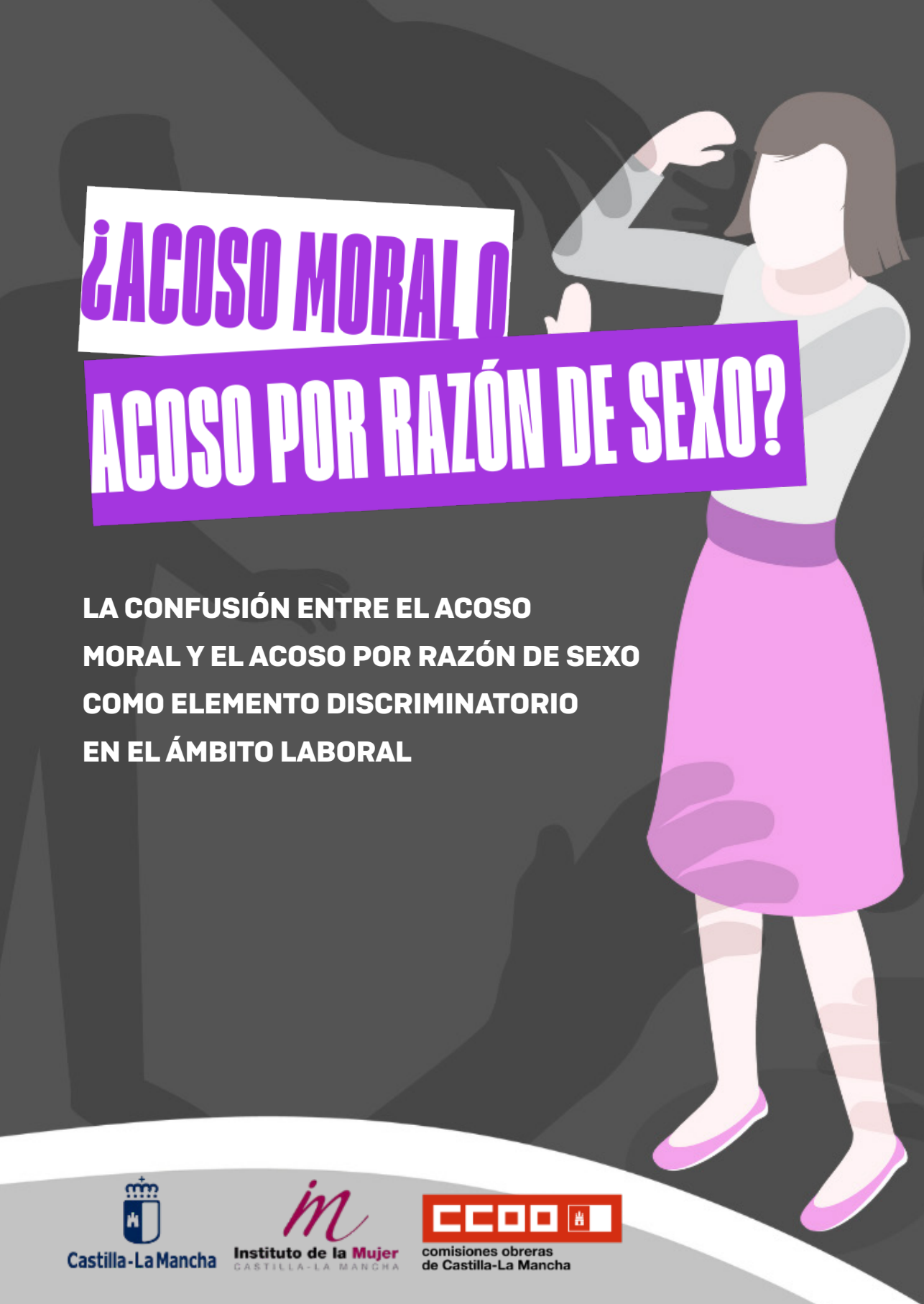




¿ACOSO MORAL O

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

**LA CONFUSIÓN ENTRE EL ACOSO
MORAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
COMO ELEMENTO DISCRIMINATORIO
EN EL ÁMBITO LABORAL**



Castilla-La Mancha



Instituto de la **Mujer**
CASTILLA-LA MANCHA



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

LA CONFUSIÓN ENTRE EL ACOSO MORAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, COMO ELEMENTO DISCRIMINATORIO EN EL ÁMBITO LABORAL

María del Valle Cervantes Vadillo

El contenido de este estudio no refleja necesariamente la posición oficial del Instituto de la Mujer.

Edición: 2025

© CCOO CLM

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del “Copyright”, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

D.L.: AB 635-2025

Imprime: Gráficas Cano

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
LA VIOLENCIA EN EL MUNDO LABORAL	8
EL ACOSO LABORAL O MOBBING.....	14
ACOSO DISCRIMINATORIO.....	23
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	34
DISTINCIÓN ENTRE EL ACOSO DISCRIMINATORIO Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	49
DISTINCIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL (LABORAL) Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	63
CONCLUSIONES	77

INTRODUCCIÓN

El marco jurídico español reconoce entre los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras el derecho a desempeñar su actividad profesional en condiciones que garanticen su integridad física y psíquica, su dignidad personal y profesional, así como la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta protección se fundamenta, en primer lugar, en el artículo 15 de la Constitución Española, que consagra el derecho de toda persona “a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, pueda ser sometida a tratos inhumanos o degradantes”. A su vez, el artículo 3 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce el derecho de toda persona a la integridad física y psíquica.

En el ámbito laboral, el Estatuto de los Trabajadores (ET) desarrolla esta garantía en su artículo 4.2 d), al establecer como derecho básico de toda persona trabajadora la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En la misma línea, los artículos 14 a 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) imponen al empleador el deber de garantizar condiciones laborales seguras, incluyendo la protección frente a los riesgos psicosociales.

El Tribunal Constitucional ha reafirmado esta perspectiva en sentencias como la 62/2007 y la 160/2007, en las que se reconoce que ciertas formas de presión, hostigamiento o acoso en el entorno laboral pueden vulnerar el derecho a la integridad física y moral.

Además, el ET recoge otros derechos laborales básicos relacionados, como el respeto a la intimidad personal, la consideración debida a

la dignidad y la igualdad de trato y no discriminación, expresamente reconocidos en los artículos 4.2 c) y e) y 17.1. Este último prohíbe cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, incluyendo la derivada de conductas de acoso en el trabajo.

En este contexto, es esencial comprender que el acoso en el ámbito laboral –ya sea laboral, por razón de sexo, sexual o discriminatorio– no solo vulnera la dignidad de las personas, sino que también puede suponer una lesión de derechos fundamentales protegidos por la Constitución y por el Derecho de la Unión Europea. Identificar y diferenciar correctamente las distintas formas de acoso resulta imprescindible tanto para garantizar una protección eficaz de los derechos de las personas trabajadoras como para activar los mecanismos legales apropiados, que varían según la naturaleza del acoso. No es lo mismo un comportamiento hostil sin motivación discriminatoria (acoso moral) que una conducta basada en estereotipos sexistas (acoso por razón de sexo), ya que las implicaciones jurídicas, probatorias y sancionadoras son distintas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio 190, define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que tengan como resultado –o sean susceptibles de tenerlo– un daño físico, psicológico, sexual o económico. Esta definición abarca tanto actos puntuales como situaciones reiteradas, así como conductas que ocurren en el lugar de trabajo o en relación con él.

Dentro de este amplio marco de violencia laboral, esta guía se centrará en dos manifestaciones frecuentes y a menudo solapadas: el acoso laboral (o psicológico) y el acoso por razón de sexo. Ambas

constituyen expresiones de violencia que afectan gravemente a la salud de las personas trabajadoras y a su derecho a la dignidad, pero presentan causas, características jurídicas y consecuencias distintas.

Muchas trabajadoras tienen dificultades para identificar si están sufriendo acoso por razón de sexo o acoso moral no vinculado directamente al género. Esta confusión puede tener consecuencias legales relevantes, ya que no se aplican las mismas garantías ni las mismas vías de protección. De hecho, en los casos de acoso por razón de sexo, su carácter discriminatorio activa garantías reforzadas en el marco de la legislación de igualdad.

Por ello, Comisiones Obreras Castilla-La Mancha, ha impulsado este proyecto, en el marco de la Resolución de 15/05/2024, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan ayudas para la reducción de brechas de género en el ámbito laboral en el año 2024, reafirmando su compromiso por la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sino que también nos alineamos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en concreto en su número 5º (igualdad de género) y 10º (reducción de las desigualdades respectivamente).

Por ello, uno de los principales objetivos de esta guía es ayudar a distinguir entre el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, de modo que las trabajadoras puedan identificar cuándo están ante una conducta discriminatoria basada en el sexo –con derecho a una protección reforzada– y cuándo se trata de un caso de acoso laboral de otra naturaleza. Para garantizar la protección eficaz de los derechos de las personas trabajadoras, lo esencial es realizar una correcta calificación jurídica de cada situación.

