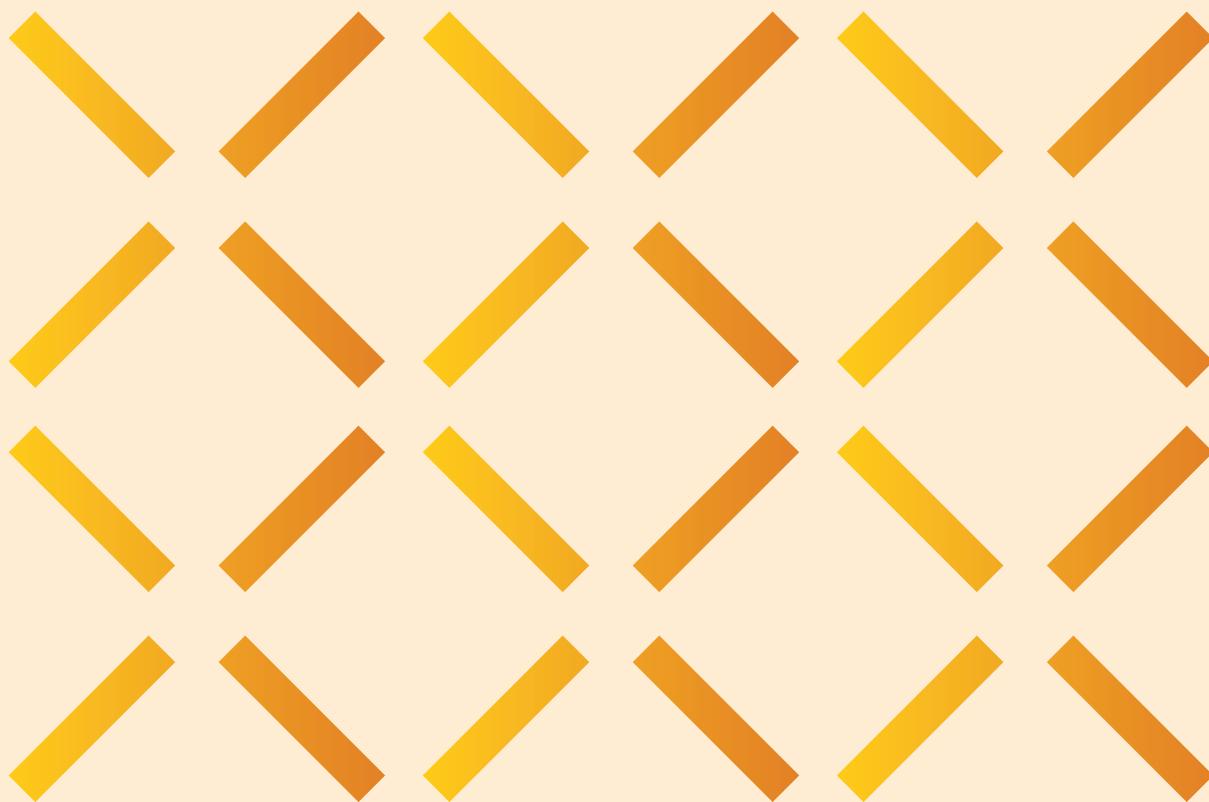


Con la financiación de:

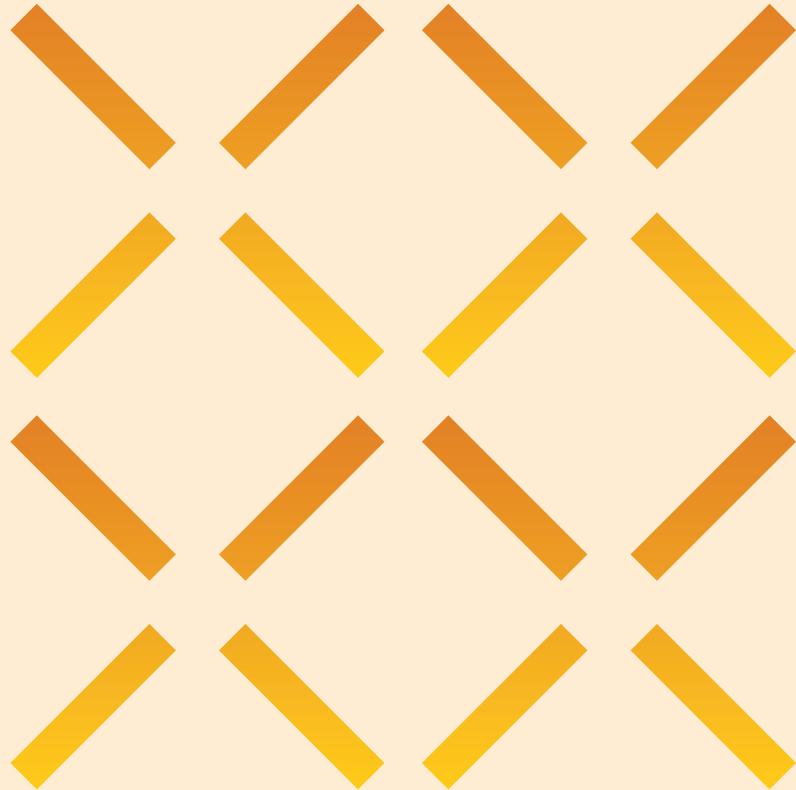


**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral



**Prevención y actuación frente a la
VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO**



Edición: CAEB

Textos: Cuatrecasas. Javier Sola Ortiz, Tatiana M. Muñoz y Carmen Bardi

Diseño: Borbalán

Impresión: Gráficas Loyse

Depósito Legal: PM 00679-2024

Con financiación de: Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral (IBASSAL) – Govern de les Illes Balears

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la portada y contraportada, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia. Todos los derechos reservados.

ÍNDICE



01	INTRODUCCIÓN	05
02	NORMATIVA APLICABLE	07
03	DEFINICIONES	09
04	OBLIGACIONES EMPRESARIALES.....	19
05	BUENAS PRÁCTICAS	35
06	DOCTRINA JUDICIAL.....	41



01

INTRODUCCIÓN



La prevención de la violencia y el acoso en el trabajo debe ser una prioridad para todas las organizaciones, ya que la prestación de servicios en un ambiente laboral saludable y seguro es un derecho de todas las personas trabajadoras y es obligación de las empresas implantar los mecanismos preventivos necesarios y adoptar las actuaciones para asegurar que así sea.

El acoso y la violencia en el trabajo no solo afectan a la víctima directa, sino también a toda la organización; el trabajo en un lugar incómodo, inseguro o violento no sólo genera una situación indeseable para la persona trabajadora que lo sufre, sino que, además, tiene un impacto directo en el resto de la organización que se materializa en altos índices de absentismo, de rotación de personal y en una disminución de la productividad y de la salud laboral de toda la organización.

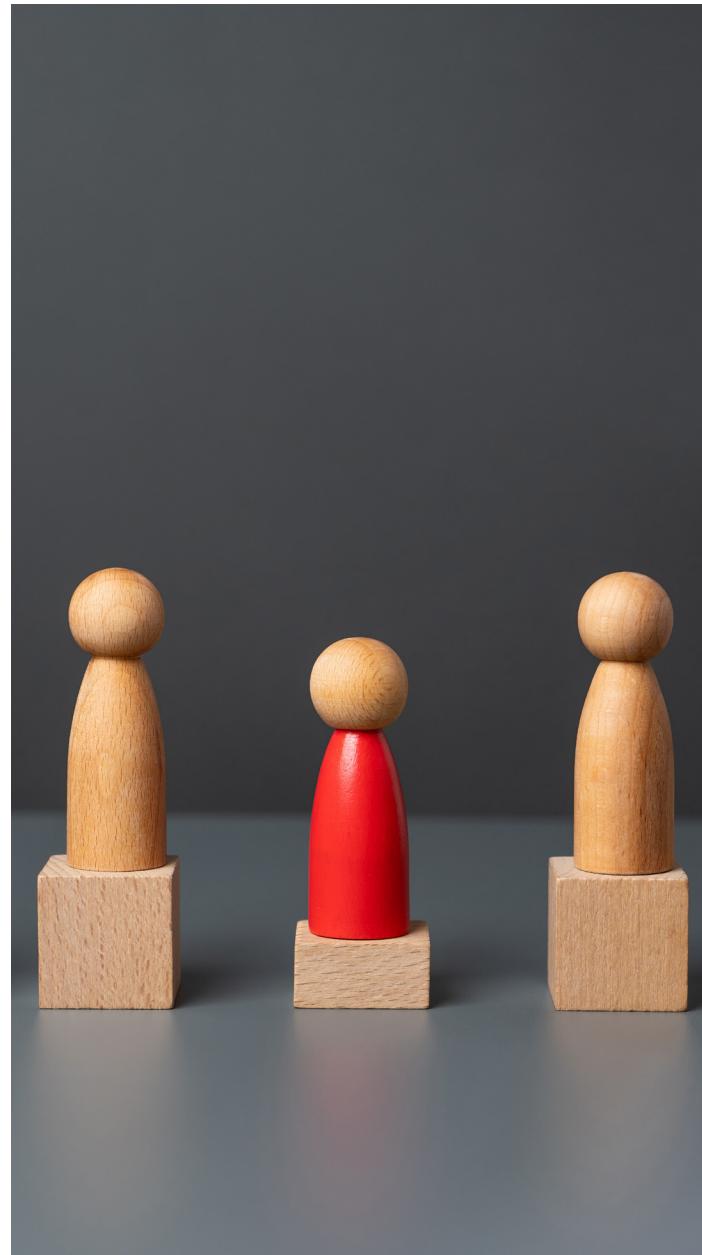
Por el contrario, la adopción de medidas comprometidas y eficaces de prevención del acoso y de la violencia en el trabajo tiene un impacto positivo. Cuando las personas trabajadoras se sienten seguras y respetadas en su lugar de trabajo, están más motivadas para realizar su trabajo, colaboran más estrechamente, se reducen los accidentes laborales, el ambiente es más creativo y posibilita atraer y retener al mejor talento, todo lo cual contribuirá al éxito a largo plazo de la empresa.

En resumen, la prevención del acoso y de la violencia en el trabajo no sólo es una obligación de las organizaciones, sino que también es fundamental para crear un ambiente laboral saludable, respetuoso y seguro para todas las personas trabajadoras.

Es esencial destacar que por el hecho de que una organización no tenga conocimiento de situaciones de acoso o violencia en el trabajo no significa que éstas no existan, ya que la falta de detección se debe, en muchas ocasiones, a la falta de formación y sensibilización sobre esta cuestión de todas las capas de la organización y, en otras, a la propia vulnerabilidad de la víctima o al temor a sufrir represalias.

La presente Guía tiene como objetivo introducir a las empresas y organizaciones en el ámbito de la prevención del acoso y de la violencia en el trabajo, ambos conceptos entendidos de una manera amplia e integral.

Esperamos que esta Guía sea un material de consulta y apoyo fundamental para todas las organizaciones y empresas.



