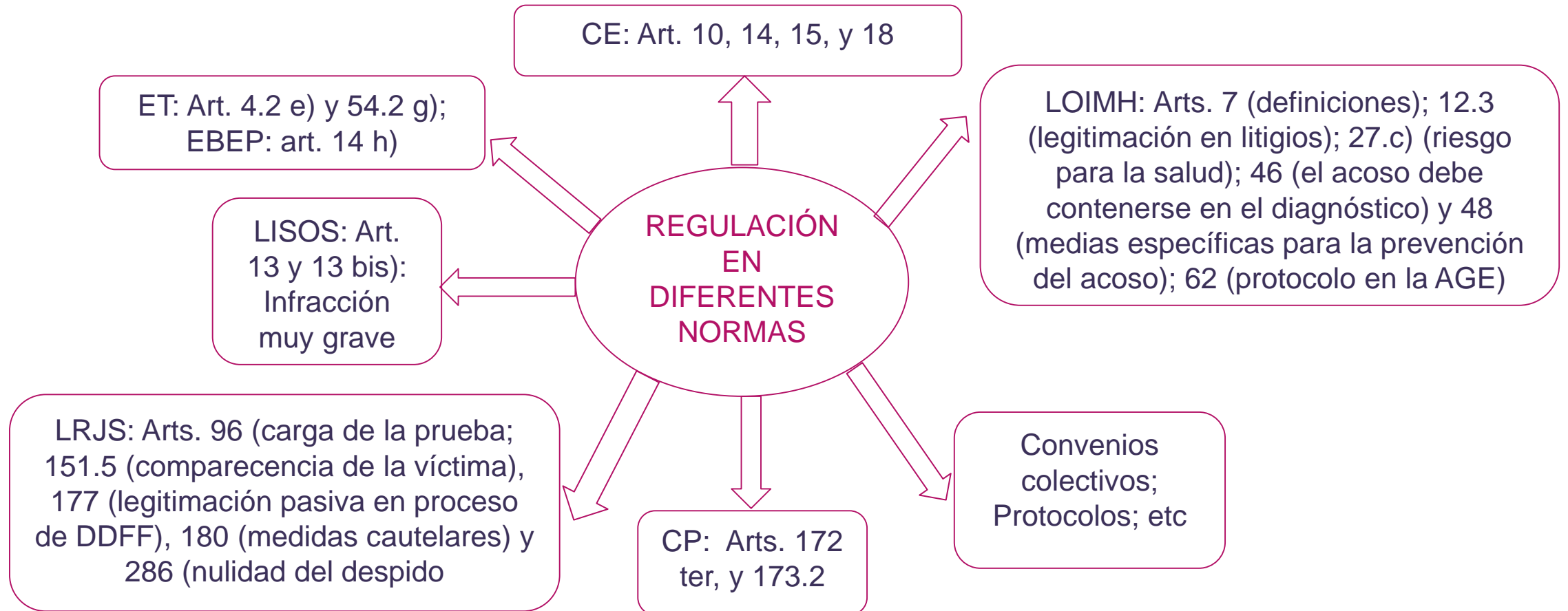
# NORMATIVA EUROPEA

- **Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991** relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, cuyo **Anexo recoge un Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual**
- **Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo (2001).**
- **Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y violencia en el trabajo (27 de abril de 2007)**, que se centra en el enfoque preventivo del acoso. Se incluye en el Anexo de la Prórroga para 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva.
- **Directrices Multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo (suscritas el 16 de julio de 2010).**
- **Directiva 2002/73**, derogada por 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 (refundición):

# NORMATIVA EUROPEA

- Directiva 2002/73, derogada por 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 (refundición):
- Define Acoso por Razón de Sexo y Acoso sexual (arts. 2.1 c) y d)):
  - «ACOSO POR RAZÓN DE SEXO»: la situación en que se produce un comportamiento **no deseado** relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
  - «ACOSO SEXUAL»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico **no deseado** de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