LA VIOLENCIA EN EL MUNDO LABORAL

Pese a que un importante porcentaje de la población rechaza cualquier tipo de brutalidad, existiendo una gran sensibilización social, el fenómeno de la violencia está presente diariamente en la sociedad y forma parte de la vida cotidiana. Es habitual que los medios de comunicación publiquen noticias sobre violencia de género, familiar, en el trabajo, en las escuelas, etc.

En la ciudadanía persiste una cultura extendida según la cual la agresividad y la violencia resuelven parte de los problemas y son utilizadas por los más fuertes para imponer sus criterios, siguiendo patrones transmitidos de generación en generación.

Las relaciones laborales, en tanto que personales, no constituyen un espacio ajeno a la violencia. Al contrario, representan una parte esencial de la vida humana, por lo que en el trabajo aparecen proyectados condicionantes psicológicos, sociológicos, culturales o de otro orden.

Según Chappell y Di Martino, las causas y consecuencias de la violencia en el trabajo no pueden analizarse al margen de las relaciones de empleo. Desde estas, se debe dar respuesta a través de los convenios colectivos y fomentando políticas de buenas prácticas que permitan diseñar lugares de trabajo seguros.

Aunque la violencia se asocia normalmente con la agresión física, este concepto debe ser más amplio e incluir conductas que intimidan o violentan a quienes la sufren (empujones, golpes, acoso, abuso verbal, etc.).

En el ámbito laboral, la violencia puede manifestarse como un abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica o política.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como:

“El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

El Comité Asesor de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud de la Comisión Europea (29 de noviembre de 2001) definió la violencia en el trabajo como un comportamiento negativo entre dos o más personas, caracterizado por su agresividad repetitiva e inesperada, con efectos dañinos sobre la seguridad, salud y bienestar del empleado. La agresividad puede expresarse mediante lenguaje corporal intimidante, desprecio, rechazo, o bien en forma de violencia física o verbal.

La violencia en el trabajo se manifiesta de múltiples maneras: agresión física, insulto, acoso moral, acoso sexual, discriminación por raza, religión, discapacidad, sexo u otras diferencias. Puede originarse tanto dentro como fuera de la organización. Según la NTP 489, deben incluirse no sólo las agresiones físicas, sino también las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes.

La violencia laboral es un riesgo psicosocial emergente que, aunque ha demostrado provocar daños a la salud, carece actualmente de

una regulación preventiva específica que proporcione mecanismos legales para su erradicación.

Conductas de violencia que generan riesgo:

- Violencia física: agresión mediante el uso de la fuerza física para causar daños físicos, psicológicos o sexuales. Incluye empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, apuñalamientos, disparos o daños a bienes de la organización o del personal.
- Violencia psicológica: agresión de naturaleza psíquica. Incluye intimidación, abuso de poder, amenazas, abuso verbal, gestual y cualquier acción destinada a provocar daño psicológico o moral.

Tipos de violencia en el lugar de trabajo:

- Violencia externa: ejercida por personas sin relación laboral con la víctima.
- Violencia de servicios: ejercida por clientes o usuarios que se sienten agraviados, maltratados, frustrados o engañados.
- Violencia relacional: surge entre compañeros/as de trabajo o entre niveles jerárquicos, como consecuencia de conflictos mal gestionados, incumplimiento de expectativas o de órdenes. El agresor puede ser un superior, un compañero o incluso una persona de menor categoría profesional.

En el año 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo laboral, de gran trascendencia, ya que define la violencia y el acoso en términos generales como:

“Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

En primer lugar, destaca que la definición de “violencia y acoso en el trabajo” es más amplia, detallada y extensiva que la contenida en la legislación española actual, pues unifica ambos conceptos considerándolos una misma problemática. Aunque en rigor la violencia y el acoso no se refieren al mismo fenómeno, la norma internacional opta por tratarlos de forma conjunta, lo que amplía la protección, aborda la cuestión de manera integral y exige reforzar las medidas preventivas y de sensibilización en las empresas.

Por tanto, la violencia y el acoso constituyen un fenómeno pluriofensivo contrario a los derechos humanos e incompatible con el trabajo decente. Son comportamientos y prácticas que afectan a la dignidad, a la salud física, psicológica y sexual de las personas, así como a su entorno familiar y social. De acuerdo con los postulados del trabajo decente, los Estados tienen la responsabilidad de promover una política de tolerancia cero, facilitando la prevención y garantizando la protección ante estas conductas¹.

En el ámbito estatal, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica se reconoce en el artículo 15 de la Constitución Española. Asimismo, los artículos 4.2 d) y 19.1 del Real Decreto Legislativo

¹ El derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso. Nuevos desafíos a la luz del convenio 190 OIT. Nancy Sirvent Hernández *Catedrática EU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante*. Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 269, Sección Estudios, Noviembre 2023.

1/1995 (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) reconocen el derecho de todas las personas trabajadoras a condiciones adecuadas en materia de seguridad e higiene. Por su parte, el artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Por ello, la violencia y el acoso deben considerarse riesgos laborales que han de ser identificados y eliminados.

Al evaluar los riesgos laborales, debe incorporarse la perspectiva de género. En este sentido, el Marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 señala que:

“El reconocimiento de la diversidad, incluidas las diferencias y las desigualdades de género, y la lucha contra la discriminación son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, también cuando se evalúen los riesgos en el trabajo”.

Asimismo, la Estrategia para la igualdad de género (2020-2025) establece que:

“Para hacer frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, la Comisión seguirá animando a los Estados miembros a ratificar el convenio de la OIT relativo a la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a aplicar las normas vigentes de la UE sobre la protección de los trabajadores ante el acoso sexual y a sensibilizar a la población respecto de ellas”².

² En este sentido OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, en su documento “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales” determina que La identificación de peligros y evaluación de riesgos específica de los trabajos a realizar debe hacerse con perspectiva de género, considerando por ejemplo las restricciones de las tareas en situaciones de embarazo,

A ello se suma la violencia que sufre especialmente el colectivo de mujeres en el trabajo. Según el informe de la OIT “Violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (5 de diciembre de 2022), las agresiones físicas y psicológicas, como el acoso sexual, son relativamente frecuentes y afectan mayoritariamente a las mujeres. Lo mismo confirma la primera encuesta mundial sobre acoso en el trabajo (OIT, 2021), que reflejó que las principales víctimas son mujeres³.

Si bien es cierto que el ordenamiento jurídico español no contempla expresamente el concepto de violencia en el trabajo, solo define algunas modalidades de acoso –como el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso por causas discriminatorias–, dejando fuera el acoso laboral y el ciberacoso. Esto ha obligado a recurrir a los criterios judiciales, que no siempre han sido pacíficos ni coincidentes. De ahí la relevancia del Convenio 190 de la OIT, que en su artículo 7 exige a los Estados adoptar una legislación que defina y prohíba integralmente la violencia y el acoso en el trabajo, lo que evidencia la necesidad de que el marco normativo español avance en esta dirección.

En conclusión, resulta necesario incorporar en la legislación el concepto legal de acoso laboral (más allá del discriminatorio) y de ciberacoso. La ausencia de definición de estas figuras genera inseguridad jurídica, dificulta la identificación de conductas reprobables y complica la puesta en marcha de mecanismos de respuesta en el marco jurídico actual.

lactancia, edad o especial sensibilidad, las exigencias físicas del trabajo, los lugares donde debe realizarse y su adecuación a personas de los distintos sexos, los aspectos organizativos que puedan influir positiva o negativamente en la igualdad de mujeres y hombres, los factores psicosociales asociados a un posible clima “sexista”, la eventualidad de violencia interna o externa, la posibilidad de acoso sexual o por razón de sexo,...

³ Experiencias de violencia y acosos en el trabajo. Primera encuesta mundial” publicada por la OIT, 2021.

EL ACOSO LABORAL O MOBBING

Como hemos comentado anteriormente, dentro de los derechos fundamentales de la persona, el artículo 15 de la Constitución Española (CE) reconoce el derecho a la integridad física y moral, que enlaza con el artículo 10 de la CE sobre la dignidad de la persona. En el ámbito de las relaciones laborales, este derecho se proclama como derecho básico en el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza a las personas trabajadoras la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En nuestro ordenamiento jurídico, existen definiciones legales del acoso vinculadas a la discriminación, como el artículo 28 de la Ley 62/2003, que lo define como:

“Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Del mismo modo, el artículo 7.2 de la LO 3/2007 establece el concepto de acoso por razón de sexo 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”.

Sin embargo, estas definiciones legales de acoso se circunscriben a supuestos de discriminación (por razón de sexo, origen racial, discapacidad, etc.), mientras que el acoso laboral o “mobbing” carece de definición legal en España. Tampoco existe en nuestro ordenamiento una definición unitaria de violencia en el trabajo.

Ambos conceptos han sido delimitados principalmente por la jurisprudencia, especialmente por el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, que describen el acoso laboral como una conducta sistemática de hostigamiento psicológico en el ámbito laboral.

A pesar de esta ausencia de definición legal, el acoso laboral forma parte del ámbito de protección de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico laboral⁴.