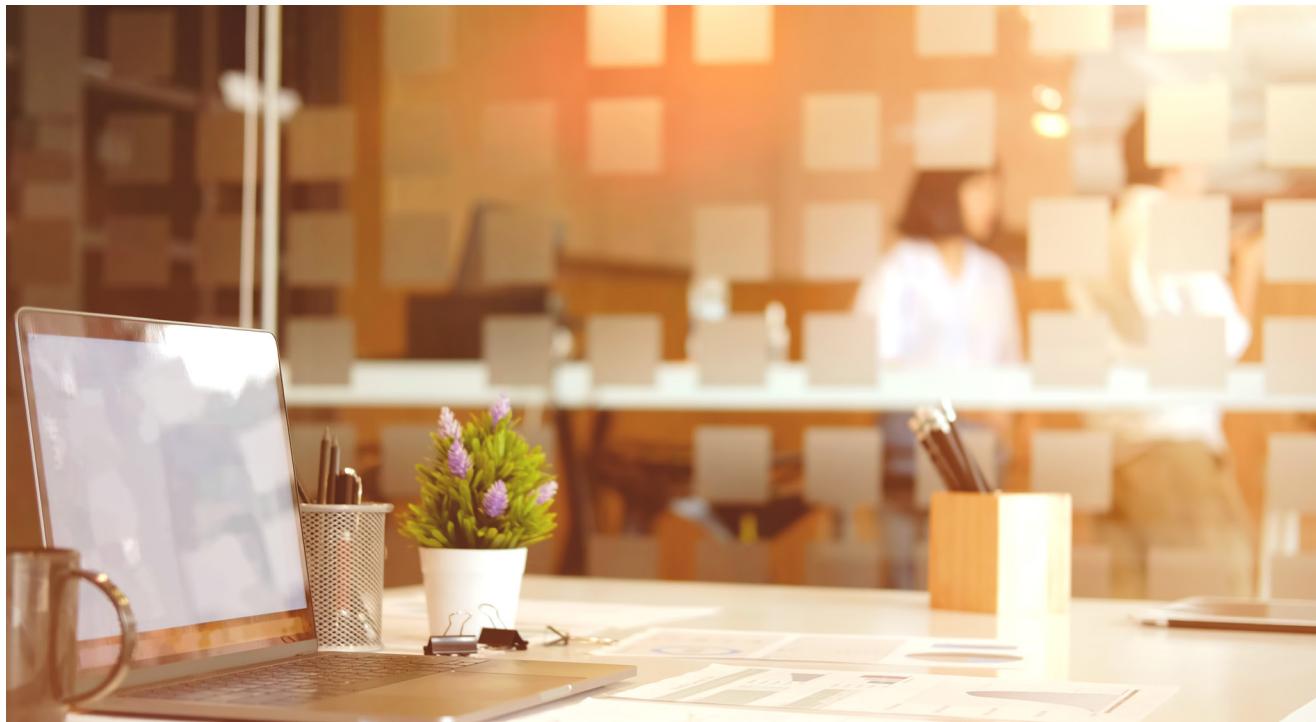
02 NORMATIVA APLICABLE

La normativa internacional y nacional en la lucha contra las situaciones de acoso y violencia en el trabajo se ha desarrollado especialmente en los últimos años con la finalidad de crear un marco preventivo eficaz y otorgar la necesaria protección tanto a las víctimas de cualquier tipo de violencia y acoso como a sus informantes.

A continuación, destacamos las principales normas que configuran, a día de hoy, las obligaciones empresariales sobre la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo:

- Convenio OIT 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LO 10/2022).
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Ley 15/2022).
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Ley 2/2023).
- Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Ley 4/2023).
- En adición a la anterior normativa, la negociación colectiva, a través de los Convenios Colectivos, puede establecer medidas adicionales que deberán respetarse e implementarse por cada empresa.



03 DEFINICIONES

Para poder prevenir eficazmente situaciones de violencia y acoso en el trabajo es fundamental conocer la definición de dichos términos y las posibles variantes que pueden darse dentro de una organización, así como de otras conductas que, como los conflictos interpersonales, pueden no constituir una situación de acoso, pero sí un riesgo y una conducta inaceptable que las empresas también deben prevenir.

Violencia y Acoso

De conformidad con el artículo 1.1. del Convenio OIT 190, los conceptos de violencia y acoso en el entorno laboral designan un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

El criterio técnico de la ITSS 69/2009 distingue entre violencias físicas (que pueden ser internas, si son conductas practicadas por personas pertenecientes a la misma empresa o de distintas empresas pero que presten servicios en un mismo centro de trabajo, o externas, si son efectuadas por personas que no formen parte de las empresas o cuya presencia en el centro es ilegítima) y conductas de violencia psicológica, entre las que incluye el acoso sexual, el acoso moral y el acoso discriminatorio.



Acoso moral

El acoso moral es aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra/s persona/s en el lugar de trabajo, con la intención de generar un perjuicio moral a la persona hostigada.

Se entiende asimismo por acoso moral el conjunto de conductas hostiles, reiteradas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo, que se ejercen sobre una persona en el ámbito laboral o profesional, con el fin de degradar, humillar, aislar, intimidar, desestabilizar o anular su capacidad, dignidad, salud o integridad psicológica, y que pueden provocar graves consecuencias para su bienestar, su rendimiento, su carrera o su permanencia en el puesto de trabajo.

El acoso moral puede manifestarse:

- **De forma descendente:** también denominado “bossing”, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- **De forma horizontal:** cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico
- **De forma ascendente:** cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

A modo de ejemplo, pueden ser constitutivas de acoso moral, siempre que se produzcan de manera sistemática y recurrente, las siguientes conductas:

- Ataques verbales y/o físicos.
- Denigración y/o aislamiento sociolaboral.
- Violencia física y/o psicológica.
- Rechazo intencionado de la comunicación directa.
- Conductas que impliquen dejar de forma continuada a la persona sin ocupación efectiva o incommunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a la persona.
- Impedir, sin justificación, las oportunidades de desarrollo profesional.

Estas conductas pueden, además, ser constitutivas de delito, tal y como tipifica en los siguientes términos el artículo 173.1 y 4 del Código Penal:

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con 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. (...)

4. Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole o naturaleza sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Asimismo, la LOI establece que el acoso sexual se considera discriminatorio y que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual puede ejercerse:

- Desde posiciones de poder jerárquico (acoso sexual vertical).
- En relaciones entre personas compañeras (acoso sexual horizontal).
- Incluso de terceros, clientes o proveedores.



A título ejemplificativo, se consideran constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.
- Conductas físicas de naturaleza sexual tales como tocamientos no solicitados o acercamientos físicos excesivos o innecesarios, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria o agresiones físicas.
- Conductas verbales de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conductas no verbales de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos; cartas o mensajes por medios digitales o redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual (ciberacoso sexual).
- Conductas de intercambio, como proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.



Estas conductas pueden ser constitutivas de delitos contra la libertad sexual, tipificados en los artículos 178 a 189 ter del Código Penal.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo es un tipo específico de acoso discriminatorio (art. 6.4 Ley 15/2022) definido por la LOI como 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.

Asimismo, la LOI establece que el acoso por razón de sexo se considera discriminatorio y que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A modo de ejemplo, podrían constituir acoso por razón de sexo las siguientes situaciones, si se producen de forma reiterada:

- Utilización de un lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a las personas trabajadoras de un determinado sexo.
- Uso de humor sexista.
- Ridiculización y menosprecio de las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su sexo.
- Asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su sexo.
- Trato desfavorable por motivos de embarazo, maternidad o paternidad o la asunción de las responsabilidades de cuidado de los hijos.
- Incluso de terceros, clientes o proveedores.

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada con el fin o consecuencia de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando ésta se realiza por causas protegidas frente a la no discriminación (edad, orientación sexual, raza, etc.).

Asimismo, constituyen acoso discriminatorio aquellas situaciones o conductas que se produzcan como resultado de una discriminación por asociación (es decir, cuando la situación de acoso discriminatorio se produce con motivo de la relación de la persona acosada con otra sobre la que concurre alguna de las causas protegidas frente a la no discriminación).

A modo de ejemplo, podrían considerarse constitutivas de hostigamiento o acoso discriminatorio las siguientes conductas:

- Uso de lenguaje denigrante, burlesco y ofensivo que tenga como motivo o esté relacionado con una causa protegida.
- Uso de un humor sexista, racista, homófobo, etc.
- Ridiculizar a las personas con motivo de una causa protegida, despreciar sus capacidades, habilidades y potencial intelectual, así como evaluar su trabajo con menosprecio, de manera injusta o sesgada.
- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona con motivo de una causa protegida.
- Trato desfavorable por razón de una causa protegida.

Chantaje sexual



El chantaje sexual consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Ciberacoso

El ciberacoso es una modalidad de acoso en la que las distintas tipologías de acoso ocurren en el ámbito digital, a través de las tecnologías de la información y de la comunicación. Existe una situación de ciberacoso cuando éste se lleve a cabo a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Para que exista ciberacoso en el ámbito laboral, el contacto deberá haberse producido con ocasión de la relación laboral que vincule a las partes, de forma que dicha conducta tenga una relación directa con el entorno laboral de la víctima, sin perjuicio de que se realice fuera de la jornada laboral y del lugar de trabajo, así como a través de dispositivos privados o mediante redes privadas virtuales.

Violencia sexual

Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

La violencia sexual en el ámbito laboral puede ejercerse:

- Por personas en posiciones de poder jerárquico.
- Por personas compañeras.
- Por parte de terceros, clientes o proveedores.

Constituyen actos de violencia sexual aquellos que tengan un contenido sexual y no consentidos, incluidos aquellos que se efectúen empleando abuso de una situación de superioridad, intimidación o violencia.

Abuso de autoridad

El abuso de autoridad constituye una conducta que se caracteriza por la utilización indebida del poder o una desviación del poder. Puede consistir en su ejercicio arbitrario, en un patrón de conducta dominante, imperativo, injusto y abusivo por parte de un superior, pero que no tiene como fin el daño psíquico de una persona trabajadora.

Conflictos laborales

Los conflictos laborales son situaciones que se producen a resultas de la presión laboral o las condiciones de trabajo o de una situación laboral específica, y que pueden tomar forma de desacuerdos “ordinarios”, choques o discusiones entre personas, sin que exista una intención específica y sistemática dirigida a hostigar a otra persona.

04

OBLIGACIONES EMPRESARIALES

Todas las empresas están obligadas a prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, a instaurar los mecanismos necesarios para la detección de dichas situaciones y a actuar cuando tengan conocimiento o detecten una potencial situación de violencia o acoso. Por lo tanto, podríamos decir que las empresas tienen una triple obligación: prevenir, detectar y actuar.

Compromiso empresarial

Uno de los mecanismos preventivos más eficaces consiste en la instauración de una cultura empresarial preventiva, para lo que resulta necesario no sólo la formación y sensibilización de la plantilla, sino también una manifestación por parte de los órganos de dirección de la empresa de rechazo hacia las conductas de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Por ello, las empresas deberán realizar una manifestación periódica de promoción de los mecanismos de prevención existentes en la empresa, de su compromiso con la prevención de la violencia y el acoso en el entorno laboral y de su rechazo a cualquier forma de violencia y acoso en el trabajo.

Formación y Sensibilización

La implementación de una cultura preventiva eficaz únicamente es posible si el compromiso empresarial se conjuga con acciones de formación y sensibilización que alcancen todas las capas de la organización, desde los mandos directivos hasta el personal de base.

Por lo tanto, es esencial que las empresas realicen una adecuada planificación de acciones formativas y de sensibilización tanto sobre las conductas que son inaceptables en el lugar de trabajo como sobre los mecanismos de información y prevención existentes en las empresas.

Asimismo, y para asegurar que dichas acciones formativas son eficaces y hacer hincapié en la importancia que la organización otorga a la prevención de dichas conductas, se recomienda la realización de una evaluación del contenido de la formación al final de cada sesión.

La LOI establece en su artículo 48 que la representación legal de los trabajadores debe colaborar mediante la sensibilización de las personas trabajadoras y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por lo tanto, deberá contarse con la representación legal de los trabajadores, de existir, en las acciones de formación y sensibilización que se lleven a cabo en las empresas.



Evaluación de riesgos psicosociales

Las empresas tienen la obligación de prevenir y proteger a las personas trabajadoras de cualquier riesgo laboral, incluidos los psicosociales.

En la medida en que los conflictos interpersonales y las situaciones de violencia y acoso se producen por las interacciones personales (ya sea presencial o digitalmente), todas las organizaciones (y, por ende, todas las personas trabajadoras) están expuestas a dichos riesgos, de modo que resulta necesario realizar evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales y adoptar las medidas que, en su caso, se estimen necesarias para prevenir o corregir los riesgos detectados.

Tal y como se indica en el Criterio Técnico de la ITSS 104/2021, las evaluaciones de los riesgos psicosociales se rigen por las mismas reglas que cualquier evaluación de riesgos laborales, y, por lo tanto:

- La dirección de la empresa debe estar implicada en su realización y las personas trabajadoras deben ser consultadas sobre la misma.
- Debe cubrir la totalidad de los puestos de trabajo.