# NORMATIVA INTERNA





# LEY ORGÁNICA IGUALDAD

- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad entre mujeres y hombres:
  - ▶ Art. 7: conceptos acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - ▶ Art. 27: integración del principio de igualdad en las políticas de salud: consideración del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las políticas de salud laboral
  - ▶ Art. 46 y 48: Protocolos de Acoso y contenido obligatorio del Plan de Igualdad
  - ▶ Art. 12 RD 901/2020. Depósito voluntario medidas de igualdad

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ▶ Qué tienen que hacer todas las empresas
  - ▶ Medidas de prevención
  - ▶ Consensuadas con la representación
  - ▶ Protocolos prevención
    - ▶ Medidas paliativas
    - ▶ Medidas preventivas

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

ADEMÁS DE LA CE, EL ET, LA LRJS, LA LISOS, LA LOIHM, EL CP, ETC. ENCONTRAMOS REGULACIÓN NORMATIVA SOBRE ACOSO **EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

ES FUNDAMENTAL EL PAPEL QUE CUMPLEN LOS AGENTES SOCIALES EN EL DESARROLLO, DENTRO DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DE LOS CONCEPTOS DE ACOSO, LA FORMA PARA PREVENIRLO, Y PARA PROTEGER LAS SITUACIONES QUE SE SUSCITAN EN LAS EMPRESAS

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

**No existe una obligación legal directa para las empresas**



Pero puede haber una obligación derivada de la propia negociación colectiva



Y en todo caso, esta obligación puede derivarse de la propia LPRL mediante la obligación de establecer medidas de prevención necesarias para los riesgos psicosociales

**OBLIGATORIEDAD DE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL**

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

## NOVEDADES DEL RD 6/2019 Y RD 901/2020 EN RELACIÓN CON LOS PLANES

- Se amplía sustancialmente el número de empresas obligadas a elaborar e implantar planes de igualdad
- Se exige que el diagnóstico sea convenido con la representación de los trabajadores con el propósito de garantizar su objetividad
- Se concreta el contenido mínimo que debe tener todo plan de igualdad
- Se requiere que las medidas comprometidas tengan carácter evaluable
- Se impone la obligación de registrar planes de igualdad

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

Protocolo de acoso

- **Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de Sexo:**
  - La norma no establece nada más al respecto.
  - Pero como consecuencia de las normas que lo han regulado, y teniendo en cuenta la regulación de la OIT (futura) y la europea, así como la jurisprudencia, parece que el contenido mínimo en esta materia debe abarcar tanto las medidas preventivas como paliativas (medidas de intervención y protección).
  - Por tanto, se deberá incluir:
    - Una declaración de **tolerancia cero** con estas actitudes que sea conocida por toda la plantilla.
    - Creación de **procedimientos para la canalización de denuncias**
    - Realización de actuaciones de **información y sensibilización** a toda la plantilla
    - **Formación a los mandos intermedios** sobre cómo prevenir y como actuar
    - Procesos en los que se garantice la **confidencialidad del denunciante**
    - Ofrecer apoyo al trabajador afectado
    - Procedimiento de investigación e incoación de expedientes, rápidos y adecuados
    - Medidas cautelares

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

¿QUÉ HA VENIDO SUCEDIENDO HASTA AHORA CON LA REGULACIÓN COLECTIVA DE ACOSO?

-PUES UN POCO DE TODO:

- **Las empresas de más de 250 trabajadores normalmente lo han incluido en sus planes de igualdad.**
- **El resto de las empresas, y como cumplimiento del art. 48 LOI:**
  - Las hay que tenían un protocolo de acoso que se había elaborado en el marco de la PRL, incluido en el plan de prevención.
  - Las hay que habían hecho planes de igualdad y lo habían incluido allí.
  - Y lo más habitual es que los convenios colectivos hayan ido desarrollando medidas para prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, bien dentro de su articulado, bien a modo de anexo recogido en el propio convenio.

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

¿QUÉ HA VENIDO SUCEDIENDO HASTA AHORA CON LA REGULACIÓN  
COLECTIVA DE ACOSO?