A partir de su vinculación con los derechos a la dignidad y a la integridad personal, los tribunales, junto con las Notas Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), han ido definiendo el acoso laboral o *mobbing*⁵ como una situación de violencia psicológica extrema, ejercida de forma sistemática y recurren-

⁴ La única referencia al acoso laboral y laboral se establece en el art. 14 letra h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien en principio sólo para el ámbito de las relaciones estatutarias y laborales de este carácter, esperando que en un futuro próximo exista una regulación legal específica en todas las relaciones laborales.

⁵ El término “mobbing” es en realidad un neologismo que no existe en la lengua inglesa, en que la expresión ordinaria para designar este tipo de conductas es el de bully o bullying. Proviene del sustantivo inglés “mob” que significa «multitud, muchedumbre, gentío, turba» y del verbo “to mob” cuya traducción es «acosar, atropellar, atacar en masa».

Este vocablo fue introducido en las relaciones laborales por HEINZ LEYMANN, aplicándolo a la psicología laboral para describir las actividades hostiles y sin ética, dirigidas de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrasado a una posición de indefensión y desvalimiento.

te durante un tiempo prolongado, sobre una persona o grupo con el que existe una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo.

Su finalidad es destruir las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y crear un entorno hostil y humillante para la persona trabajadora (Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas, 29 de mayo de 1990, y artículo 1 de la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas, 27 de noviembre de 1991). Finalmente, se busca que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

La doctrina judicial viene estableciendo que, para acreditar este tipo de acoso, deben concurrir las siguientes circunstancias:

1.º Comportamientos negativos graves contra la persona trabajadora afectada, con entidad suficiente para crear un entorno vejatorio, degradante o humillante. Tomado como referencia el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, se consideran conductas de acoso laboral⁶:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.

⁶ En las transcripciones de criterios técnicos de la Inspección de Trabajo se utiliza únicamente el término “trabajador” en masculino genérico. En esta guía se reproducen literalmente algunos fragmentos para respetar la fuente original. No obstante, debe entenderse siempre que las referencias a “trabajador” incluyen tanto a las trabajadoras como a los trabajadores.

- Asignar tareas inútiles o sin valor productivo.
- Tomar represalias contra las personas trabajadoras que plantean quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que colaboran con reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Por el contrario, no constituye acoso laboral (aunque pueda dar lugar a otras infracciones):

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legal.
- Actos puntuales discriminatorios (art. 8.12 TRLISOS).
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Conflictos durante huelgas o protestas.
- Ofensas puntuales dirigidas por varios sujetos sin coordinación.
- Amonestaciones sin descalificar, por un mal desempeño laboral.
- Conflictos personales o sindicales.

2.º Prolongación en el tiempo. Para que los tribunales declaren acoso laboral, uno de los requisitos es la reiteración de la conducta, de modo que se niega esta calificación cuando se trata de hechos aislados o esporádicos.

Así lo establece, por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en su Sentencia de 23 de septiembre de 2010 (rec. 1328/2010), al afirmar:

Esta Sala tiene definido el *mobbing* o acoso laboral en el trabajo (sentencias 4814/02, 4879/02, 1071/03, 3084/03, 3559/06) como un proceso de destrucción que “se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”, quedando definido “por el encuadramiento sobre un periodo de tiempo relativamente corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera”.

En este mismo aspecto, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en Sentencia de 15 de noviembre de 2024 (rec. 3078/2024), reitera que solo merecen calificarse como acoso “aquellas conductas graves, reiteradas y relacionadas con el trabajo en un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera”, que atenten contra la dignidad y fomenten un entorno hostil.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su Sentencia de 13 de abril de 2018 (rec. 421/2018), determina que el acoso laboral exige un conjunto de actos con propósito de humillación y efectos lesivos;

añade expresamente que no se sigue en España la línea de aceptar “acoso” por un único acto, por muy grave que sea.

Es decir, todos los tribunales distinguen entre acoso y conflicto puntual, subrayando el criterio técnico de sistematicidad como clave para su reconocimiento, estableciendo que una sola conducta no es suficiente para apreciar *mobbing* (TSJ Andalucía, rec. 3837/2008). Aunque, en el sentido amplio del Convenio OIT núm. 190 sobre violencia y acoso, un solo incidente puede ser calificado como tal si es objetivamente dañino, así lo establece su artículo 1.1:

“A los efectos del presente Convenio: a) la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen, o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.

En cambio, como se ha señalado, la jurisprudencia social española viene sosteniendo que el acoso laboral o *mobbing* exige pluralidad y reiteración en el tiempo de conductas hostiles, no siendo suficiente un hecho aislado, por muy grave que este sea. Esto genera un desfase normativo e interpretativo.

3º Provocados por los compañeros/as y/o superiores, colectiva o individualmente. Es decir, el acoso laboral no tiene por qué ser jerárquico, distinguiéndose como:

- Acoso descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.

- Acoso horizontal: cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso ascendente: cuando quien acosa ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima.

4º Que repercutan sobre la persona trabajadora mediante dolencias físicas o psicológicas.

Así se recoge en la Nota Técnica Preventiva 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, específicamente referida al hostigamiento psicológico en el trabajo. Las consecuencias del *mobbing* pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos, estando próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social.

Para el trabajador afectado, la incidencia puede darse a nivel:

- Psíquico: ansiedad, trastornos emocionales, distorsiones cognitivas, origen de otras patologías (como drogodependencias u otras adicciones). Una situación prolongada o intensa puede agravar problemas más graves (cuadros depresivos, trastornos paranoides o incluso suicidios).
- Físico: diversas manifestaciones de patología psicosomática, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.
- Social: los afectados pueden mostrarse muy susceptibles a la crítica, con actitudes de desconfianza, aislamiento, retraimiento, evitación o, por el contrario, agresividad y hostilidad, así como otras manifestaciones de inadaptación social.

El acoso laboral surgió en la psicología para abordar, desde el punto de vista terapéutico, situaciones o conductas diversas de estrés laboral (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Albacete. 30/06/2025. N° de Recurso: 938/2025). Se considera un riesgo psicosocial que puede originar un daño en la salud del trabajador, por lo que está inmerso en el catálogo de materias que exigen del empresario una protección eficaz (art. 14 LPRL). A tal efecto, se le impone la necesidad de adoptar cuantas medidas sean necesarias para evitar factores de riesgo que puedan poner en peligro la salud psíquica de la persona trabajadora.

Dentro del concepto de acoso laboral o *mobbing* se incluyen también las conductas de ciberacoso laboral, que consisten en el hostigamiento, menosprecio o humillación de la persona trabajadora a través de medios digitales o tecnológicos (correos electrónicos, mensajes instantáneos, redes sociales o aplicaciones de comunicación interna de la empresa).

Este tipo de acoso mantiene los mismos efectos psicológicos y profesionales que el acoso presencial, generando un ambiente laboral hostil, intimidatorio o degradante. Debe ser evaluado y abordado bajo los mismos criterios de prevención, protección y reparación que el acoso laboral tradicional.

De forma más sencilla, se puede considerar como “una agresión psicológica, sostenida y repetida en el tiempo, perpetrada por uno o varios individuos contra otros, utilizando para ello las nuevas tecnologías”⁷.

⁷ Juan Pardo Albiach: “Ciberacoso: cyberbullying, grooming, redes sociales y otros peligros”. 2010.

Así, se concluye que, para que podamos hablar de ciberacoso, deben concurrir dos elementos superpuestos:

- Que una persona humille, amenace, hostigue o moleste a otra.
- Que dicha actitud se produzca –y ahí es donde entra el prefijo *ciber-* a través de lo que comúnmente llamamos nuevas tecnologías.

Además, debe existir cierta continuidad en las acciones, por lo que un hecho aislado no constituye ciberacoso. No obstante, es cierto que una acción puntual en el entorno virtual del acosado puede provocarle un sufrimiento prolongado (por ejemplo, una determinada imagen colgada en la Red).

Igualmente, la *Guía de actuación contra el ciberacoso* (INJUVE, noviembre de 2013) define este fenómeno como:

“(...) la acción de llevar a cabo amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias realizadas por un adulto contra otro adulto por medio de tecnologías telemáticas de comunicación, es decir: Internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, videoconsolas *online*, etc.”

El acoso laboral es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres. Según la última *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, las mujeres manifiestan en mayor medida ser objeto de este tipo de acoso: un 5,8 % frente al 3,8 % en los hombres. Además, lo sufren de manera distinta, pues con frecuencia presenta connotaciones sexistas o machistas, lo que puede dificultar la identificación entre acoso laboral o *mobbing* y acoso sexual o por razón de sexo.

ACOSO DISCRIMINATORIO

El acoso discriminatorio es un acto de discriminación que resulta gravemente ofensivo, presenta una reiteración en el tiempo o combina ambos elementos. Se manifiesta mediante comportamientos degradantes, hostiles, intimidatorios, humillantes u ofensivos hacia una persona por razón de su sexo, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual u otros motivos. Su finalidad es la exclusión laboral y, cuando es discriminatorio, la infamia se funda en un móvil de discriminación.