Ahora bien, por su propia naturaleza, la evaluación de los riesgos psicosociales debe realizarse siguiendo un método de evaluación específico, que compagine tanto fuentes de información objetivas (como puede ser el índice de rotación o de absentismo) como subjetivas (cuestionarios, entrevistas individuales, grupos de discusión, etc.).

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual

La LOI establece en su artículo 48 que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Dicha norma faculta a las empresas a establecer medidas que, previa negociación con los representantes de los trabajadores, consistan en, por ejemplo, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

No obstante, no sólo es necesario establecer medidas preventivas, sino que también es necesario establecer pautas de actuación concretas para resolver aquellas situaciones en las que se haya informado o existan indicios de la comisión de dichas conductas.

En este contexto, la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, frente al acoso moral y frente a la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual debe estar dirigido a:

- Dar pautas a las personas trabajadoras para identificar una situación de acoso o conductas contrarias a la libertad sexual,
- Prever los canales para la información sobre dichas situaciones, y
- Establecer los procedimientos de actuación necesarios para solventar dichas situaciones y restablecer un entorno de trabajo seguro y digno para todas las personas que integran la empresa.

El Ministerio de Igualdad ha elaborado un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, que está disponible en la web www.igualdadenaempresa.es

Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI obliga a las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

La citada ley prevé expresamente que dichas medidas deben ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Si bien es cierto que la normativa prevé que el contenido y alcance de dichas medidas será establecido reglamentariamente, a fecha de la emisión de la presente guía todavía no se ha publicado dicho reglamento.

La falta de dicho desarrollo reglamentario no impide que las empresas puedan adoptar un protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia contra dicho colectivo y que promuevan también medidas tendentes a alcanzar esa igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y, de hecho, es recomendable su adopción para evitar situaciones de riesgo de cumplimiento normativo.

Entre las medidas que pueden adoptarse se encuentran:

- La difusión del compromiso empresarial con la igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI.
- La impartición de formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- La sensibilización y adopción de medidas dirigidas a utilizar en la empresa un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Dicho protocolo y las medidas que se implanten deberán, no obstante, revisarse tras la publicación del reglamento correspondiente para asegurar su adecuación.

Cuestiones comunes a los protocolos para la prevención y actuación frente a la violencia y acoso

Los siguientes apartados se centran en los aspectos que las empresas deben considerar en la elaboración de los protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Por ello, haremos referencia a estos protocolos bajo el término “protocolos para la prevención y actuación frente a la violencia y el acoso”.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Los protocolos para la prevención y actuación frente a la violencia y el acoso deben ser de aplicación a la totalidad de las personas que formen parte en la empresa o se relacionen con la empresa, independientemente de la relación contractual que mantengan con esta.

Se incluye a los miembros del Consejo de Administración o administradores de la propia empresa, así como a las personas que no tengan una relación laboral con la empresa, como es el caso de los estudiantes que realizan prácticas curriculares o extracurriculares en las empresas. También resultan de aplicación a los candidatos que participan en procesos de selección y a otros terceros.

Asimismo, los protocolos resultan de aplicación con independencia del lugar en el que se produzca la situación de violencia o acoso y, por tanto, aplica respecto de aquellas situaciones que se produzcan en el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora como en cualquier otro lugar al que ésta haya podido acudir o desplazarse por razón de trabajo (congresos, formaciones, eventos sociales, viajes de trabajo, etc.) e incluso a través de medios digitales (redes sociales, interacciones virtuales, etc.).

Asimismo, los protocolos son aplicables incluso cuando la situación de violencia o acoso se haya producido durante periodos de suspensión del contrato u otras situaciones en las que la persona trabajadora no presta servicios (vacaciones, situaciones de incapacidad temporal, etc.)

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

La legislación permite un gran margen de actuación a las empresas en la configuración de los protocolos para la prevención y actuación frente a la violencia y el acoso, por lo que cada organización podrá establecer los mecanismos y procesos que mejor se adapten a sus características.

No obstante, a continuación, se indican una serie de cuestiones que resulta recomendable tener en cuenta a la hora de diseñar dichos protocolos:

(a) Principios rectores del procedimiento interno en materia de violencia y acoso

Los principios que deben presidir cualquier protocolo para la prevención y actuación frente a la violencia y el acoso son:

- Garantía de confidencialidad, protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de la persona informante, así como a cualquier otra persona que pueda intervenir en el procedimiento de actuación y de investigación.
- Urgencia: considerando su importancia, los procedimientos de actuación deben implementarse rápidamente, estableciendo plazos cortos de actuación.
- Protección de la investigación: en el caso de que sea necesaria la realización de un procedimiento de investigación, el protocolo de actuación debe prever la adopción de medidas cautelares que permitan llevarla a cabo en condiciones de seguridad e integridad. Dichas medidas pueden consistir, por ejemplo, en la suspensión de empleo con sueldo de la persona investigada hasta que concluya la investigación.
- Imparcialidad: La instrucción del procedimiento de investigación o de actuación debe ser acometida por una persona imparcial. Por ello, resulta recomendable establecer la posibilidad de que la instrucción sea efectuada por una persona externa a la empresa.
- Indemnidad: La empresa debe garantizar que no se produzca trato adverso o efecto negativo en ninguna persona trabajadora por el mero hecho de haber efectuado una denuncia o manifestación dirigida a impedir la generación o continuación de una situación de acoso.

(b) Identificación del canal de información

La empresa debe contar con canales de información sobre posibles situaciones de violencia y acoso que sean de fácil acceso para los informantes.

A raíz de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, aquellas empresas que cuenten con un canal de denuncias deberán contar con un único canal de información, sin perjuicio de que, en atención al incumplimiento reportado, su tramitación siga un cauce u otro.

No obstante, en aquellas empresas que, por su tamaño, no dispongan de un canal de denuncias, podrán establecer otros canales de comunicación, como, por ejemplo, la creación de un buzón de correo electrónico específico para las informaciones que se refieran a potenciales situaciones de acoso.

En todo caso, los canales de información establecidos en las empresas deben posibilitar la denuncia anónima.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas deben considerar y valorar cualquier información que reciban, aunque no sea a través de los canales de información preestablecidos y, caso por caso, determinar el procedimiento de actuación que es necesario seguir en atención al contenido de dicha información.

(c) Designación del órgano instructor

El protocolo para la prevención y actuación frente a la violencia y el acoso debe designar una persona o comisión instructora del procedimiento, que será el órgano encargado de iniciar, impulsar y desarrollar el protocolo de actuación, así como de efectuar una investigación sobre los hechos informados.

También elaborará un informe de conclusiones sobre la instrucción realizada y efectuará recomendaciones sobre las medidas a adoptar.

En el caso de que se opte por la designación de una comisión instructora, se recomienda que la misma no sea muy numerosa para facilitar la agilidad en la instrucción. Habitualmente no suele superar los tres integrantes.

Sin perjuicio de la designación de la persona o comisión instructora, es recomendable facultar a dicho organismo a contar con el apoyo de un asesor externo o incluso externalizar, a su elección, la instrucción total o parcial del procedimiento. De este modo, en caso de que las circunstancias concretas del caso lo aconsejen, la instrucción del protocolo de actuación podrá realizarse por, por ejemplo, asesores legales externos.

La asistencia de un experto externo puede ser recomendable entre otros, en los siguientes casos:

- **Investigación de un mando de la Empresa:** si la persona acusada de acoso tiene una posición de poder o influencia dentro de la empresa, resulta aconsejable externalizar la instrucción para garantizar una mayor imparcialidad.
- **Falta de conocimiento o pericia internos:** en el caso de que la empresa no cuente con personal con la formación y experiencia necesarias para llevar a cabo una investigación de acoso, se recomienda encomendar la instrucción a un experto externo.
- **Incrementar la confianza de los empleados:** la encomienda a un asesor externo del procedimiento de instrucción aumenta la confianza de las personas trabajadoras en el proceso de investigación.
- **Cumplimiento del proceso:** el asesor externo puede ayudar a garantizar que la investigación se lleve a cabo de acuerdo con el procedimiento establecido y en cumplimiento de la normativa legal que resulte de aplicación.
- **Situaciones complejas:** En casos de acoso particularmente complejos, como puede ser una situación de acoso ambiental o numerosas informaciones sobre un mismo hecho o varios hechos relacionados entre sí, se recomienda contar con la experiencia de un asesor externo.
- **Efectividad del proceso:** Un asesor externo con experiencia en la instrucción de investigaciones de acoso ayuda a garantizar que el proceso se lleve a cabo de manera eficiente y efectiva.

(d) Recepción de la información y valoración preliminar

El protocolo para la prevención y actuación frente a la violencia y el acoso debe establecer los pasos que debe realizar la empresa tras la recepción de una comunicación por la que se esté informado de una situación de acoso, incluyendo el plazo de que dispone la empresa para comunicar a la persona informante su recepción, que no debe exceder de 7 días por aplicación analógica de lo establecido en la Ley 2/2023.

En el caso de que la comunicación sea anónima, no se podrá efectuar notificación de la recepción de la misma, pero en todo lo que no sea incompatible con dicho anonimato, debe cumplirse con el protocolo establecido al efecto.

El órgano instructor debe efectuar una valoración preliminar de la información recibida, tomando una decisión motivada sobre:

- El archivo de la información por considerar que los hechos informados no tienen la entidad suficiente como para efectuar una instrucción o no son encuadrables dentro del protocolo de prevención frente a la violencia y el acoso, sin perjuicio de su derivación al departamento correspondiente.
- La apertura del protocolo de actuación frente a la violencia y el acoso, en el caso que considere que la información es verosímil y que existen indicios de una situación de violencia y acoso.



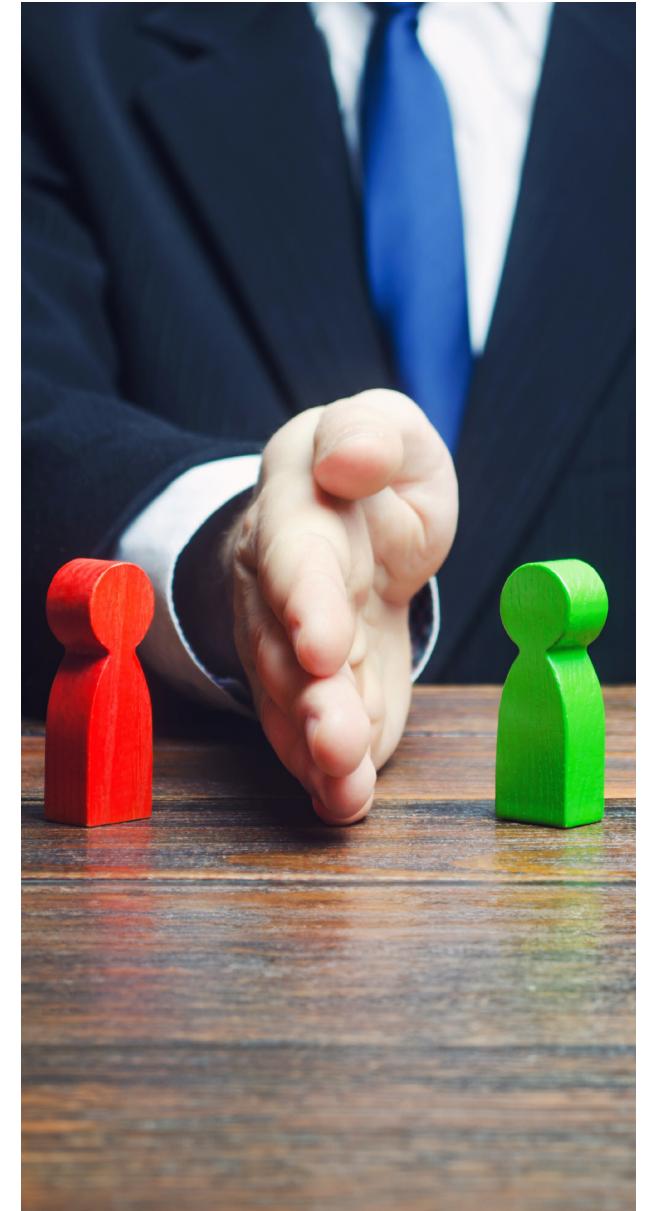
(e) Adopción de medidas cautelares

El protocolo para la prevención y actuación frente a la violencia y el acoso debe prever la adopción de medidas cautelares que permitan llevar a cabo la instrucción en condiciones de seguridad e integridad, evitando las inferencias externas y que la situación informada pueda persistir en el tiempo mientras se lleva a cabo la instrucción.