-Tan sólo 4 de cada 10 trabajadores españoles indican que su empresa dispone de un protocolo para poder hacer frente a los distintos tipos de hostigamiento o acoso (Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas ESENER-2-España)



# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN

## -¿Qué encontramos en los convenios colectivos???:

- **Convenios Colectivos que además de definir establecen procedimientos de actuación o protocolos de acoso que se basan en una prevención secundaria o reactiva a las conductas de acoso:** CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos (suscrito el 21 de junio de 2018, art. 91); CC de la Voz de Galicia (suscrito el 24 de abril de 2017, arts. 95 y ss.).
- **Convenios colectivos que hacen declaraciones genéricas de condena de situaciones de acoso y donde se establecen compromisos genéricos:** CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (suscrito el 13 de febrero de 2017, art. 48)
- **Convenios que incluyen alguna medida de intervención pero con enfoque disciplinario** (que veremos en el apartado de faltas disciplinarias)
- **Convenios que remiten a una regulación consensuada en un momento posterior:** CC de Adidas España (suscrito el 20 de diciembre de 2011, art. 49)

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- La **LPRL** obliga a las empresas a actuar con **procedimientos que permita prevenir**, detectar y erradicar la incidencia de los riesgos psicosociales a los que puedan estar expuestos los trabajadores lo que abarca también la actuación frente al **acoso laboral**.
- Como veremos en la parte de la tutela preventiva, para que los protocolos sean eficaces **es necesario realizar una evaluación de riesgos psicosociales antes de diseñar el protocolo**, y posteriormente, para ver si son eficaces.

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

## - **Protocolo de acoso laboral del CC de Distribuidora de Televisión Digital y Compañía independiente de Televisión (BOE 27 de mayo de 2014)**

### - **Establece unas medidas de prevención secundaria (Disp. Adic Primera):**

- Cada uno de los responsables tiene la obligación de garantizar dentro de su correspondiente ámbito todas las medidas encaminadas a ofrecer unas condiciones adecuadas donde sus correspondientes trabajadores tengan un ambiente libre de comportamientos constitutivos de acoso y que respete la intimidad e integridad física y moral de cada integrante.
- Se distribuirá este procedimiento de actuación frente al acoso moral y sexual en cada centro de trabajo mediante la publicación del mismo en la propia intranet de este grupo empresarial, entre todos sus órganos de representación y dirección, buscando así que todos los trabajadores lo conozcan. También se entregará a todos los trabajadores de nueva incorporación.
- Estas medidas de prevención secundaria se complementarán con la siguiente que consiste en que la Dirección añadirá acciones informativas dirigidas a todos los trabajadores, y relativas a las materias recogidas en este protocolo.

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- **Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la administración regional de Murcia** (BO Murcia 10 de marzo de 2015)
  - **Establece unas medidas de prevención secundaria relacionadas con la identificación precoz de las situaciones de riesgos (vigilancia de la salud):**
    - Apartado II f): promoverá y ejecutará además otro programa específico de prevención secundaria. Éste tratará de incluir en los protocolos de vigilancia de la salud laboral, indicadores que faciliten el poder detectar las conductas generadoras de acoso laboral para evitar que agraven más la salud de trabajadores de este sector afectadas por este riesgo psicosocial.

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- La mayor parte de ellos establecen dos tipos de procedimientos a seguir:
  - Procedimiento informal: De corta duración, donde interviene un mediador, que es una persona de la empresa con formación para la resolución de problemas de este tipo.
  - Procedimiento formal: que contiene dos fases. Una fase de investigación y una fase de resolución. Es un procedimiento de mayor duración.