Según el artículo 6 de la Ley 15/2022, el acoso es cualquier conducta no deseada relacionada con motivos como el origen racial o étnico, el sexo, la religión, la edad, la discapacidad o la orientación sexual, entre otros, que atente contra la dignidad de la persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Esta ley busca proteger a las víctimas y prevenir la discriminación, incluyendo el acoso.

En particular, la discriminación por razón de sexo comprende:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera.” (*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, diciembre de 1979, Naciones Unidas*).

No toda discriminación constituye acoso: si se trata de una situación puntual que no crea un entorno hostil, degradante o humillante para

la dignidad de la persona, estaríamos ante una conducta injusta y desigual contra un grupo humano determinado. Discriminar implica privar a un grupo humano de los mismos derechos que disfrutaban otros, lo que se concreta en dos formas: discriminación directa e indirecta.

Discriminación directa

En el ordenamiento jurídico español, el concepto de discriminación directa está regulado en varias normas, entre ellas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007).
 - El artículo 6.1 establece que existe discriminación directa por razón de sexo cuando una persona es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, en atención a su sexo.
 - El artículo 8 añade que la discriminación por embarazo o maternidad constituye discriminación directa, lo que implica especial protección y, en algunos casos, origen de acoso por razón de sexo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Además, legalmente, el acoso por razón de sexo se considera una forma de acoso discriminatorio. De acuerdo con la Directiva 2006/54/CE y el artículo 7.2 de la LO 3/2007, consiste en un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, que tenga el

propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Así lo vienen estableciendo los Tribunales, al dictaminar que la condición biológica y de salud de la mujer trabajadora debe ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales. En consecuencia, la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo, como muestran, entre otros, los siguientes ejemplos⁸:

- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Albacete, 21/2024, de 23 de enero (JUR 2024\35535).

⁸ En la base de datos consultada (Aranzadi, Thomson Reuters), se han localizado 219 sentencias, desde el año 2016 dictadas por los Juzgados de lo Social de Castilla-La Mancha en las que se demanda por discriminación directa por razón de sexo, distribuidas territorialmente de la siguiente manera: (Albacete: 41, Ciudad Real: 97, Cuenca: 19, Guadalajara: 23, Talavera de la Reina: 8, Toledo: 31).

Asimismo, se han identificado 252 resoluciones del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en la misma materia.

En el marco de esta guía no es posible analizar de manera individualizada la totalidad de estos pronunciamientos, ni tampoco clasificarlos exhaustivamente en cuanto a si fueron estimatorios o desestimatorios para la persona trabajadora. No obstante, puede señalarse que la mayoría se refieren a agravios en la retribución sufridos por trabajadoras como consecuencia de su embarazo o tras reincorporarse de un permiso de maternidad o de conciliación.

Cabe recordar que las sentencias de los Juzgados de lo Social corresponden a la primera instancia, donde se valoran los hechos y las pruebas presentadas en el procedimiento. En cambio, las resoluciones del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha actúan en segunda instancia o fase de recurso, revisando la corrección jurídica de las decisiones adoptadas en los juzgados, pudiendo confirmar, modificar o revocar las resoluciones impugnadas.

En cuanto a su valor jurisprudencial, las resoluciones del TSJ, aun no siendo jurisprudencia en sentido estricto (reservada al Tribunal Supremo), sí resultan relevantes como criterio interpretativo en el ámbito territorial de la comunidad autónoma, mientras que las de los Juzgados de lo Social tienen un alcance limitado al caso concreto.

Constituye discriminación directa no percibir el complemento de atención continuada por guardias médicas no realizadas durante los períodos de incapacidad temporal derivados de enfermedad relacionada con el embarazo.

- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Toledo, 187/2013, de 14 de marzo (JUR 2013\393706).

Una trabajadora, tras ser madre, solicita reducción de jornada. La empresa se la niega y debe acudir a los tribunales para que se la reconozcan. Una vez concedida, la empresa deja de abonarle el “complemento de puesto de trabajo” que percibía antes, pese a no haber cambiado de funciones. El Tribunal declaró que la medida unilateral infringió el art. 41 ET y constituyó discriminación directa por razón de sexo.

- Medidas de conciliación.

También constituye discriminación directa por razón de sexo el trato desfavorable o la denegación de derechos derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (reducción de jornada, permisos parentales, excedencias, adaptación de jornada, etc.), ya que recaen de forma desproporcionada en las mujeres.

- El art. 4.2.c) ET, en su redacción dada por el RDL 5/2023, establece que el trato desfavorable por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad será considerado discriminación por razón de sexo.
- La STSJ de Galicia n.º 1584/2021, de 16 de abril, declaró nulo el despido de un trabajador comunicado poco después

de anunciar su paternidad, apreciando discriminación directa por razón de sexo debido a la inmediatez temporal respecto al anuncio.

- Sentencia del Tribunal Constitucional 71/2020, de 29 de junio.

Reconoció discriminación directa por razón de sexo –en este caso “refleja”– al denegar a una enfermera del Servicio Vasco de Salud dos días de permiso para cuidar de su hermana hospitalizada tras un parto. El TC consideró que, de haber sido otra causa de hospitalización, se habría concedido el permiso; la negativa se vinculaba claramente al sexo de la paciente.

Ley 15/2022

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:

- Define como discriminación directa la situación en la que una persona, o el grupo al que pertenece, sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Incluye expresamente que negar ajustes razonables a personas con discapacidad constituye discriminación directa. Los ajustes deben garantizar accesibilidad y participación, salvo que supongan una carga desproporcionada.
- Refuerza el derecho a la igualdad y a la no discriminación en todas las fases de la relación laboral: acceso al empleo, formación, selección, clasificación profesional, tiempo de trabajo y descansos.

sos, promoción, ascenso y extinción del contrato, con especial atención a la igualdad económica y salarial.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia n.º 1 de Gijón, de 15 de noviembre.

Se declaró nulo el despido de una dependienta que estaba de baja por IT derivada de enfermedad común (“síndrome cervicobraquial”, con duración estimada de 90 días). El mismo día del inicio de la baja, la empresa le entregó carta de despido disciplinario por “no cumplir las expectativas”, reconociendo indemnización por improcedencia. Aunque el despido se produjo antes de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, el Tribunal aplicó sus criterios al concurrir indicios de que la causa fue la enfermedad. Se fijó de oficio una indemnización por daño moral de 3.500 €, equivalente a tres meses de salario.

Discriminación indirecta

La discriminación indirecta se regula tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- LO 3/2007, art. 6.2.

Existe discriminación indirecta por razón de sexo cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular respecto a las del otro sexo, salvo que la medida se justifique objetivamente por una finalidad legítima y que los medios sean necesarios y ade-

cuados⁹. Esta discriminación suele ser menos visible que la directa pero igualmente perpetúa desigualdades.

- STC 119/2021, de 31 de mayo.

El Tribunal Constitucional apreció discriminación indirecta en el caso de una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de su hija menor de doce años (horario de 8:30 a 14:30 horas), que además había sido excluida de la realización de guardias en fines de semana y festivos. Al año, la empresa, alegando “necesidades del servicio”, le impuso trabajar una hora y treinta minutos los sábados. El TC señaló que la modificación obviaba los perjuicios que en la práctica podía producir en su ámbito familiar y laboral.

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Recurso 2328/2013, año 2014.

Se apreció discriminación retributiva indirecta por razón de sexo en la aplicación de un “plus voluntario y absorbible”. Mientras en departamentos con mayoría de hombres (camareros de bares y cocina) el plus era más elevado, en la categoría de “camareras de pisos” –integrada exclusivamente por mujeres– la cuantía era sensiblemente inferior. La Sala no encontró justificación objetiva ni razonable, pese

⁹ La consulta en la base de datos de Aranzadi revela que existen muchos más pronunciamientos judiciales bajo el término discriminación indirecta que bajo discriminación directa. Esta diferencia no es casual: responde a que las desigualdades laborales más frecuentes en la actualidad rara vez se formulan de manera explícita (p. ej., prohibiendo o limitando el acceso a un puesto por ser mujer u hombre), sino que se aplican mediante criterios formales que, sin aludir al sexo, producen un impacto adverso desproporcionado sobre uno de los sexos. En un mercado laboral marcado por la segregación ocupacional –con mujeres concentradas en ciertos sectores y hombres en otros–, medidas como la asignación de determinados complementos, la exigencia de disponibilidad horaria o la valoración de ciertos méritos acaban afectando mucho más a uno de los grupos, generando litigiosidad en este terreno.

a que todas las categorías estaban en el mismo nivel salarial IV del convenio colectivo aplicable.

- Caso empleadas del hogar.

Una trabajadora despedida en 2021 tras 13 años de servicio solicitó prestación por desempleo, que le fue denegada por no cumplir los 360 días de cotización exigidos. El problema residía en que las empleadas del hogar no tenían derecho a cotizar por desempleo. Tanto el Juzgado de lo Social n.º 5 de Vigo como el TSJ de Galicia fallaron a su favor, declarando la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, dado que el 95,5 % del colectivo son mujeres. Se reconoció el derecho a la prestación por desempleo, al subsidio para mayores de 52 años y a una indemnización de 15.000 € por daños y perjuicios.