Las medidas cautelares más habituales son:

- La suspensión de empleo, pero no de sueldo de la persona denunciada.
- El traslado del lugar de trabajo a otra dependencia de la empresa cuando sea posible a fin de separar al investigado de la presunta víctima.
- Cambio de turnos, área, o de responsabilidades habituales para evitar coincidencia entre la persona investigada y la presunta víctima.

Ahora bien, dichas medidas cautelares únicamente pueden extenderse durante el tiempo que resulte imprescindible para llevar a cabo la instrucción del protocolo con las debidas garantías.





(f) Procedimiento informal y formal

Es habitual que el protocolo para la prevención y actuación frente a la violencia y el acoso prevea la posibilidad de que la información se resuelva a través de dos vías distintas, que pueden ser alternativas o acumulativas.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

El procedimiento informal está previsto habitualmente como un mecanismo para resolver conflictos interpersonales o situaciones de acoso que no revistan gravedad.

Dicho procedimiento informal, que generalmente consiste en la celebración de una reunión en presencia del órgano instructor entre la persona afectada y la investigada para resolver los posibles conflictos que pudiera haber entre ambos, debe estar sujeto al consentimiento de la persona afectada para evitar que esa posible reunión genere un malestar o daño mayor a la persona afectada.

Si la persona afectada no consintiera la apertura del procedimiento informal, la empresa deberá seguir el procedimiento formal.

En el caso de que la situación informada se resuelva a través del procedimiento informal, el órgano instructor deberá acordar la finalización del expediente. En cambio, si el conflicto no se resuelve a través de esta vía informal, deberá iniciarse el procedimiento formal.

PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal implica la realización de una investigación con el fin de aclarar la situación informada con el fin de determinar si los hechos informados son ciertos y las personas que sean responsables de su comisión.

El protocolo debe prever el plazo para la realización del procedimiento formal de investigación, y, en caso de estimarse conveniente, la posibilidad de prorrogar la investigación durante un plazo determinado. En todo caso, dentro del plazo establecido en el protocolo, el procedimiento formal debe llevarse a cabo en el periodo de tiempo que sea imprescindible, y no deben transcurrir varios días sin que se realicen actuaciones de investigación, salvo que dicha espera esté debidamente justificada (por, por ejemplo, aguardar los resultados de un peritaje informático).

Es habitual que en el marco de la investigación puedan surgir nuevos episodios o hechos en conexión con aquellos que fueron informados inicialmente; en ese supuesto, el órgano instructor deberá ampliar el alcance de la investigación para esclarecer los hechos que sean puestos en su conocimiento.

En el marco del procedimiento de investigación, el órgano instructor puede llevar a cabo, entre otras, las actuaciones que se indican a continuación, debiendo respetarse en todo momento la intimidad y la protección de datos personales:

- **Entrevistas:** entre las actuaciones más importantes de la investigación se encuentra la realización de entrevistas a las personas que han podido presenciar la situación de violencia o acoso, al investigado y al informante.

Las entrevistas deben ser detalladas y exhaustivas para obtener una visión completa de la situación. De cada entrevista debe levantarse un acta con el contenido de las respuestas proporcionadas por las personas investigadas, que debe ser firmada por el entrevistado.

- **Revisión de documentos:** el órgano instructor puede revisar la documentación que estime necesaria, solicitando la misma a la empresa o a las personas que puedan tener dicha documentación en su poder que sea relevante por ser capaz de proporcionar pruebas o contexto sobre la situación (a título ejemplificativo, organigramas, registros de jornada, cuadrantes horarios, evaluaciones del desempeño, políticas empresariales, etc.).

- **Análisis de otros medios probatorios:** En algunos casos, puede ser necesario el análisis de grabaciones de video o audio, fotos, etc.
- **Observación del lugar de trabajo:** En algunos casos, puede ser útil observar el entorno de trabajo y las interacciones entre las personas trabajadoras para obtener una visión más completa de la dinámica del lugar de trabajo.
- **Consulta a expertos:** Dependiendo de la naturaleza del caso, puede ser útil consultar a expertos, como, por ejemplo, expertos en tecnologías de la información.

El procedimiento formal debe finalizar con un informe de conclusiones elaborado por el órgano de instrucción, en el que se detallen:

- Las actuaciones realizadas desde la comunicación de la información sobre la posible situación de violencia o acoso en el trabajo.
- Las actuaciones efectuadas en el marco del procedimiento formal o informal.
- Las diligencias de investigación efectuadas, incluyendo un listado de las personas entrevistadas y de la documentación analizada.
- Los hechos que se consideran acreditados.
- Los hechos cuya comisión no ha podido comprobarse.
- Las conclusiones sobre los hechos informados e investigados, incluyendo, en su caso, su tipificación laboral.
- Medidas que se recomienda adoptar para resolver la situación informada y prevenir que situaciones similares puedan producirse en el futuro.

(g) Propuesta de medidas

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En el caso de que el informe de conclusiones aconseje la adopción de medidas disciplinarias, el mismo deberá remitirse al órgano de la empresa con capacidad de adoptar dichas medidas.

En la adopción de las medidas disciplinarias deberá observarse el procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación.

En el supuesto de que la sanción disciplinaria a imponer consista en el despido disciplinario de una persona trabajadora, aun cuando el convenio colectivo de aplicación no prevea la realización de un trámite de audiencia a la persona trabajadora que vaya a ser objeto de despido sí es recomendable conceder un plazo razonable para que la persona trabajadora realice las alegaciones que estime pertinentes en su defensa.



PROPUESTA DE MEDIDAS NO DISCIPLINARIAS

Sin perjuicio de la propuesta de medidas disciplinarias, el informe de conclusiones puede contemplar otras medidas recomendadas que contribuyan a evitar que puedan producirse nuevamente situaciones de violencia o acoso en el trabajo.

A título ejemplificativo, y sin perjuicio de su necesaria conexión con los hechos investigados, entre las medidas no disciplinarias que pueden proponerse cabría destacar las siguientes:

- Impartición de formación en materia de liderazgo o gestión de personas.
- Impartición de formación en materia de resolución de conflictos.
- Formación y sensibilización periódica a la plantilla en materia de prevención de la violencia y el acoso y en materia de igualdad.
- Realización de actividades de formación de equipos cuando existan desavenencias entre miembros de la empresa.
- Elaboración de un código de conducta u otras políticas empresariales.
- Elaboración de descripciones de puesto de trabajo más detalladas para delimitar las responsabilidades de cada persona trabajadora.
- No existe un listado cerrado de medidas que pueden proponerse, por lo que el órgano instructor puede proponer cualesquiera otras medidas que estime convenientes.



05

BUENAS PRÁCTICAS

Por último, indicamos a continuación buenas prácticas que las empresas pueden implementar para fomentar una cultura de cumplimiento.

Código de conducta

El Código de Conducta corporativo es una herramienta muy útil en el ámbito laboral, ya que permite:

- **Establecer pautas de comportamiento:** El código de conducta establece las normas y expectativas de comportamiento ético y profesional que la empresa espera de sus empleados, comunicando de este modo qué se espera de los empleados y ayudando a prevenir malas prácticas o conductas indeseadas en el entorno laboral.
- **Promover valores:** Refuerza los valores y principios de la empresa, promoviendo una cultura de integridad y respeto.
- **Promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso:** Al establecer normas claras de comportamiento, el código de conducta contribuye a crear un ambiente de trabajo cordial, seguro y respetuoso.
- **Advertir de las consecuencias de su incumplimiento:** El código de conducta también debe establecer las posibles consecuencias que se deriven del incumplimiento del código, asegurando la responsabilidad por parte de las personas trabajadoras.

El Código de Conducta permite, por lo tanto, establecer cuáles son los valores de la organización que deben guiar las relaciones laborales con la empresa y con el resto de los compañeros, así como comunicar y dar a conocer a los empleados aquellas prácticas que son contrarias a los valores empresariales.

A modo de ejemplo, el Código de Conducta puede reflejar como valores primordiales de la organización los siguientes en relación con el trato humano y las relaciones entre empleados, clientes y proveedores:

- Respeto
- Diversidad y no discriminación
- Discreción
- Comunicación
- Integración

La promoción de una cultura empresarial basada en valores como la integridad, el respeto y la no discriminación permite, como hemos mencionado, alcanzar objetivos muy diversos, tales como:

- **Fomento de un ambiente de trabajo positivo:** Estos valores ayudan a crear un ambiente de trabajo positivo y productivo donde todos los empleados se sienten valorados y respetados, lo cual puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad.
- **Mejora del trabajo en equipo:** Una cultura de respeto e integridad puede mejorar las relaciones entre los empleados y la dirección, lo que puede conducir a un mejor trabajo en equipo y a una mayor eficiencia.
- **Retención de talento:** Cuando los empleados se sienten respetados y valorados, es más probable que permanezcan en la empresa, lo que reduce los costos de rotación de personal y ayuda a retener el talento.
- **Reputación empresarial:** Una cultura empresarial basada en el respeto mutuo mejora la reputación de la empresa en el mercado.
- **Cumplimiento legal:** Fomentar una cultura de no discriminación ayuda a la empresa a cumplir con la obligación de velar por la existencia de un ambiente laboral saludable.
- **Impulso a la innovación:** Un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso puede fomentar la diversidad de pensamiento, lo que a su vez impulsa la innovación y la creatividad.

Procedimientos de promoción profesional y económica

En ocasiones, los conflictos que surgen en el ámbito laboral están relacionados o tienen conexión con la promoción profesional o económica de las personas trabajadoras. De hecho, entre los factores de riesgos psicosociales identificados por la ITSS en su criterio técnico 104/2021 se encuentra el desarrollo profesional y, en concreto, la falta de promoción profesional.

Por ello, una buena práctica consiste en establecer de antemano por parte de la empresa los requisitos objetivos que deben cumplir las personas trabajadoras para su promoción profesional y los rangos o bandas salariales a que pueden aspirar las personas trabajadoras en cada puesto de trabajo, así como las condiciones para que se apruebe por la organización un incremento salarial.

La transparencia y previsibilidad de las promociones profesionales y mejoras económicas puede contribuir a evitar suspicacias entre la plantilla, mejorando el ambiente laboral y el desarrollo profesional basado en criterios objetivos.



Requerimiento de preservación de la información y recordatorio de confidencialidad

Una buena práctica en el marco de la realización del procedimiento de investigación es la entrega a los entrevistados de un requerimiento de preservación de la información y recordatorio de confidencialidad, en el que:

- Se requiera a la persona entrevistada para que preserve cualquier documentación que pudiera tener en su poder relativa a los hechos que están siendo objeto de investigación.
- Se recuerde a la persona entrevistada que debe mantener la confidencialidad sobre la existencia de la investigación, que no puede discutir los hechos sobre los que ha sido entrevistado con otras personas y que no puede tratar de influir sobre otras personas que participen en la investigación interna.
- Debe advertirse que el incumplimiento de la obligación de confidencialidad es una falta muy grave susceptible de ser sancionada disciplinariamente.

Actas de las entrevistas

Asimismo, constituye una buena práctica que las actas de las entrevistas sean elaboradas en el momento de la entrevista y firmadas el mismo día en que se realizan con el fin de agilizar la investigación y evitar que el tiempo pueda influir en la percepción de ambas partes (instructor y entrevistado) sobre el contenido de la entrevista.

Informar de las medidas adoptadas a la representación legal de los trabajadores

Se debe comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras las principales conclusiones de la investigación, así como las medidas que se van a adoptar para resolver el conflicto existente y prevenir que se produzcan nuevos conflictos en el futuro.