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- Todos los protocolos debieran contener una serie de garantías:
  - **Consideración y Protección de los trabajadores**
  - **Confidencialidad**
  - **Celeridad**
  - **Contradicción**
  - **Normalización**

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN

## **Finalización del Procedimiento:**

- **Protocolo del Convenio Colectivo para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas (BOE 21 de diciembre de 2017) Medidas a adoptar finalizado el procedimiento y constatado el acoso:**

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador acosado.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

# ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL II PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL

El presente protocolo será de aplicación a los supuestos en los que la **persona o personas presuntamente acosadoras** pertenezcan a alguno o algunos de los colectivos que se relacionan a continuación y durante su permanencia en la UC3M:

- a). - Estudiantes de la UC3M
- b). - Personal docente e investigador de la UC3M (PDI)
- c). - Personal de Administración y Servicios de la UC3M (PAS)

MIENTRAS ESTÉ EN  
LA UC3M Y HASTA  
6 MESES DESPUÉS

Asimismo, la **persona que considere ser víctima** deberá pertenecer a alguno de los colectivos que se relacionan a continuación y durante su permanencia en la UC3M:

- a). - Estudiantes de la UC3M
- b). - Personal docente e investigador de la UC3M (PDI)
- c). - Personal de Administración y Servicios de la UC3M (PAS)
- d). - Cualquier persona de empresas o entidades externas que desarrolle su trabajo en la UC3M



# IV. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA UC3M

ARTÍCULO 62 DE LA LEY ORGÁNICA  
3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA  
DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA 2.4.1 DEL PRIMER PLAN DE  
IGUALDAD DE LA UC3M

**PRIMER PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN FRENTE AL  
ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO**  
(C. GOB. 21/03/2013)



ARTÍCULO 62 DE LA LEY ORGÁNICA  
3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA  
DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA 2.4.1 DEL PRIMER PLAN DE  
IGUALDAD DE LA UC3M

**PRIMER PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN FRENTE AL  
ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO**  
(C. GOB. 21/03/2013)



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA UC3M

<https://view.genial.ly/5f1017601ff5300d26bd374e>

**uc3m** | Universidad **Carlos III** de Madrid





# **TUTELA PREVENTIVA**

# LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN PRL Y ACOSO

TENEMOS QUE DIFERENCIAR ENTRE:

ACOSO  
LABORAL/MORAL

ACOSO SEXUAL  
Y POR RAZÓN  
DE SEXO

AUSENCIA DE  
REGULACIÓN  
ESPECÍFICA EN LA  
NORMATIVA DE PRL

EL ART. 27 C) Y 48 LOI  
LO REGULA COMO  
RIESGO LABORAL

Sea de una u otra forma, ambos son RIESGOS PSICOSOCIALES que deben ser protegidos desde el ámbito de la PRL: STC 160/2007: Las obligaciones del empresario establecidas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psíquico motivados por la organización del trabajo cuando sean ciertos y previsibles

# LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN PRL Y ACOSO

Sea de una u otra forma, ambos son  
**RIESGOS PSICOSOCIALES** que deben ser  
protegidos desde el ámbito de la PRL:

## Incumplimiento del deber general de prevención

Art. 19 ET: El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 14 LPRL: (...) el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo(...).

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

# LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN PRL Y ACOSO

Sea de una u otra forma, ambos son **RIESGOS PSICOSOCIALES** que deben ser protegidos desde el ámbito de la PRL:

## Incumplimiento de las obligaciones preventivas

Art. 16 LPRL: Evaluación de riesgos y Planificación de la Acción Preventiva par la identificación del riesgo y las medidas preventivas. PLAN DE PREVENCIÓN

Art. 16.3 LPRL: Deber del empresario de llevar a cabo las investigaciones correspondientes cuando se han producido daños para la salud o indicios de que las medidas preventivas son insuficientes

Art. 18 y 19 LPRL: Información y Formación en materia de Acoso laboral y Acoso Sexual o por razón de sexo. Acciones de sensibilización a todo el personal especialmente a mandos intermedios o personas en la empresa con ciertas delegación de funciones

Art. 22 LPRL: Vigilancia de la Salud, que ayuda a identificar la situación de acoso, por las consecuencias que sobre la salud produce este riesgo. En este sentido, los médicos del trabajo junto al resto de técnicos de prevención del servicio de prevención, son clave en la prevención de las conductas de violencia en el trabajo que puedan existir.

# LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN PRL Y ACOSO

El cumplimiento de la obligación de la empresa de aplicar todas las obligaciones empresariales y adoptar medidas debe realizarse ante cualquier indicio de existencia de acoso (cualquier acoso) en el entorno de trabajo



**STSJ de Cataluña de 6 de julio de 2018 (Rº. 1797/2018):** Se trata de un supuesto donde el Tribunal llega a la conclusión de que no existe acoso laboral como tal, porque no se dan los elementos de la conducta. El trabajador entiende que se encuentra en una situación de persecución y aislamiento dentro de su entorno laboral, como consecuencia de una situación de deterioro de la relación personal y profesional con su mando jerárquico inmediato.

Sin embargo, el Tribunal considera que hay una relación de causalidad entre el trabajo y la patología psiquiátrica del trabajador que da lugar a la IPA por AT y la empresa infringe la normativa de PRL, ya que no había realizado una evaluación de riesgos psico, y ante la situación, no habían adoptado medidas preventivas



# LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN PRL Y ACOSO

- Es más, el cumplimiento de todas las medidas preventivas no necesariamente exonera de responsabilidad cuando esas medidas han sido ineficaces.



**STSJ de Galicia de 9 de noviembre de 2018 (Rº. 1547/2018) o STSJ de Galicia de 9 de noviembre de 2017 (Rº. 2778/2017)** Empezó siendo un acoso sexual, para pasar después a una situación de acoso laboral (Caso Corte Inglés)

- O Han sido medidas ineficaces por una actuación negligente de la empresa



**Auto del Tribunal Supremo de 6 de noviembre de 2018 (Rº. 1547/2018):** La empresa no actúa en el tiempo adecuado que imponía el protocolo, ni para iniciar el proceso ni para finalizarlo; tampoco prestó la ayuda a la que estaba obligada.



# TUTELA LABORAL



**RESOLUCIÓN DEL CONTRATO  
VIA ART.50 ET**

**EL ACOSO COMO FALTA  
DISCIPLINARIA LABORAL**

# RESOLUCIÓN DEL CONTRATO VIA ART.50 ET

**LA RESOLUCIÓN  
DEL  
CONTRATO DE  
TRABAJO EX  
ART. 50 ET**



**LA DIMISION DE LA  
PERSONA  
TRABAJADORA  
EX ART. 49.1 D)  
ET**

El contrato se quiere extinguir por voluntad del trabajador pero basado en un incumplimiento del empresario

Voluntad incontestable de rescisión del contrato que puede manifestarse de manera expresa o tácita de la cual se puede deducir clara y terminantemente que el empleado quiere terminar su vinculación laboral

# RESOLUCIÓN DEL CONTRATO VIA ART.50 ET

## AFECTACIÓN A LA DIGNIDAD

Procedencia de la rescisión contractual ex art. 50.1 a) ET:

- cuando se produce una situación de acoso moral que se presenta bajo la apariencia de una degradación radical y permanente de funciones.
- o de una degradación que, sin ser radical, supone igualmente una afectación de la dignidad del trabajador dadas las circunstancias concurrentes.
- o incluso cuando se trata de falta de ocupación efectiva de carácter permanente.

# RESOLUCIÓN DEL CONTRATO VIA ART.50 ET

## INDEMNIZACIÓN

- El trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el **despido improcedente** (art. 50.2 ET).
- Se trata de una indemnización tasada legalmente, que **compensa al trabajador por el perjuicio derivado de la extinción del contrato** y que le exime de alegar y acreditar daños y perjuicios.

# EL ACOSO COMO FALTA DISCIPLINARIA LABORAL

## PODER DISCIPLINARIO (Arts. 54, 58 y 60 ET):

- ☞ **LA FALTA DISCIPLINARIA DEL ART. 54.2 g) ET:** Despido Disciplinario en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (STSJ de Cataluña de 18 de enero de 2018 (Rº. 6593/2017))
- ☞ **¿QUÉ SUCEDE CON EL ACOSO MORAL/PSICO/MOOBING?:** Hay que reconducirlo al despido disciplinario por ofensas verbales o físicas (art. 54.2 c) ET; o al despido por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza (art. 54.2 d) ET) (STSJ de Andalucía de 22 de marzo de 2018 (Rº. 1075/2017))
- ☞ **LA TIPIFICACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS:**