- El fundamento principal fue la Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022, que calificó la exclusión como contraria al Derecho de la UE por su efecto discriminatorio sobre las mujeres.
- Como consecuencia, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, que equiparó los derechos laborales de las empleadas del hogar, reconociendo su derecho a cotizar por desempleo y a acceder a la prestación contributiva en caso de despido.

- STC 140/2024.

El Tribunal Constitucional declaró la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo en la regulación de los permisos de nacimiento y cuidado de menor en familias monoparentales, que no podían acumular el permiso completo. Actualmente, el permiso general es de 19 se-

manas, ampliándose a 32 semanas en el caso de familias monoparentales, donde casi el 80 % son mujeres. La medida mejora la protección de progenitores y menores, fomenta la corresponsabilidad cuando hay dos progenitores y refuerza el derecho a la conciliación familiar y laboral.

- Ley 15/2022

Se considera discriminación indirecta cualquier disposición, criterio o práctica aparentemente neutra que sitúe a una persona o grupo en desventaja particular respecto de otras personas en situación análoga o comparable, salvo que esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios.

Esta norma amplía la protección a todas las causas de discriminación y no se limita al sexo, aunque también protege los casos de discriminación indirecta por razón de sexo, incluyendo supuestos relacionados con el ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad cuando el impacto desproporcionado recaiga sobre las mujeres.

A estos efectos, es importante tener en cuenta que la Ley 15/2022 regula expresamente los siguientes aspectos, algunos de los cuales ya habían sido establecidos por la jurisprudencia:

- Acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de daño moral. La persona física o jurídica que cause discriminación reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio (art. 27, Ley 15/2022).
- En cuanto al alcance de la tutela judicial frente a la vulneración, este incluirá la adopción de todas las medidas necesarias para

poner fin a la discriminación de que se trate, pudiendo acordar la adopción de medidas cautelares dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho, con independencia de su nacionalidad, de si es mayor o menor de edad o de si disfruta o no de residencia legal (art. 28, Ley 15/2022).

- Quedan legitimadas, además de las personas afectadas a título individual, una serie de entidades colectivas para defender los derechos e intereses de sus miembros, siempre que cuenten con su autorización expresa. En concreto, se trata de partidos políticos, sindicatos, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias, y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos (art. 29, Ley 15/2022).
- En cuanto a la carga de la prueba, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (art. 30, Ley 15/2022).

Dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su articulado con referencia al ámbito laboral.

CUADRO RESUMEN TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Causa de la discriminación	Ley aplicable	Discriminación directa	Discriminación indirecta
Sexo o género	Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es la norma especial para la igualdad de género, con medidas específicas y un régimen reforzado de tutela, sobre todo en el ámbito laboral.	Sentencia del TSJ de Madrid, 2025: Se condenó a Lacoste Ibérica, SA, a indemnizar a una empleada embarazada con 7.501 euros por no adaptar su puesto de trabajo, considerándose discriminación directa por razón de sexo	Tribunal Constitucional reconoció que la aplicación de una reducción salarial por ejercicio del derecho a la conciliación afectaba desproporcionadamente a las mujeres, constituyendo una discriminación indirecta por razón de sexo.
Otra causa distinta al sexo (edad, discapacidad, origen racial o étnico, religión, orientación sexual, identidad de género, enfermedad, etc.)	Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Es la norma general que cubre todas las causas de discriminación no reguladas en leyes especiales	TSJ Castilla y León: Nulo despido de trabajadora de Mercadona de baja por ansiedad. La empresa usó informe de detectives, pero el tribunal consideró discriminación por discapacidad, ordenando reincorporación, pago de salarios y compensación por daños morales.	Sentencia del TJUE, C-335/11 y C-337/11: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea determinó que una regla establecida en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores puede desfavorecer a los trabajadores con discapacidad, considerándose una discriminación indirecta, salvo que se considere objetivamente justificada por una finalidad legítima
Discriminación múltiple (sexo + otra causa)	La Ley 15/2022 reconoce expresamente la discriminación múltiple e interseccional. Si el sexo es la causa principal, se aplicará también la LO 3/2007 como norma especial.	TSJ Andalucía, 2023: Mujer inmigrante embarazada despedida sin causa → discriminación directa múltiple.	TSJ Madrid, 2022: Mujer con discapacidad recibe menos oportunidades de formación → discriminación indirecta múltiple.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo en el trabajo constituye una forma de violencia y discriminación que vulnera los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Su regulación jurídica ha evolucionado paralelamente a los avances del feminismo y de los derechos humanos en el ámbito internacional.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, ha abordado el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como una manifestación de violencia y discriminación contra las mujeres que atenta contra su dignidad, su salud y sus derechos, obstaculiza su participación laboral y, en numerosas ocasiones, contribuye a expulsarlas del empleo.

Por lo tanto, puede afirmarse que el acoso por razón de sexo en el trabajo es una forma de violencia de género, ya que:

- Está basado en la discriminación por razón de sexo, reconocida tanto en la legislación española como en convenios internacionales.
- Reproduce relaciones de poder y desigualdad estructurales entre mujeres y hombres.
- Causa daño psicológico y emocional a las personas afectadas.

En este apartado se recogen las principales referencias normativas que permiten delimitar este comportamiento, considerado una manifestación de violencia contra las mujeres en el entorno laboral.

Marco internacional

Uno de los instrumentos clave a nivel internacional es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 2019 y en vigor desde 2021, que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Define la violencia y el acoso como:

“Una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen, o que sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

El Convenio reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades, subrayando la especial vulnerabilidad de las mujeres. España ratificó este convenio en mayo de 2023, reforzando su compromiso con la erradicación de estas formas de violencia.

Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha destacado, en su Recomendación General nº 19 (1992) y en su Recomendación nº 35 (2017), que la violencia de género en el ámbito laboral –incluido el acoso por razón de sexo– es una forma de discriminación que impide a las mujeres disfrutar en igualdad de condiciones de sus derechos.

Marco europeo

En el contexto europeo, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igual-

dad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, considera el acoso por razón de sexo una forma de discriminación cuando:

“Se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

La Directiva obliga a los Estados miembros a tomar medidas necesarias para prevenir y sancionar estas conductas.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea también establece, en su artículo 23, la igualdad entre mujeres y hombres, y en el artículo 31, el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas, lo que incluye un entorno libre de discriminación y acoso.

Marco estatal

En España, el acoso por razón de sexo está regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su artículo 7.2, se define como:

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se diferencia del acoso sexual en que el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad, sino con la pertenencia al género femenino. Es decir, las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo tienen su causa en el hecho de ser mujer.

Es decir el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al género femenino.



Se trata de una conducta sexista, suficientemente grave desde un punto de vista objetivo, vinculada al poder y basada en la consideración desigual de una persona por razón de su sexo, en los estereotipos de género y en

los roles tradicionalmente atribuidos en función del sexo en el ámbito laboral.

En definitiva, las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo tienen su causa en el hecho de ser mujer, en circunstancias que la afectan exclusivamente por razones biológicas (embarazo, parto o lactancia) o en estereotipos sociales que hacen recaer sobre ella, casi en exclusiva, las tareas reproductivas (cuidados familiares y domésticos).

Este tipo de conductas suele tener como objetivo la discriminación de la persona trabajadora a través de la marginación personal y profesional, para que acabe abandonando voluntariamente el puesto de trabajo. No obstante, en otros casos la finalidad es la sumisión de la víctima, manteniendo a la mujer en una posición secundaria respecto al hombre.

En cualquier caso, el resultado habitual es el mismo: la víctima termina por romper la relación laboral al no poder soportar un trato ingrato y humillante que atenta contra su dignidad.

Estas definiciones coinciden en dos elementos:

- Elemento objetivo: “un comportamiento... 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”.
- Elemento subjetivo: “un comportamiento... no deseado”.

Además, el comportamiento debe estar relacionado con el sexo de la persona.

Es decir, para que una situación sea considerada acoso por razón de sexo se requiere la concurrencia de los siguientes factores comunes:

1. Hostigamiento: toda conducta intimidatoria, degradante, humillante u ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
2. Atentado a la dignidad de la víctima, objetivamente constatable y percibido subjetivamente por ella.
3. Resultado pluriofensivo: el ataque a la dignidad puede implicar también la lesión de otros derechos fundamentales (no sufrir discriminación, derecho a la salud psíquica y física, etc.).
4. (Corrección de numeración) Motivación sexista: el origen de estas conductas está en el hecho de ser mujer o en circunstancias que solo las afectan biológicamente (embarazo, maternidad, lactancia natural), o bien en roles sociales que la discriminación hace recaer sobre ellas (funciones reproductivas y de cuidados). También puede afectar a los hombres cuando desempeñan ta-

reas tradicionalmente atribuidas a las mujeres (ejemplo: un trabajador acosado por dedicarse al cuidado de menores o dependientes).