Establecimiento de plazos para la adopción de medidas recomendadas

A la luz del informe de conclusiones, la dirección de la empresa o el órgano encargado de llevar a cabo las medidas propuestas debe establecer un calendario para el cumplimiento de las medidas que se decidan implementar.

Salvo causa justificada, se recomienda la implementación de dichas medidas en los tres meses siguientes a la conclusión de la investigación, con preferencia de aquellas que sean más prioritarias.

Seguimiento de las situaciones investigadas

Es recomendable efectuar un seguimiento con las personas afectadas por la violencia o acoso investigado para conocer el clima laboral y la situación laboral en los meses posteriores a la conclusión de la investigación con el fin de verificar la eficacia de las medidas adoptadas.

Seguimiento de las nuevas incorporaciones

También constituye una buena práctica la realización de un seguimiento de la integración de las nuevas incorporaciones en las organizaciones, con el fin de verificar que se han adaptado al entorno de trabajo, que han asimilado correctamente la cultura empresarial y que se han integrado adecuadamente en los equipos de trabajo.

Además, ha de destacarse que las personas de reciente incorporación a la empresa pueden aportar información muy valiosa a la empresa en la detección y prevención de conductas de violencia y acoso, especialmente en aquellos casos en que pueden existir situaciones inaceptables que, sin embargo, con el paso del tiempo han sido toleradas o normalizadas por el resto del equipo de trabajo.

Protección de las personas afectadas

Por último, entre el catálogo de buenas prácticas que pueden adoptar las empresas para dar apoyo a las personas afectadas por situaciones de violencia o acoso y lograr su total recuperación se encuentran, por ejemplo:

- El apoyo o ayuda psicológica
- La adaptación temporal de las condiciones de trabajo
- La formación o coaching personal
- Asistencia jurídica en los procedimientos civiles o penales que hubieran podido iniciarse en conexión con la situación de violencia y/o acoso.



06

DOCTRINA JUDICIAL

A continuación, y con el objetivo de ofrecer algunos ejemplos reales de situaciones que han sido juzgadas por nuestros tribunales, se desgranarán a continuación pronunciamientos judiciales sobre supuestos de hecho distintos y variados, y que resultan ejemplificativos de las situaciones que se dan en las organizaciones.

En todo caso, se trata de una cuestión casuística, por lo que en cada caso deberá ser analizado de manera individualizada por un especialista.

“ **¿PUEDE CONSTITUIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO LA FALTA DE ASIGNACIÓN DE TAREAS O LA ASIGNACIÓN DE TAREAS DISTINTAS A LAS DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE LA PERSONA TRABAJADORA?** ”

Sentencia nº 2530/2015 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social de 17 de diciembre de 2015

ANTECEDENTES DE HECHO

La trabajadora realizaba su labor en las oficinas de la empresa demandada (empresa de jardinería) y las funciones de su puesto de trabajo eran tanto de carácter administrativo como comercial, estando en contacto con clientes, indicándoles las plantas que disponían, tomaba los pedidos, llamaba a proveedores y hacía los seguimientos correspondientes. La trabajadora se reincorporó al trabajo tras una excedencia voluntaria de un mes por cuidado de hijo y tras disfrutar del permiso de maternidad, lactancia y vacaciones.

Quedó acreditado que al reincorporarse al trabajo sufrió las siguientes situaciones:

- Falta de determinación de las labores a realizar: la demandante compareció en la empresa con la intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, pero allí se le indicó que no podía trabajar porque no estaba el gerente y no sabían qué funciones iba a realizar, ya que las que hacía con anterioridad las estaban efectuando otras trabajadoras.
- Asignación de tareas impropias de su categoría y cambio continuado de tareas: se le encomendaban tareas ajenas a su puesto de trabajo, tales como: cálculo de la plantación de una finca, fotografiar las plantas, diseñar un plano de la finca, mesas y la cartelería de la finca, e informar de las mejoras a desarrollar en la misma. También se le asignaron tareas relativas a la elaboración de una página web junto al personal informático.
- Durante dos meses, se le instaló en las cocinas del centro de trabajo, a pesar de existir espacio suficiente en las oficinas del centro de trabajo.

- La trabajadora solicitó disfrutar de vacaciones en unas fechas concretas, que la empresa rechazó. No obstante, la trabajadora se ausentó del trabajo en las fechas que había solicitado inicialmente, por lo que la empresa le impuso una sanción de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de una falta grave de ausencia injustificada al trabajo.

PRETENSIÓN

La trabajadora solicitó la resolución de su contrato de trabajo con base en el art. 50.1.c ET y una indemnización por daños morales de 6.251 euros.

RESOLUCIÓN JUDICIAL

El Tribunal resolvió que existió una situación de acoso laboral (mobbing), trato degradante y presión laboral tendenciosa con base en los hechos probados, entendiendo que dicha conducta era persistente por parte de la empresa.

Tuvo en consideración que la gerencia le ubicó en un espacio inapropiado para su trabajo, visible para todos sus compañeros, sin proporcionarle el material de oficina mínimo necesario y concluyó que se han vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora, enmarcados en el concepto de acoso.

En consecuencia, estimó la pretensión de la trabajadora, declarando la extinción indemnizada de la relación laboral en aplicación del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (por incumplimiento de las obligaciones del empresario) y reconoció a la demandante una indemnización adicional por los daños morales de 6.251 €, correspondiente con el grado mínimo de la sanción prevista en aquel momento para las infracciones muy graves del art. 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (“LISOS”), consistentes en decisiones unilaterales discriminatorias.

“ ¿UN CAMBIO DE FUNCIONES ES CONSTITUTIVO DE ACOSO LABORAL? ”

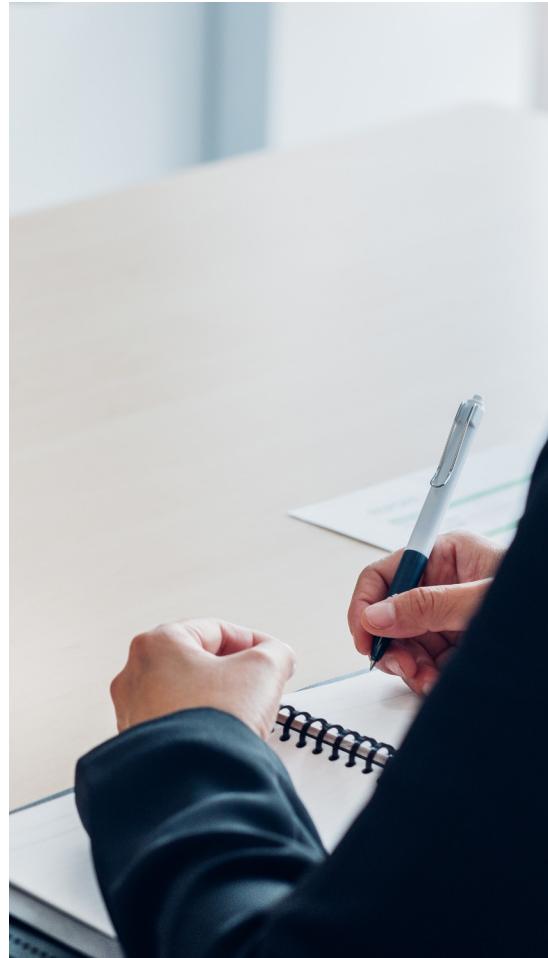
*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social.
Sentencia nº 144/2008, de 25 de febrero de 2008*

ANTECEDENTES DE HECHO

La trabajadora venía desarrollando funciones como jefa de Tesorería y se encargaba de: tesorería (mensual y anual), gestiones bancarias (consulta diaria de las cuentas), gestión de cobros, pago de proveedores, contratos del personal de la empresa y nóminas, informe de salarios mensual, etc.

A principios del año 2006, la empresa inició una reorganización interna, contratando a dos personas: la primera, para ocuparse de todas las cuestiones relativas al funcionamiento interno de la oficina y la segunda, que se ocuparía de las relaciones con los clientes.

La actora, que se ocupaba hasta entonces de cuestiones relacionadas con personal y tesorería y había manifestado su deseo de que se le relevase de la responsabilidad de tesorería, fue nombrada Directora de Calidad. Entre sus nuevas responsabilidades se encontraban: la definición de procedimientos internos, establecer cómo hacer presupuestos, la asignación y coordinación de tareas y el control de calidad.



PRETENSIÓN

La demandante solicitó la extinción del contrato laboral basándose en que la modificación de sus funciones, que implicaban la pérdida de responsabilidades en materia de personal y tesorería, con el nombramiento como Directora de Calidad, constituía un menoscabo de su dignidad y formación profesional. Argumentó que esta modificación sustancial en las condiciones de trabajo suponía un grave incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, que atentaba contra la continuidad del desarrollo de la relación laboral, lo cual justificaría la extinción del contrato laboral según el artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

FALLO

El Tribunal entendió que, de la lectura del relato fáctico no se constataba una conducta de agresión empresarial a la dignidad de la demandante con prolongada perduración en el tiempo ni de forma reiterada. Habiéndose verificado, por el contrario, que lo que existía era un conflicto laboral que, en su identidad y características, pertenecía al ámbito de la modificación de condiciones de trabajo. La pérdida de confianza y de funciones y responsabilidades no implicaba ni suponía un supuesto de acoso laboral.

Por todo ello la Sala declaró la inexistencia de acoso y desestimó la demanda de la trabajadora, ya que no se acreditó la existencia de:

- Conductas vejatorias o intimidatorias
- La reiteración en el tiempo de la misma, siguiendo una unidad de propósito
- Persecución de una finalidad consistente en minar psicológicamente a la persona acosada
- Producción de un daño

En definitiva, la Sala constató que, aunque existiese un conflicto laboral, los cambios de funciones correspondían al ámbito de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que, por tanto, no constituían una situación de acoso.

“¿LA ENCOMIENDA DE FUNCIONES DISTINTAS DE LAS QUE DESARROLLABA UN TRABAJADOR EN UN PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO ES ACOSO?”

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Sala de lo Social.
Sentencia nº 1441/2015, de 21 de julio de 2015*

ANTECEDENTES DE HECHO

A raíz de la reorganización del departamento en el que prestaba servicios, a la directora de una sucursal bancaria se le encomendaron funciones parcialmente distintas a las que desarrollaba con anterioridad.

La actora tenía conferidos poderes para, entre otras cuestiones, llevar la dirección de los negocios de la compañía, realizar y otorgar toda clase de actos, operaciones, contratos y documentos propios del giro y tráfico de la misma, comprar y vender mercaderías, firmar facturas, póliza, constituir y retirar depósitos en metálico o valores etc. Con motivo de dicha reorganización, la trabajadora recibió un correo electrónico en el que la empresa le explicaba cómo se iban a reorganizar las tareas.

- Así, por ejemplo, respecto de la “Gestión y coordinación de equipo y vacaciones”, se le indicaba que, aunque “seguía estando en sus manos”, se aprobarían por un superior jerárquico, a modo de “mero trámite”.
- Respecto de la tarea “Confección de presupuestos”, se le indicaba que dicha tarea pasaría a ser realizada por un compañero.
- También se le comunicó que seguiría siendo responsable de la oficina, pero que su puesto dejaría de denominarse “directora”.