# EL ACOSO COMO FALTA DISCIPLINARIA LABORAL

- **PODER DISCIPLINARIO (Arts. 54, 58 y 60 ET):**

- **LA TIPIFICACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS:**

- En algunos convenios, en el apartado en el que se regula el Régimen Disciplinario, se establece junto a los hechos que determinan la comisión de una falta, la definición de las conductas, lo que podría plantear el problema de que haya situaciones de acoso que al no estar incluidas en esa definición, no puedan ser objeto de la falta: CC del sector de comercio de flores y plantas (BOE 6 de septiembre de 2018).
- En otros convenios, se tipifican situaciones integrables dentro de las acciones de acosos de forma diferente sin ningún criterio objetivo que los sustente, por lo que unas acciones son faltas graves y otras muy graves: CC de Salas de Fiesta, baile y discotecas (BOE 18 de mayo de 2012).
- **En la mayor parte de los convenios las conductas de acoso se recogen con falta muy grave:** CC del sector de industrias de pastas alimenticias (BOE 12 de febrero de 2018) CC de la empresa Mercadona (BOE 18 de febrero de 2019)





# **TUTELA ADMINISTRATIVA**

# EL ACOSO ES UNA INFRACCION MUY GRAVE

**Art. 8.13 LISOS** califica como infracción muy grave “el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo”.

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

**Art. 8.11 LISOS** califica como infracción muy grave los actos del empresario que fueran contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores: Aquí se podría incluir el acoso laboral/moral

# EL ACOSO ES UNA INFRACCION MUY GRAVE

**Artículo 46 bis LISOS. Responsabilidades empresariales específicas.**

- a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y
- b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la **elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa**, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