Aportaciones de RIVAS VALLEJO:

- El concepto se formula con base en estereotipos sociales, rasgos sexuales y biológicos femeninos, aunque literalmente se alude al “sexo”.
- La ley ha excluido el término “género” (roles sociales y estereotipos asociados a la mujer) y lo ha sustituido por “sexo” (rasgo biológico). Sin embargo, ello no excluye el acoso basado en roles sociales asociados al género.
- La definición legal aproxima el concepto al acoso sexual, pero se distingue porque el móvil no es sexual, ni la obtención de favores sexuales.
- El acoso por razón de sexo es una modalidad de acoso discriminatorio. No todo acoso contra una mujer es automáticamente discriminatorio: se requiere un móvil sexista.
- Cuando el móvil es sexista, es discriminatorio, y entran en juego las garantías específicas: inversión de la carga de la prueba (art. 13) y protección frente al despido.

Este tipo de acoso se considera una conducta discriminatoria y, cuando afecta a mujeres, puede constituir una manifestación de violencia de género en el ámbito laboral.

Según MERCADER UGUINA, el acoso por razón de sexo se da en los más variados contextos, aunque su forma varía dependiendo del tipo de trabajo. A veces, el acoso toma forma de desprecio hacia la destreza física de la mujer, como en el caso de los bomberos; otras, adopta la vía de subestimar su competencia técnica, como en el campo de los negocios o en el científico; otras veces se lleva a cabo cuestionando su capacidad para adoptar la necesaria agresividad, como en la policía o en las ventas; en otras ocasiones se las considera demasiado agresivas, como en finanzas o leyes; otras veces adopta la forma de negativa a someterse a la autoridad de una mujer, incluso cuando ella es la supervisora; en otras ocasiones se denigran sus logros intelectuales, como en el terreno académico; y, en otros casos, se la trata como si fuera un niño o una persona dependiente, en lugar de una trabajadora totalmente competente.

La violencia contra las mujeres no puede entenderse sin partir del concepto de género, ya que no se ejerce por las características biológicas del sexo femenino, sino por los estereotipos y roles sociales asociados a dicho sexo. Por ello se denomina violencia de género, porque tiene su raíz en la desigualdad estructural y en la distribución de poder históricamente desigual entre mujeres y hombres.

El acoso por razón de sexo, que se da cuando se producen comportamientos no deseados vinculados al sexo de una persona y que tienen como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo, consiste tanto en impedir a la víctima una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo –como, por ejemplo, asignar a una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional únicamente por su sexo–,

como en ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio), utilizar humor sexista o ridiculizar, o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

Todo acoso por razón de sexo se considera discriminatorio.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, en los términos expuestos, va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por situaciones que, por motivos biológicos, solo pueden ser protagonizadas por mujeres –tales como el embarazo, la maternidad o la lactancia natural–, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se han presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por hombres cuando ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol históricamente atribuido a las mujeres. Por ejemplo: un trabajador al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

En la práctica, el acoso por razón de sexo se basa en estereotipos de género. Por ejemplo, el acosador no actúa por el simple hecho biológico de que la víctima sea mujer, sino por lo que cultural y social-

mente se construye en torno a la feminidad. Esto ocurre en el acoso sexista –incluido el acoso por razón de maternidad– o en conductas misóginas: se presiona, limita o reprime a la mujer para que se ajuste a roles tradicionales, o se la castiga cuando se aparta de ellos.

La Ley 62/2003, de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, adapta al derecho español las directivas europeas mencionadas. Su artículo 28 considera acoso toda conducta no deseada relacionada con alguna de las causas de discriminación previstas en la ley que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio u ofensivo. También establece medidas procesales y sancionadoras frente a este tipo de comportamientos.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.e), reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas ni directa ni indirectamente por razón de sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, convicciones o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y en su artículo 54.2.g) recoge el acoso discriminatorio como causa de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), modificada por la Ley 10/2021, tipifica como infracción muy grave el acoso discriminatorio por parte de la empresa (art. 8.13).

Se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso limitativo, según el 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, del Instituto de las Mujeres:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas tradicionalmente desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, a las retribuciones o a cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

A continuación, mostramos una serie de preguntas clave para poder identificar si en tu puesto de trabajo hay situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso por razón de sexo, volvemos a reiterar que, para este tipo de acoso, se considere como tal, no tiene por qué ser reiterado ni intencionado.

TIPO DE CONDUCTA	SI	NO
¿Te han encomendado tareas imposibles de realizar o sin sentido en función de tu género?		
¿Te han encargado, únicamente por tu sexo, un trabajo con menos responsabilidad que tu capacidad o categoría profesional?		
¿Te han ignorado tus aportaciones, comentarios o acciones?		
¿Se han burlado o te han ridiculizado por realizar trabajos que racionalmente son considerados que son del otro sexo?		
Has tenido que soportar chistes de contenido sexista		
¿Se han burlado o reído de tus reírse de las capacidades y habilidades de esa por razón de tu sexo para menospreciarte?		
¿Te han rechazado algún derecho de permiso forma arbitraria por razón de sexo al cual tendrías derecho?		
¿Has sentido que han menospreciado tu trabajo, solo por ser de un sexo determinado?		
¿Te han despreciado el trabajo realizado por ser de un sexo determinado?		
Se Utilizan formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.		
¿Has sufrido alguna conducta que consideras discriminatoria por el hecho de ser hombre o mujer?		
¿Te han arrinconado o buscado deliberadamente para quedarse a solas contigo de forma innecesaria para intimidar?		
¿Te han alzado la voz, te han gritado, o te han hecho gestos agresivos, pero manteniendo la distancia física?		
¿Has sentido gestos peyorativos, que han creado un ambiente intimidatorio u hostil?		
¿Has sufrido algún tipo de represaliaría por hecho de estar embarazada o haber sido madre recientemente?		

Antes de nada si te has sentido identificada como víctima debes tener en cuenta:



- Que el acoso por razón de sexo es una conducta ilegal, y no tienes qué soportarla.
- Que se está vulnerando un derecho fundamental y, por lo tanto, no pueden tomar ningún tipo de represalia ante tus denuncias.
- Que las consecuencias del acoso por razón de sexo pue-

den producir daños en tu salud y tienes derecho a ser atendida por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con que tenga asegurado estos servicios la empresa.

- Que el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral puede ser ejercido por jefes/as, compañeros/as de trabajo, clientes o usuarios.

Por lo que si te has sentido como víctima identificada con algunas de las conductas descritas debes saber, que las empresas tienen de manera obligatoria establecer pautas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, garantizando la seguridad para que no se produzcan situaciones de acoso, promoviendo condiciones de trabajo que lo eviten y, estableciendo los procedimientos para prevenirlo y canalizar las reclamaciones y denuncias que se efectúen al respecto.

Entre las medidas preventivas que se están empleando para erradicar las agresiones violentas en el ámbito laboral, una de las más eficaces consiste en la elaboración de protocolos de actuación. El objetivo de este método es proporcionar a todos los integrantes de la empresa «una guía para identificar, prevenir y resolver los problemas de acoso que presenten en el trabajo», este protocolo de actuación debe entenderse como un deber absoluto de la empresa, y en el se deben establecer todas las medidas necesarias que coadyuven a prevenir y proteger del acoso.

El artículo 48 de la LOIMH, bajo la rúbrica «Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo», dispone lo siguiente:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Por otra parte el art. 12 de la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, reitera esta obligación del art 48 de la LOIMH, de establecer procedimientos y medidas en las empresas, para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Los procedimientos de actuación tienen que estar bien establecidos, para que se puedan resolver los conflictos interpersonales de un modo rápido y eficaz.

Consecuencias en la salud de las víctimas:

BAJA AUTOESTIMA.



La integridad de la víctima se ve afectada por las agresiones y humillaciones dando lugar a sentimientos de poca valía. También se presentan en la víctima sentimientos de frustración e ira.

DESCENSO DE LA MOTIVACIÓN.



Contribuye en el descenso de las ganas y/o motivación para ir a trabajar, producidas en ocasiones por temor a que se repitan este tipo de actuaciones o porque su agresor se encuentra en ese espacio, produciendo ausentismo.

CAMBIOS A NIVEL RELACIONAL.



Sus vínculos se ven afectados, no solo con su hostigador sino también con sus compañeros de trabajo. Esta situación también puede afectar otros ámbitos diferentes al laboral, como sus relaciones familiares, de pareja y amigas.



ENFERMEDADES Y/O MALESTAR FÍSICO Y MENTAL.

Manifestándose con estrés, fatiga, ansiedad, fobias, ataques de pánico o depresión.



PERDIDA DE LA CONFIANZA.

Estar sometido a este tipo de comportamientos, puede promover el cambio en la autoimagen, esto es, en el concepto de uno mismo. Produciéndose un deterioro capaz de mermar la confianza en sí mismo y en el resto de personas cercanas.



MENOR RENDIMIENTO LABORAL Y MAYOR ACCIDENTALIDAD.