PRETENSIÓN

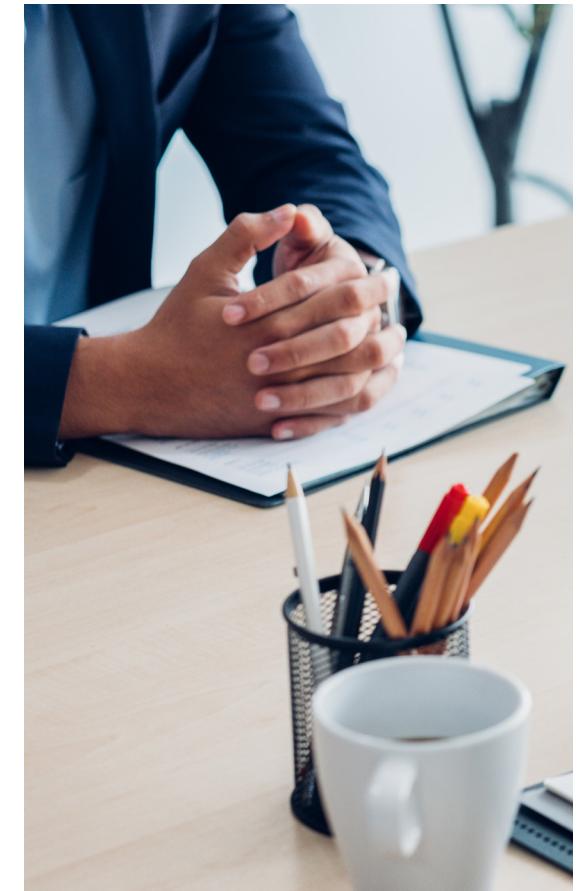
La trabajadora solicitó la resolución del contrato de trabajo (art. 50 ET) alegando que se habían vulnerado sus derechos fundamentales, y que, en concreto, había sufrido acoso moral por parte de la empresa.

FALLO

El Tribunal consideró que el cambio de facultades se produjo en un contexto de reestructuración del grupo y reorganización departamental, y que las nuevas tareas asignadas, aunque distintas a su rol de directora, no representaban un aislamiento o despojo de funciones, sino una asignación de diferentes responsabilidades.

Entendió que los cambios en la organización eran razonables en el contexto de la reestructuración y no tenían intenciones negativas o violatorias de los derechos de la trabajadora.

Así, la Sala consideró que no existió una situación de acoso y entendió que “*la encomienda de labores, algunas distintas de su condición de directora (recopilación de información u otras), no suponen una realidad de aislamiento o vaciado de funciones, sino una encomienda y asunción de diferentes funciones*”.



“ **¿LA FALTA DE OCUPACIÓN EFECTIVA DE UN TRABAJADOR, ENTRE OTRAS CUESTIONES, DETERMINA LA EXISTENCIA DE ACOSO?** ”

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social.
Sentencia 668/2017, de 30 de enero de 2017*

ANTECEDENTES DE HECHO

Trabajador que, tras cometer varios errores (por ej. fallos en los envíos de las mercancías, en el control de existencias y en los pedidos), fue reiteradamente sancionado con suspensiones de empleo y sueldo.

En la última de estas sanciones, la empresa le comunicó que, hasta nueva orden, cesaba en el desempeño de sus cometidos por pérdida de confianza y por temor a mayores errores que afecten gravemente la actividad normal de la empresa.

La falta de ocupación efectiva fue constada por un informe de la Inspección del Trabajo que estableció que el trabajador se encontraba sentado en un taburete sin ocupación efectiva.

PRETENSIÓN

El trabajador solicitaba la resolución del contrato (art. 50.1.c ET) y una indemnización por acoso cuantificada en 88.305,15 euros.

FALLO

El Tribunal entendió que, si bien no cabía duda de que la empresa había dejado de dar ocupación efectiva al trabajador, lo que legitimaba la resolución indemnizada de la relación laboral, no había acoso moral al faltar la intención de dañar al trabajador; la razón para apartar al trabajador de las funciones era el riesgo de perjuicio económico existente para la empresa y desconfianza hacia el mismo.



“ ¿REALIZAR FUNCIONES AJENAS AL PUESTO DE TRABAJO ES UN HECHO CONSTITUTIVO DE ACOSO? ”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) (Social), sec. 1ª, S 10-10-2023, nº 1590/2023, rec. 1166/2023

ANTECEDENTES DE HECHO

La trabajadora desempeñaba el puesto de trabajo de “administrativa” en un centro de trabajo que no contaba con servicio de limpieza propio ni ajeno y la limpieza del centro, incluidos los baños, eran realizados por los propios trabajadores, que se turnaban para efectuar la limpieza.

PRETENSIÓN

La trabajadora interpuso una demanda solicitando una indemnización de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales de 15.000 euros, alegando que era discriminatorio y denigrante que a ella se le obligara a realizar la limpieza de los aseos.

FALLO

El Tribunal declaró que no existía una situación de acoso discriminatorio ya que, si bien era una tarea que excedía de su puesto de trabajo, se realizaba de manera indiferenciada tanto hombres como mujeres, lo que excluía que se tratase de un comportamiento constitutivo de acoso por razón de sexo.

“ ¿PUEDE SER CONSTITUTIVO DE ACOSO LABORAL LA ASIGNACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO AISLADO? ”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social), sec. 6ª, S 10-02-2014, nº 95/2014, rec. 1365/2013

ANTECEDENTES DE HECHO

Se acreditó en sede judicial que la actora recibió el siguiente trato por parte de su empleadora:

- Falta de respuesta por parte de su empresa a una posible situación de acoso laboral denunciada por la trabajadora, que aducía que se sentía hostigada y anulada en sus funciones por un director.
- La trabajadora solicitó que se le facilitara un nuevo puesto de trabajo para poner distancia entre ella y su acosador. Al no obtener respuesta alguna, acudió a la vía judicial, en la que se reconoció que la demandante sufría acoso moral con motivo de la privación de sus funciones y aislamiento, y se reconoció que dicha situación tenía un impacto en su salud, declarando su derecho a cambiar de puesto de trabajo.
- A raíz de dicho pronunciamiento, se le había asignado un puesto de trabajo en la biblioteca del Museo de la Ciudad en una localización que no tenía ventanas al exterior, tenía ventilación forzada, estaba iluminada con focos cenitales; la trabajadora ocupaba la única mesa allí existente, provista de un ordenador de sobremesa, con teléfono sin línea al exterior, y sin conexión a internet ni impresora, siendo la única empleada que prestaba servicios en esa planta, permaneciendo allí sin contacto con nadie, salvo los lectores que acudían a consultar libros.
- La empresa impuso una sanción disciplinaria a la demandante por el “desempeño de una segunda actividad (ejercicio de abogacía) sin reconocimiento de compatibilidad”. La actora alegaba que es una sanción discriminatoria puesto que otro compañero también realizaría esa actividad y no habría sido sancionado por ello.



PRETENSIÓN

La trabajadora solicitó la extinción indemnizada de su contrato de trabajo alegando acoso laboral (art. 50.1.c ET).

FALLO

La Sala descartó que existiese una situación de acoso laboral, por entender que no ocurría en la demandada un comportamiento que evidenciase el propósito de atentar contra la dignidad de la persona de la trabajadora, y de crear un “entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”.

El puesto ocupado por la trabajadora en el Museo de la Ciudad, con las deficiencias materiales observadas, y la encomienda de funciones de categoría distinta, no constituía un trato degradante que justificara la extinción indemnizada del contrato.

“ ¿PUEDE SER CONSTITUTIVO DE ACOSO LABORAL EL TRASLADO A UN NUEVO CENTRO DE TRABAJO? ”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 11/01/16 (Rec. 770/15)

ANTECEDENTES DE HECHO

- Una trabajadora fue trasladada a un nuevo centro que tenía como única función servir de almacén. El centro no estaba dado de alta, no tenía plan de Prevención de Riesgos Laborales y carecía de licencia municipal.
- Era la única persona trabajadora del centro.
- Existían plagas de ratas en dicho local.
- Sus funciones eran la realización de informes que ya obraban en poder de la administración y para los que ni siquiera se le hacía entrega de la documentación precisa.
- La trabajadora fue despedida disciplinariamente por producirse una serie de irregularidades en la contabilidad de la empresa.

PRETENSIÓN

La trabajadora solicitó que se declarase la nulidad del despido acometido en base al art. 55 ET, posteriormente se resolviese su contrato de trabajo (art. 50 ET) y que se le reconociese una indemnización por los daños morales causados.

FALLO

El Tribunal determinó que la falta de justificación del traslado, así como de las condiciones de trabajo del centro de trabajo, habían causado un impacto negativo en la trabajadora y eran constitutivos de acoso laboral, destacando que dicha situación se prolongó durante unos seis meses hasta el momento del despido.

La Sala confirmó la sentencia de primera instancia que declaró la nulidad del despido, reconociendo una indemnización adicional de 30.000 euros por los daños y perjuicios causados. A efectos de dicha cuantificación, se consideró por el Tribunal que dicho importe no era desproporcionado ni irrazonable considerando que se encontraba dentro del importe de las sanciones por falta muy grave (art. 8.12 LISOS) consistente en la vulneración de derechos fundamentales, en su grado medio.



“ ¿LA READMISIÓN EN UN LUGAR DE TRABAJO DISTINTO Y CON FUNCIONES DISTINTAS, PUEDE SUPONER LA EXISTENCIA DE ACOSO? ”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 04/04/14 (Rec. 27/14)

ANTECEDENTES DE HECHO

La Empresa readmitió a una trabajadora que había despedido previamente al conocer su embarazo. Tras reincorporarse al trabajo después de su baja maternal:

- Se le retiró el acceso a medios informáticos: se le ubicó en un sótano de la empresa con una mesa y un ordenador, sin permitirle utilizar Internet.
- Se le modificó su lugar de trabajo, siendo desplazada a un sótano.
- Se le asignaron tareas sin un sentido y objetivo real para la compañía.
- Se le encomendaron la visita de polígonos no comunicados por transporte público.
- La Inspección de Trabajo de la Seguridad Social efectuó una visita al centro de trabajo, donde comprobó que la ubicación de la trabajadora estaba en el sótano, donde se le había acondicionado una mesa y un ordenador, siendo ésta su ubicación definitiva. Se requirió a la empresa para reordenar de inmediato la relación laboral con la demandante en materia de condiciones de trabajo. Posteriormente, se levantó acta de infracción por la Inspección de Trabajo contra la empresa demandada por no haber cumplido con el requerimiento y haber mantenido a la actora entre agosto y noviembre de 2011 en la planta sótano, al lado del local de descanso y comida y junto a una sala de charla, separada del resto de los trabajadores, en un entorno que afecta a la consideración de su dignidad, constituyendo ello una infracción muy grave tipificada en el artículo 8 apartado 11 de la LISOS.
- La trabajadora fue objeto de despido objetivo por causas objetivas.

PRETENSIÓN

La trabajadora solicitó que se declarase la nulidad su despido y se la indemnizase por los daños y perjuicios sufridos debido al acoso moral.

FALLO

El Tribunal consideró acreditada la existencia de una situación de acoso por razón de sexo, entendiendo que existió un claro intento de la empresa de presionar psicológicamente a la trabajadora de manera sistemática desde que se produjo la readmisión tras el despido disciplinario.

La Sala determinó que se había implantado una estrategia planificada de la empleadora, abusiva, para socavar emocionalmente a la actora con el objetivo último de provocar su autoexclusión, privándole de los medios necesarios para poder desempeñar su actividad.

Por ello, el Tribunal declaró la nulidad del despido y confirmó la indemnización de daños y perjuicios de 30.000€ con base en el art. 8.11 LISOS, que tipificó como infracción muy grave “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.

“ ¿PUEDE CONSTITUIR ACOSO LA FALTA DE ASIGNACIÓN DE TAREAS? ”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la C. Valenciana 14/02/17 (Rec. 3616/16)

ANTECEDENTES DE HECHO

El actor acreditó en sede judicial que:

- No se le asignaron tareas.
- No se le informaba de los objetivos.
- No se le convocaba a reuniones de gestores.
- Se le excluía de los mails de grupo y de comunicación de objetivos.
- No se le facilitaba a su llegada a la oficina pantalla de ordenador.
- Cuando se cambiaron los equipos de trabajo, no se le facilitó una pantalla al actor y éste tuvo que reclamarla. Tras una baja médica, se le retiró el equipo informático de su mesa de trabajo, teniendo que remitir unos correos al responsable de recursos humanos para que se solucionara la incidencia, no contestando el mismo a tales correos.
- Era el único miembro de la oficina que no tenía llaves de la misma.

PRETENSIÓN

El trabajador solicitó el abono de una indemnización por daños y perjuicios alegando sufrir una situación de acoso laboral.