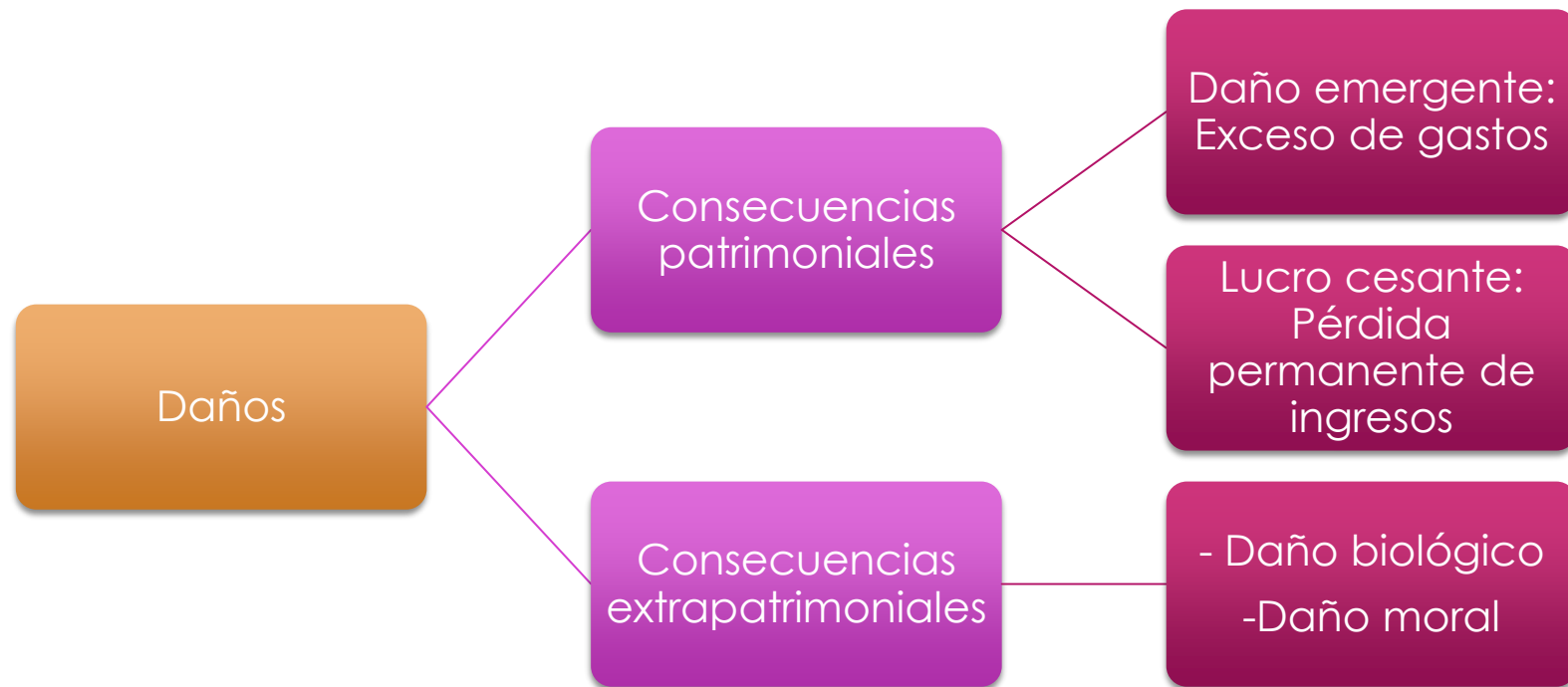


# **RESPONSABILIDAD CIVIL**

# Funciones y fines de la indemnización

- **Resarcitoria** (“resarcir suficientemente a la víctima”)
- **Restitutoria** (“restablecer a esta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión”).
- **Preventiva** (“contribuir a la finalidad de prevenir el daño”).

# DAÑOS



# DAÑOS

Calificación	Efectos	Daños
Daño patrimonial	Daño emergente	Gastos por cambio de centro de trabajo Asistencia médica o psicológica Peritaje médico o psicológico
	Lucro cesante	Complemento salarial dejado de percibir Diferencias entre salario e IT
Daño biológico o de disminución de la salud	Daños corporales directos	Factores personales o particulares
	Daños psíquicos inmediatos	Factores personales o particulares
	Secuelas físicas o psicológicas	Factores personales o particulares
Daño moral en sentido estricto	Daño moral autoreferencial	Afectación al fuero interno
	Daño moral referencial	Relaciones personales o afectivas
Daños derivados extinción ex art. 50 ET	Pérdida injustificada de su empleo	Pérdida injustificada del empleo

# VIAS DE REPARACIÓN DEL DAÑO

CALIFICACIÓN	EFEKTOS	REPARACIÓN
Daño patrimonial	Daño emergente (Ej. Desplazamientos, asistencia médica o psicológica)	Acreditación y cuantificación precisa
	Lucro cesante (Ej. Reducciones salariales)	Acreditación y cuantificación precisa
Daño biológico o a la salud	Daños corporales directos	<b>Orientativo. Baremo de daños corporales (STS 2-3-2015, Rº 3959/2014):</b> Ley 35/2015, de 22 de septiembre
	Daños psíquicos inmediatos	<b>Baremo de daños corporales (STS 2-3-2015, Rº 3959/2014)</b>
	Secuelas físicas o psicológicas	<b>Baremo de daños corporales (STS 2-3-2015, Rº 3959/2014)</b>
Daño moral en sentido estricto	Daño moral autoreferencial	<b>Orientativo: Baremo sancionador (LISOS)</b>
	Daño moral referencial	<b>Baremo sancionador (LISOS)</b>
Daños derivados extinción ex art. 50 ET	Pérdida injustificada de su empleo	Indemnización ex art. 50 ET