Sus vínculos se ven afectados, no solo con su hostigador sino también con sus compañeros de trabajo. Esta situación también puede afectar otros ámbitos diferentes al laboral, como sus relaciones familiares, de pareja. Dejan de realizar determinadas acciones que antes eran habituales.



PREJUICIO EN LA SITUACIÓN LABORAL.

Deterioro en su situación laboral (cambio de tareas, áreas, entre otros) o en el peor de los casos en el despido. Dicho temor dificulta que las víctimas expongan su situación e intervengan ante ella.

DISTINCIÓN ENTRE EL ACOSO DISCRIMINATORIO Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Es decir, cuando se produce un trato desfavorable motivado por el embarazo, la maternidad o el ejercicio de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral –como pueden ser el permiso de paternidad o maternidad, la reducción de jornada o la excedencia por cuidado de hijos–, nos encontramos ante un supuesto de discriminación directa por razón de sexo.

Esta forma de discriminación puede materializarse en una sola decisión o acto empresarial, sin necesidad de reiteración, tal como recoge el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cuando ese trato discriminatorio adopta la forma de un comportamiento no deseado que, por su tono, reiteración o intensidad, crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo, entonces estamos ante un caso de acoso por razón de sexo.

Por tanto, la discriminación directa se convierte en acoso por razón de sexo cuando el trato desfavorable trasciende lo meramente decisorio y afecta al clima laboral y a la dignidad de la persona. Esta forma de acoso no requiere repetición: un solo acto puede ser suficiente si cumple esas condiciones.

Así lo establece el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, que define el acoso por razón de sexo 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”.

Esta misma definición es recogida en el artículo 2.1.c de la Directiva 2006/54/CE, que extiende la protección a cualquier comportamiento no deseado relacionado con el sexo, incluso si se produce una sola vez.

Esto ocurre porque se penaliza a la persona por asumir responsabilidades de cuidado tradicionalmente asignadas a las mujeres, vulnerando su derecho a la igualdad. Por ello, este tipo de acoso afecta mayoritariamente a mujeres, pero también puede darse en hombres que deciden ejercer plenamente sus derechos de conciliación.

Es el caso, por ejemplo, de los hombres que solicitan permisos de paternidad o reducciones de jornada para el cuidado de hijas e hijos, y que son penalizados o relegados profesionalmente por romper los estereotipos de género que asignan los cuidados exclusivamente a las mujeres. En estos supuestos, la represalia constituye una forma de acoso por razón de sexo, pues el comportamiento empresarial tiene como origen la condición sexual de la persona y su vinculación a roles de género.

Según el artículo 6 de la Ley 15/2022, el acoso discriminatorio es cualquier conducta no deseada relacionada con motivos como el origen racial o étnico, sexo, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros, que atente contra la dignidad de la persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Esta ley busca proteger a las víctimas y prevenir cualquier forma de discriminación, incluyendo el acoso.

No solo se trata de evitar confusiones con el acoso laboral –que exige una conducta sistemática y con una **finalidad de anulación

psicológica o profesional-, también es necesario identificar cuándo nos encontramos ante un acoso por razón de sexo o un acoso discriminatorio, ambos protegidos por la normativa sobre igualdad. La diferencia puede ser sutil, pero jurídicamente es determinante: mientras que el acoso por razón de sexo requiere un comportamiento no deseado vinculado al sexo que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, el acoso discriminatorio se configura como una represalia directa por el ejercicio de derechos vinculados a la igualdad, como pueden ser la maternidad, el embarazo o los permisos de conciliación.

Es fundamental tener claro que el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio no son términos sinónimos, aunque ambos atentan contra la dignidad de las personas que lo padecen. Dignidad entendida como el marco en el cual se desarrollan todos los derechos fundamentales.

Esta referencia es esencial porque el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio son pluriofensivos, ya que atentan contra la igualdad, la integridad moral, la intimidad personal y familiar, la libertad y el derecho a la salud. Sin embargo, existen diferencias entre ellos, por lo que es fundamental distinguirlos para la protección jurídica efectiva y la defensa de los derechos laborales, especialmente en materia de conciliación.

Que el acoso por razón de sexo sea una forma de discriminación no significa que toda conducta discriminatoria pueda considerarse acoso por razón de sexo. No todo acoso discriminatorio encaja en los elementos que configuran el acoso por razón de sexo.

Existen decisiones empresariales que, aunque sean discriminatorias –por estar motivadas por factores como el **embarazo, la maternidad o el ejercicio de derechos de conciliación–, no se acompañan necesariamente de un entorno ofensivo, humillante o intimidatorio. En estos casos, no estaríamos ante un acoso por razón de sexo, sino ante una discriminación directa que, aunque igualmente ilícita, se manifiesta de forma distinta y requiere una calificación específica.

Distinción esencial

El acoso por razón de sexo se define como cualquier comportamiento realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona debido a su sexo, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso discriminatorio, por su parte, abarca conductas realizadas por razón de alguna causa protegida –incluido el sexo–, pero puede basarse tanto en el objetivo como en la consecuencia de la conducta, sin que necesariamente exista una intención directa o manifiesta.

ACLARACIÓN

ACOSO DISCRIMINATORIO

Constituye acoso discriminatorio según el artículo 6.4 de la ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Esta discriminación puede consistir en un único acto (no se exige reiteración) y puede ser evidente (discriminación directa) o estar disfrazada bajo normas aparentemente neutras (discriminación indirecta).

Se denuncia un trato desigual basado en el sexo (incluidos embarazo y conciliación), normalmente a través de una decisión empresarial concreta (despido, denegación de permiso ...).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Es una forma específica de discriminación, recogida en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, que implica una conducta no deseada relacionada con el sexo de una persona que tiene como objetivo o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo o hostil.

En este caso, hostilidad del el enfoque está en la trato, no solo en la desventaja. No es necesario que haya connotaciones sexuales (eso sería acoso sexual), pero si debe haber un componente de hostigamiento vinculado al hecho de ser mujer, o por asumir responsabilidades de cuidado tradicionalmente atribuidas a ellas.

El acoso por razón de sexo va más allá del trato desigual; se trata de un comportamiento no deseado vinculado al sexo de la persona que crea un entorno laboral intimidatorio, humillante o degradante. Cuando la discriminación adopta formas ofensivas o genera malestar psicológico, deja de ser solo desigualdad y se convierte en acoso por razón de sexo.

La diferencia entre términos como “propósito o efecto” y “objetivo o consecuencia” no es solo una cuestión de redacción, sino que amplía o limita el marco de protección legal. Mientras que el acoso por razón de sexo protege tanto conductas intencionadas como aquellas que producen efectos discriminatorios, el acoso discriminatorio puede requerir un nivel más estricto de demostración sobre el objetivo discriminatorio.

En materia de acoso por razón de sexo, la jurisprudencia y la normativa han reforzado la protección a través de la inversión de la carga de la prueba. Esto significa que, cuando la persona afectada aporta indicios razonables, es la empresa quien debe demostrar que no hubo discriminación ni acoso. Además, esta inversión se realiza con una especial atención a los elementos de género, reconociendo las dificultades para probar intenciones en contextos donde los estereotipos y prejuicios están arraigados.

En cambio, en otros tipos de acoso discriminatorio, aunque la carga de la prueba también puede invertirse, la especialización y atención al género suele ser menor, lo que puede dificultar la defensa de los derechos en casos de discriminación por sexo.

Derechos de conciliación y maternidad y acoso discriminatorio por razón de sexo.

El reconocimiento del acoso por razón de sexo tiene especial importancia en el ámbito de los derechos de conciliación. La negativa, el trato hostil o la penalización por ejercer derechos vinculados al cuidado familiar –como permisos, reducciones de jornada o excedencias– suelen estar asociados a estereotipos de género y roles tradicionales.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“

Cuando estas conductas se reconocen explícitamente como acoso por razón de sexo la víctima recibe una protección jurídica más sólida que incluye:

- La **posibilidad de exigir la nulidad** de decisiones discriminatorias.
- El **acceso a medidas de reparación** más amplias.
- La **aplicación de protocolos específicos** de igualdad y prevención.
- Un **procedimiento judicial con enfoque de género** que considera el impacto estructural del acoso.

Por el contrario, **si el caso se enmarca solo como acoso discriminatorio genérico**, la protección puede ser **más limitada** y la carga de la prueba más difícil de asumir para la persona afectada.

”

Esto ha generado cierta confusión entre acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo, pues muchas situaciones que sí tienen un claro componente de género, como las relacionadas con la maternidad, se califican únicamente como actos discriminatorios.

Penalizar a una trabajadora por estar embarazada, reducirle el salario durante la adaptación de su puesto por embarazo o lactancia, excluirla de determinados derechos o condiciones laborales... no son actos neutros, sino conductas discriminatorias que colocan a la mujer en una situación de inferioridad por razón de su sexo.