FALLO

El Tribunal, teniendo en cuenta el conjunto de conductas descritas previamente, concluyó que existía una situación de acoso. Entendió que dichas conductas, que se produjeron de forma reiterada por parte de la empresa, debían ser interpretadas como un mecanismo de menosprecio y humillación hacia el trabajador.

La Sala confirmó la indemnización reconocida en la instancia, por importe de 15.000 €. A tal efecto, se entiende que el actor debe ser resarcido con la suma de 6.000 euros por cada año de acoso laboral, que en este caso tuvo una duración de dos años y medio (6 x 2,5=15.000€).



“¿CUÁL ES LA DISTINCIÓN ENTRE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTIVIDAD LABORAL Y DE ACOSO LABORAL?”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) (Social), sec. 1ª, S 29-06-2023, rec. 940/2023

ANTECEDENTES DE HECHO

La trabajadora se reincorporó al trabajo tras un ERTE por COVID-19 y denunció haber sufrido una situación acoso laboral (mobbing). La situación era la siguiente:

- Le cambiaron las funciones que venía ejerciendo: se le asignó un puesto de trabajo distinto, cambiando de su puesto anterior como auxiliar administrativa a desempeñar labores de autoventista (es el conductor-vendedor que tiene asignado el servicio comercial a los clientes).
- Recibió una amonestación por uso de móvil y redes sociales en horario laboral.
- Se le impuso una sanción de dieciséis días de suspensión de empleo y sueldo a la actora por malos tratos de palabra o falta grave de respeto y consideración a su jefe, sanción que fue ratificada por la sentencia del Juzgado de lo Social.
- La trabajadora sufría trastorno ansioso depresivo y tuvo que ser atendida en urgencias por ansiedad reactiva, asociada a una discusión con su jefe.

PRETENSIÓN

La trabajadora solicitó la extinción de su contrato laboral (art 50.c ET) y una indemnización por daños morales por importe de 25.000 euros a la empresa y al acosador.

FALLO

El Tribunal determinó que, aunque la situación era de alta conflictividad laboral, no se trataba de acoso laboral o *mobbing*, ya que el relato fáctico no reflejaba ningún tipo de hostigamiento, asedio, humillación o persecución.

Estimó que se trataba más bien de controversias y discrepancias laborales que se enmarcaban en la legalidad ordinaria y no en una voluntad vejatoria y humillante.

“¿CUÁL ES LA DISTINCIÓN ENTRE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTIVIDAD LABORAL Y DE ACOSO LABORAL?”

Sentencia del Tribunal Superior de, Justicia de Asturias (Social), sec. 1ª, S 15-11-2022, nº 2245/2022, rec. 2168/2022

ANTECEDENTES DE HECHO

Una trabajadora que fue ascendida a encargada en un nuevo establecimiento de su empresa alegó haber sufrido acoso moral por parte de su supervisora. La trabajadora adujo, respecto de su supervisora, que:

- No le trataba como una encargada, y que la dejaba de lado, como si no estuviese en la tienda.
- Le negó varios festivos con un simple no por respuesta, y más tarde le otorgó 10 de golpe sin consultarlo con ella.
- La falta de comunicación: no le dirigía la palabra y si le preguntaba cualquier cosa, le contestaba que ella estaba allí para ver cómo se organizaba y que hiciera lo que creyera conveniente.

Esta situación condujo a la trabajadora a sufrir de ansiedad y solicitar una baja laboral

PRETENSIÓN

La trabajadora solicitaba la resolución indemnizada del contrato por vulneración de derechos fundamentales, así como el resarcimiento de daños y perjuicios por importe de 9.000 euros.

FALLO

El Tribunal determinó que no existió acoso laboral, ya que no se evidenciaron actos de menosprecio, insultos, humillaciones ni tareas denigrantes. Se estimó que las decisiones controvertidas de la supervisora se consideraban prácticas comunes en la empresa dirigidas no solamente a dicha trabajadora. Se observó, del conjunto de los hechos, que no existió una actuación deliberada para perjudicar a la demandante.

“ ¿UN COMENTARIO AISLADO, PUEDE CONSTITUIR ACOSO DISCRIMINATORIO? ”

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Social),
sec. 1ª, S 23-02-2024, nº 1071/2024, rec. 6990/2023*

ANTECEDENTES DE HECHO

Un compañero de trabajo le dijo a otro: “te confundirán con un terrorista y pensarán que vas a poner una bomba”.

PRETENSIÓN

El trabajador solicitó que se declarase vulnerado su derecho fundamental a no sufrir discriminación y que se condenase tanto al compañero como a la empresa a abonarle la cantidad de 225.018 euros en concepto de indemnización por daños morales.

FALLO

El Tribunal determinó que no existía una situación de acoso discriminatorio horizontal puesto que no se había creado un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Entendió que se trataba de un simple comentario que todos los presentes interpretaron como desafortunado, pero no malintencionado.

Además, consideró que se debía valorar el comentario en su globalidad, atendiendo no sólo a su contenido, sino también al contexto, y en este caso el comentario se vertió en un contexto de especial confianza, entre compañeros de trabajo, con la espontaneidad de la palabra.

“ ¿CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LOS COMENTARIOS DE CONTENIDO SEXUAL REALIZADOS EN UN CONTEXTO LABORAL HACIA UNA TRABAJADORA? ”

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Social),
sec. 1ª, S 05-02-2024, nº 691/2024, rec. 4666/2023*

ANTECEDENTES DE HECHO

Durante la relación laboral, el superior jerárquico realizó comentarios inapropiados y de carácter libidinoso hacia la trabajadora, tales como... *“eres un diamante en bruto, veo tanto talento que me pongo enfermo”, “te aprecio mucho”, “no sé qué has hecho que te has metido en mi cabeza y en mi corazón”, “mira, te presento a mi segunda esposa”, “mi mujer se ha marchado preocupada, porque ahora que mi marido trabaja con esta chica tan guapa, seguro que se va a enamorar de ella”, “te aprecio de verdad”; “te ruego que pases por las oficinas, tengo que hablar contigo unas cosas y prefiero hacerlo en persona, puedes venir tranquila, es para hablar tranquilamente sobre unos temas, a lo mejor hasta recibes un regalo de reyes”*.

A raíz de estos comportamientos, la trabajadora solicitó el teletrabajo, que fue aceptado por la empresa. Sin embargo, posteriormente fue despedida por supuestamente faltar al trabajo sin justificación.

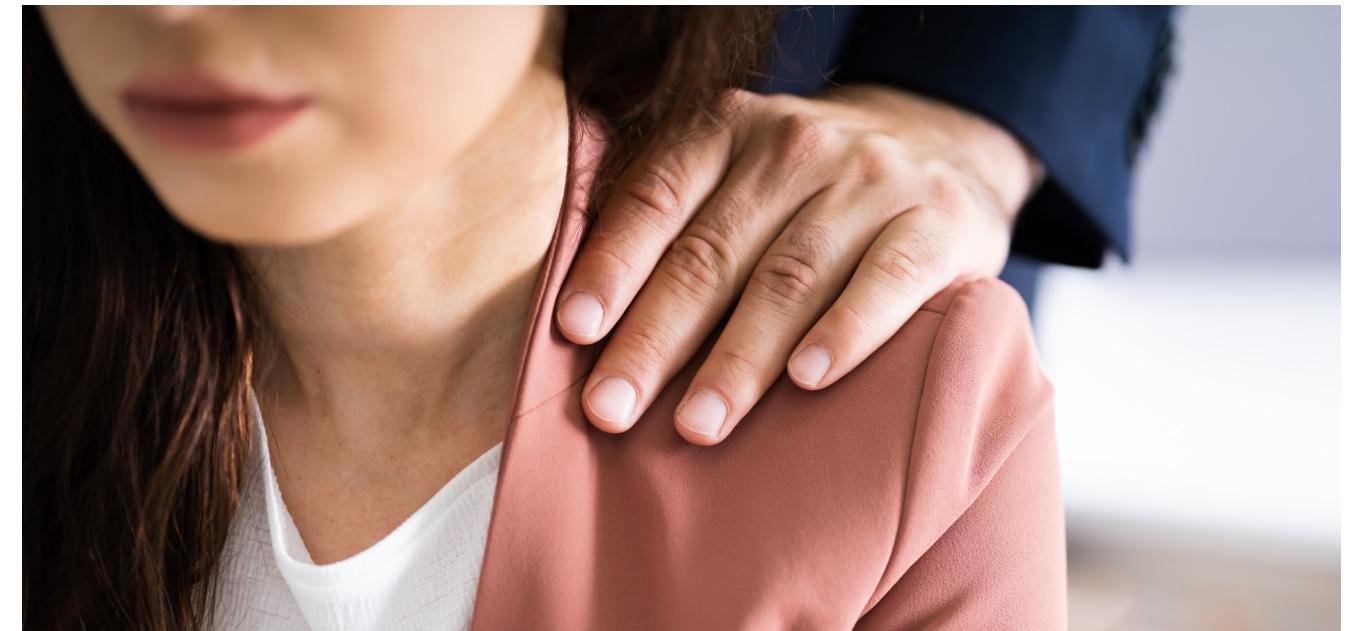
PRETENSIÓN

La trabajadora solicitó que se declarase la nulidad de su despido (art. 55 ET) y se la indemnizase por daño moral en la cantidad de 60.000 euros.

FALLO

El Tribunal determinó que la conducta del superior sí reunía la calificación de acoso sexual persistente e individualizado, que afectó gravemente al desempeño laboral de la trabajadora y su salud mental, provocándole un cuadro ansioso depresivo, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado. En consecuencia, el Tribunal resolvió:

- La nulidad del despido y la readmisión inmediata de la trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido.
- La condena solidaria de la empresa y el acosador en el abono a la trabajadora recurrente de la cuantía de treinta mil y un euros (30.001 euros) en concepto de indemnización adicional por daño moral, tomando como referencia la sanción prevista en la LISOS para infracciones muy graves, en grado medio.



“ ¿QUÉ TIPO DE COMENTARIOS CONSTITUYEN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO? ”

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Social),
sec. 1ª, S 30-01-2019, nº 74/2019, rec. 846/2018*

ANTECEDENTES DE HECHO

Una trabajadora indicó a sus superiores que tenía un exceso de carga de trabajo, no pudiendo realizar sus tareas de forma correcta y tampoco teniendo tiempo para comer.

Ante dichas quejas, su superior comenzó a realizarle los siguientes comentarios: “A ver si tu novio te da lo tuyo y vienes con una sonrisa”, “Aquí se hace lo que yo digo”, “No te viene mal, que estás engordando”, “Comes como un camionero”...

PRETENSIÓN

La trabajadora solicitó la extinción de la relación laboral (art 50.1.a ET).

FALLO

El Tribunal declaró que dichos comportamientos eran constitutivos de acoso por razón de sexo, puesto que se produjo un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de la persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de ésta y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo de forma sucesiva en el tiempo.

No se trató de un simple comentario puntual, si no de muchas manifestaciones a lo largo del tiempo.

En consecuencia, se declaró la extinción indemnizada de la relación laboral de la trabajadora.

“ ¿ES PROCEDENTE EL DESPIDO DISCIPLINARIO DE UN MANDO INTERMEDIO POR HABER TOLERADO UNA SITUACIÓN DE ACOSO EN SU EQUIPO? ”

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social.
Sentencia nº 1779/2016, de 20 de septiembre de 2016*

ANTECEDENTES DE HECHO

Trabajador que, siendo jefe de equipo, hizo caso omiso de las denuncias internas de una situación de acoso por parte de varias trabajadoras bajo su responsabilidad. Estas situaciones de acoso fueron denunciadas de forma reiterada, y desatendidas en todas las ocasiones. En concreto, el jefe de equipo:

- Recibió una llamada en la que se le informaba de que el vigilante de seguridad había estado en jornada laboral viendo pornografía, estando en presencia de una trabajadora.
- Se ha demostrado que el mismo vigilante había generado en otra compañera la sensación de sentirse torpe y deprimida.
- Dos trabajadoras le presentaron informes denunciando la situación de acoso laboral y sexual por parte del citado vigilante. Estas denuncias detallaban los comportamientos inapropiados y acosadores que habían experimentado por parte del vigilante. El jefe de equipo estando al corriente de dichas denuncias no había tomado ninguna medida al respecto, no hizo ningún esfuerzo en intentar que dichos trabajadores no coincidiesen en la prestación del servicio en los turnos.
- Se ha constatado que se realizaron por el citado vigilante gestos de contenido sexual con una compañera del servicio cuando ésta estaba inclinada sobre una mesa, realizando dichos gestos estando él situado detrás de ella.