# SUFICIENCIA EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO

	LISOS	TRIBUNALES
Acoso moral (STSJ Andalucía 1-6-2017, Rº 2276/2016)	Infracción considerada muy grave y sancionada de 6.251 a 187.515 € (art. 8.11 LISOS)	10.000 € (Grado mínimo)
Hostigamiento laboral hacia ex pareja sentimental (STSJ Galicia 22-5-2017, Rº 5313/2016).	Infracción considerada muy grave y sancionada de 6.251 a 187.515 € (art. 8.11 LISOS)	12.000 euros
Modificación sustancial y acoso laboral (STSJ Andalucía/Sevilla 27-9-2017, Rº 2989/2016).	Infracción considerada muy grave y sancionada de 6.251 a 187.515 € (art. 8.11 LISOS)	6.251 €
Agresión física e insultos a una trabajadora (STSJ País Vasco 13-6-2017, Rº 1215/2017).	Infracción considerada muy grave y sancionada de 6.251 a 187.515 € (art. 8.11 LISOS)	Grado mínimo (de 6.251 a 25.000 euros) y concretamente en la cantidad de 12.000 euros



# **RESPONSABILIDAD PENAL**

# EL ACOSO COMO DELITO

## ACOSO LABORAL MORAL/PSICO EN EL TRABAJO

Artículo 173.1 CP. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando **gravemente** su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

- Con la misma pena serán castigados los que, **en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional** y prevaliéndose de su **relación de superioridad**, realicen contra otro **de forma reiterada actos hostiles** o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan **grave acoso** contra la víctima.

## ACOSO SEXUAL

ART. 184.1 Y 2 CP: 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

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

# EL ACOSO COMO DELITO

## DELITO DE STALKING O ACOSO CONTINUO

Artículo 172 ter: Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo **de forma insistente y reiterada**, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:

- 1.<sup>a</sup> La vigile, la persiga o busque su cercanía física; 2.<sup>a</sup> Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas; 3.<sup>a</sup> Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella; 4.<sup>a</sup> Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

Si se trata de una persona especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.

Las penas previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de acoso.

Consiste en acosar a una persona, llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, determinadas conductas que consiguen alterar gravemente el desarrollo de su vida cotidiana. No basta con que la víctima tenga un sentimiento de temor, sino que la conducta del acosador debe limitar su libertad de obrar y exige que no se trate de actos aislados, sino que es necesario que haya una estrategia de persecución.

# EL ACOSO LABORAL COMO DELITO

- **ELEMENTOS DEL DELITO (ART. 173.1 CP):**

- UN ACTO DE CLARO E INEQUÍVOCO CONTENIDO VEJATORIO PARA EL SUJETO PASIVO DEL DELITO
- UN PADECIMIENTO FÍSICO O PSÍQUICO EN DICHO SUJETO
- UN COMPORTAMIENTO QUE SEA DEGRADANTE O HUMILLANTE Y QUE, ADEMÁS, INCIDA EN LA DIGNIDAD DE LA PERSONA AFECTADA POR EL DELITO

Los dos ejes sobre los que pivota la conducta penal son:

- 1.- infligir a una persona un trato degradante
- 2.- y causarle un menoscabo de su integridad moral (que es el derecho de la persona a no sufrir sensaciones de dolor o sufrimientos físico o psíquicos humillantes o vejatorios).

# EL ACOSO LABORAL COMO DELITO

**ACCIONES DE DIFÍCIL ENCAJE EN EL DELITO DE ACOSO (SAP de Barcelona de 5 de julio de 2018 (Rº. 49/2018)):**

- o Discusiones o disputas
- o Ordenes inadecuadas o injustas según el simple parecer del que las recibe
- o Simple disparidad de criterios
- o Mera incompatibilidad de caracteres con superiores
- o Frustraciones de perspectivas personales y profesiones
- o Disminución de expectativas, etc.

# EL ACOSO LABORAL COMO DELITO

## CUESTIONES A TENER EN CUENTA PARA QUE ESTEMOS DENTRO DEL TIPO DELICTIVO:

- ☞ **Gravedad de la conducta**
- ☞ **La reiteración de la conducta**
- ☞ **La posición jerárquica superior del presunto acosador**
- ☞ **La posición de garante del empresario**

Cuestiones sometidas al *Principio de mínima intervención* para garantizar la eficacia del orden penal que debe quedar para reprimir aquellos ataques más graves a los bienes jurídicos protegidos



Muchas  
gracias!