La empresa despidió disciplinariamente al citado jefe de equipo por no alertar a la empresa sobre dichos hechos y no haber adoptado ninguna actuación al respecto.

PRETENSIÓN

El trabajador reclamó la improcedencia de su despido disciplinario (art 56 ET).

FALLO

El Tribunal ratificó la decisión de la empresa, ya que dicho jefe de equipo tenía previo y pleno conocimiento de la situación de acoso laboral y sexual y no adoptó medida alguna ni informó a sus superiores.

La Sala tuvo además en consideración que al ser el demandante jefe de equipo, se le impuso “*un plus de responsabilidad*”.



“ ¿SE PUEDE ESTIMAR LA RESOLUCIÓN INDEMNIZADA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE SUS OBLIGACIONES PREVENTIVAS, AUNQUE NO SE ACREDITE UNA SITUACIÓN DE ACOSO? ”

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social.
Sentencia nº 3010/2016, de 13 de mayo de 2016*

ANTECEDENTES DE HECHO

Una trabajadora finalizó una relación sentimental con su superior y denunció una situación de acoso, acreditando que:

- Su superior solicitó abrazos a la demandante en alguna ocasión.
- Que en una ocasión se le vio oler el pelo a la trabajadora.
- En varias ocasiones el citado superior jerárquico planteó a la dirección de la empresa la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo de la trabajadora, sin que constaran las razones que dio para ello, ni tampoco si la empresa dio relevancia a dicha propuesta.

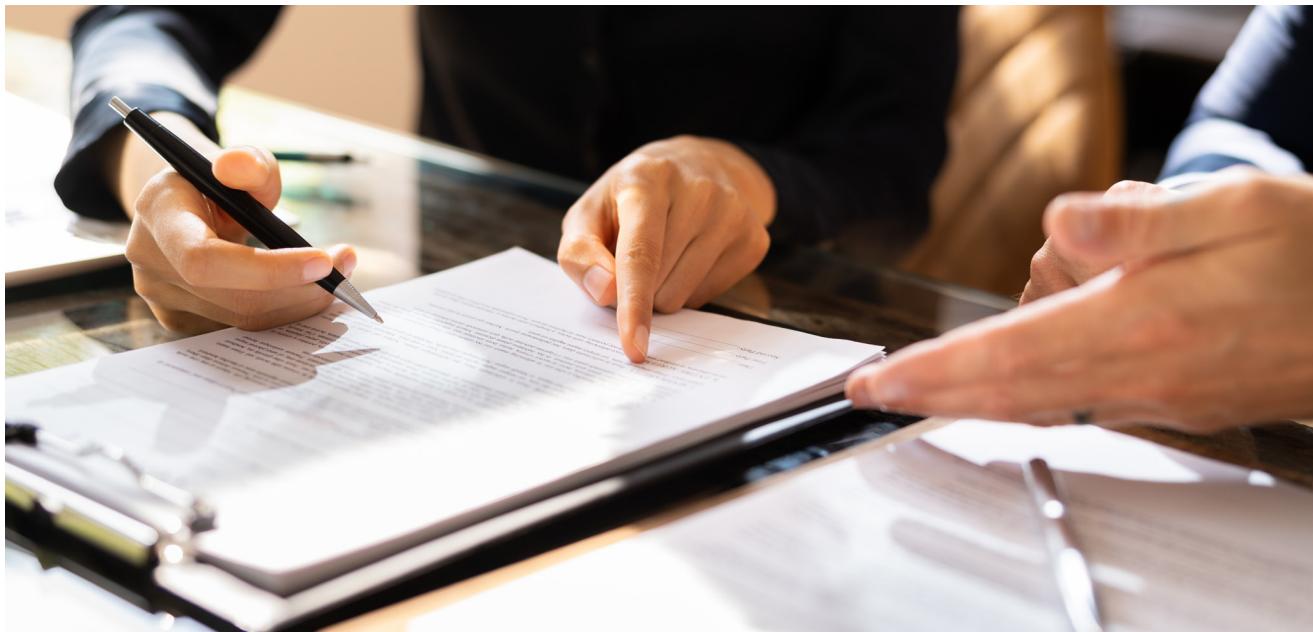
PRETENSIÓN

La trabajadora solicitó la resolución del contrato laboral y una indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

FALLO

La Sala consideró que no había existido situación de acoso y acordó la resolución indemnizada del contrato de trabajo porque estimó que la empresa había incumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales respecto de la trabajadora:

- La jefa de tiendas conocía los problemas entre la trabajadora y el superior –habiéndola visto llorar en dos ocasiones– y no realizó actuación ninguna.
- La empresa no dio relevancia a las reiteradas peticiones del superior jerárquico de extinguir el contrato de la trabajadora ni se interesó por las razones para ello.
- La empresa no evaluó adecuadamente el riesgo de acoso.



“¿PUEDE CONDENARSE SOLIDARIAMENTE A LA EMPRESA AL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS SI NO ACTUÓ A TIEMPO PARA QUE CESARA UNA SITUACIÓN DE ACOSO?”

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Social),
sec. 1ª, S 25-11-2019, nº 4685/2019, rec. 4094/2019*

ANTECEDENTES DE HECHO

Un trabajador de mantenimiento denunció que había sufrido acoso moral por parte de su compañero, que escribía en los partes de trabajo expresiones despectivas y atentatorias contra su dignidad y honor, como, por ejemplo: “reparar mierda del fin de semana”, “cambiamos una tarjeta ya vendrá algún gilipollas a arreglarlo”, “enterrar cadáver de fin de semana”.

PRETENSIÓN

El actor solicitaba el reconocimiento de la existencia de acoso moral en su contra, el cese inmediato del acoso y la restitución en la integridad de su derecho anterior a la lesión y una indemnización de 6.000 euros por daño moral.

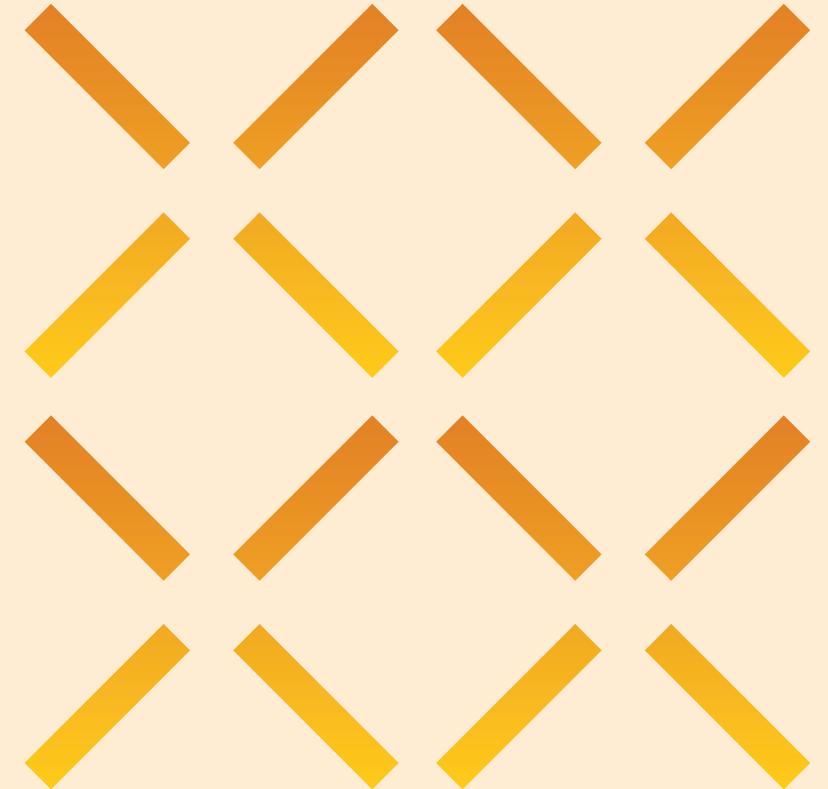
FALLO

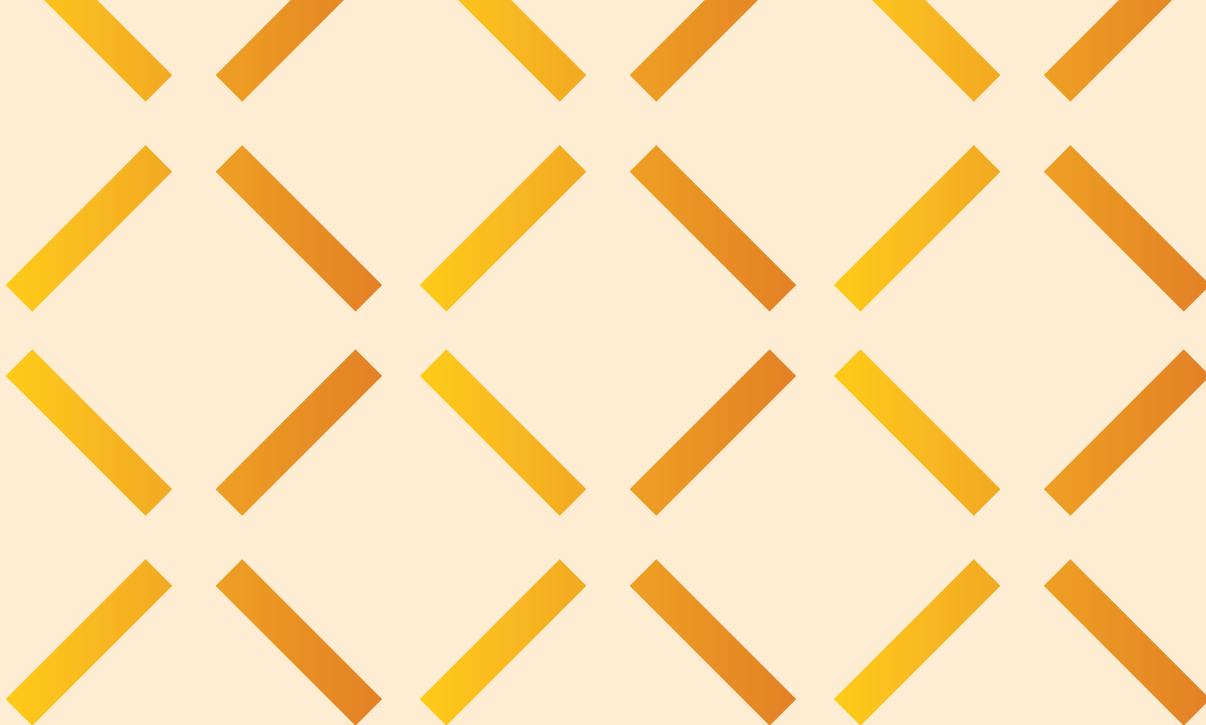


El Tribunal consideró que, efectivamente, existía una situación de acoso moral horizontal, dado el carácter sistemático, prolongado y deliberado de las manifestaciones escritas, que crearon un entorno laboral hostil y desfavorecedor para la víctima, por lo que estima la demanda.

Respecto de la responsabilidad empresarial solidaria por los daños y perjuicios causados, el Tribunal la fundamentó en el incumplimiento empresarial de su obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con la prestación de servicios (arts. 4.2.d y 19 ET). De este modo, la empresa como deudora en materia de PRL, estaba obligada a adoptar cuantas medidas fueran necesarias para evitar conductas como las acaecidas.

Respecto de la cuantía indemnizatoria, el Tribunal entendió que la indemnización de 6.000 euros por daño moral era ajustada a derecho por su proximidad con las sanciones pecuniarias previstas en el artículo 40.1.b) LISOS para las sanciones graves.





Con la financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