Cuando, además, estas conductas generan un entorno humillante, injusto, hostil o degradante –como ocurre cuando se ignoran sus derechos, se le reduce el sueldo sin justificación o se le responsabiliza de una situación médica protegida legalmente–, podríamos estar ante un caso de acoso por razón de sexo. El hecho de que la discriminación no se exprese con palabras ofensivas o actitudes groseras no elimina su carácter hostil, degradante o humillante, especialmente si genera consecuencias económicas o profesionales adversas que afectan a la dignidad de la trabajadora.

Pero lo cierto es que, hasta la fecha, no existe jurisprudencia clara que califique como acoso por razón de sexo el hecho de que una empresa imponga trabas a la adaptación laboral o cualquier modificación que pueda afectar a la trabajadora derivada de su situación de embarazo, maternidad o derechos de conciliación. Estas conductas, aunque vulneran el derecho a la igualdad, suelen calificarse como discriminación directa por razón de sexo o acoso discriminatorio por maternidad.

Un ejemplo es la Sentencia 674/2024, de 20 de diciembre de 2024, del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, donde la trabajadora, después de ser madre, solicitó una adaptación de su jornada laboral para poder conciliar su vida laboral y familiar. La empresa, lejos de atender sus necesidades, puso muchas trabas a su adaptación, retrasando su respuesta e incluso ofreciéndole cambios incompatibles con sus necesidades, que además no se correspondían ni con su trayectoria ni con sus competencias.

La trabajadora demandó a la empresa y el Tribunal afirmó que esta situación había provocado en ella un ambiente humillante y hostil, que afectó a su bienestar psicológico, por lo que entendió que estas actuaciones constituían acoso discriminatorio por maternidad, y no por razón de sexo en sentido estricto, ya que el motivo del hostigamiento estaba vinculado directamente a su situación de madre y a su derecho de adaptar la jornada.

El acoso discriminatorio por maternidad se centra en el embarazo, la maternidad o los cuidados, a diferencia del acoso por razón de sexo, que determina que el trato hostil se produce por el género o sexo en general, sin limitarlo solo a la condición de madre o embarazo. Reconocer el acoso por razón de sexo implica denunciar un problema estructural de desigualdad de género que afecta a muchas mujeres, lo que puede tener un efecto social y simbólico importante, contribuyendo a visibilizar la discriminación general de las mujeres en el trabajo.

Siguiendo esta misma línea, es ilustrativo el caso resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de febrero de

2024, que condenó a la empresa Lacoste Ibérica, S.A. por no haber adaptado el puesto de trabajo de una dependienta embarazada, pese a que esta lo solicitó reiteradamente y advirtió de los riesgos físicos a los que estaba expuesta, como la manipulación de cargas o el uso de escaleras.

Durante más de tres meses, la empresa no inició ningún proceso efectivo de evaluación ni ofreció medidas alternativas, lo que derivó en dos incidentes físicos documentados (dolor abdominal y caída con escalera) y, finalmente, en una sanción administrativa impuesta por la Inspección de Trabajo. Aunque la sentencia enmarcó los hechos como discriminación directa por razón de sexo, lo cierto es que la persistente omisión de medidas de protección, pese al conocimiento del embarazo, generó un entorno degradante e inseguro, donde se ignoraron los derechos básicos de salud, dignidad e igualdad de la trabajadora.

Desde esta perspectiva, y en coherencia con lo ya apuntado en el caso anterior, podemos argumentar que esta conducta también podría calificarse como acoso por razón de sexo, en tanto que el trato desfavorable tiene una vinculación directa con la condición de mujer embarazada y se traduce en una forma de hostilidad institucional, caracterizada por la inacción y la negligencia prolongada.

El acoso por razón de sexo es habitual cuando, sobre todo las mujeres, se acogen a reducciones de jornada por cuidado de hijos: la empresa disminuye progresivamente su encuadramiento profesional, las relega de su puesto, reduce sus funciones y degrada sus responsabilidades.

Sin embargo, lo contrario sostuvo el Tribunal en la STSJ de Madrid de 14 de mayo de 2007, cuando una solicitud de reducción de jornada de una trabajadora provocó una nula asignación de funciones. En este caso, el ejercicio de derechos vinculados a la maternidad produjo una respuesta empresarial discriminatoria por razón de sexo, pero, aunque los tribunales reconocieron la discriminación, no calificaron esos comportamientos como lo que son: acoso por razón de sexo¹⁰.

Si atendemos a una delimitación correcta, también sería conveniente tener en cuenta, entre otros, lo establecido en el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, así como en la Resolución de 11 de septiembre de 2024, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

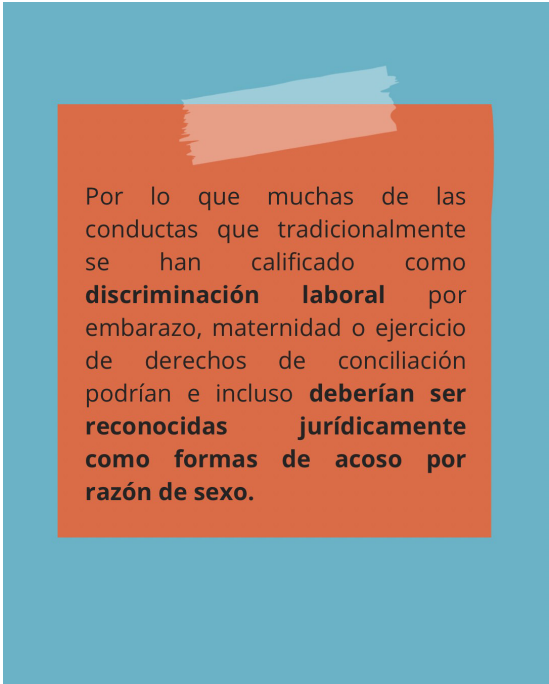
En ambos protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, tanto de la Administración General del Estado como de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se establece de manera explícita un listado no exhaustivo de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, donde se incluye de manera manifiesta:

¹⁰ Dificultades para reconocer la presencia de acoso discriminatorio. El frecuente ejemplo del acoso por razón de sexo. Noemí Serrano Argüello Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid. Publicación: Revista Doctrinal Aranzadi Social, N.º 7.

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Desde esta perspectiva, cuando una conducta hostil, negligente o discriminatoria se produce precisamente por el hecho de estar embarazada, haber sido madre o ejercer los derechos de conciliación, ya concurren todos los elementos del acoso por razón de sexo:

- Atentado a la dignidad: porque se menoscaba una condición biológica y social íntimamente ligada a la identidad y la integridad moral de la mujer (STC 224/2009, FJ 5).
- Hostigamiento: ya que estas conductas (activas o por omisión) se originan como reacción al embarazo o maternidad, generando un entorno laboral hostil, inseguro, excluyente o humillante (TJUE, C-595/12, *Napierala*).
- Resultado pluriofensivo: pues, además de afectar a la dignidad, pueden dañar otros derechos fundamentales como la igualdad, la salud física y psíquica, la estabilidad en el empleo o el derecho a no ser discriminada (STC 17/2003).



Por lo que muchas de las conductas que tradicionalmente se han calificado como **discriminación laboral** por embarazo, maternidad o ejercicio de derechos de conciliación podrían e incluso **deberían ser reconocidas jurídicamente como formas de acoso por razón de sexo.**

La maternidad y la conciliación siguen siendo espacios en los que las mujeres encuentran obstáculos estructurales que derivan en tratos desfavorables normalizados, pero que deben ser tratados jurídicamente como acoso si cumplen estos elementos (C-232/09, Danosa).

Por tanto, la penalización, invisibilización o respuesta negligente al embarazo o al ejercicio de derechos de conciliación no solo constituyen discriminación por razón de sexo: pueden y deben entenderse también como acoso por razón de sexo, especialmente cuando su efecto es intimidar, excluir o vulnerar la dignidad de la mujer trabajadora.

Ambos son tipos de discriminación ilícita, pero tienen fundamentos jurídicos distintos y consecuencias prácticas diferentes para la víctima y para su defensa jurídica.

¿Por qué es jurídicamente más ventajoso que se reconozca el acoso por razón de sexo?

Protección reforzada.	El acoso por razón de sexo cuenta con un tratamiento específico tanto en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres como en el Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.e y 28.1), que imponen a las empresas la obligación de prevenir, detectar y sancionar este tipo de conductas, con protocolos de actuación concretos.
Atención a la perspectiva de género.	Los tribunales aplican criterios que tienen en cuenta el contexto social, estructural y de desigualdad histórica entre hombres y mujeres, facilitando la valoración de indicios, la inversión de la carga de la prueba (art. 96 LO 3/2007), y permitiendo una interpretación más protectora de los derechos fundamentales.
Mayor garantía en derechos de conciliación.	Cuando el acoso se relaciona con la maternidad, la paternidad o el ejercicio de derechos de conciliación, su reconocimiento como acoso por razón de sexo permite proteger con mayor fuerza los derechos constitucionales a la igualdad y a la integridad física y moral, así como los derechos laborales derivados del principio de corresponsabilidad.
Prevención de estereotipos y sesgos estructurales.	Calificar la conducta como acoso por razón de sexo visibiliza y combate activamente la perpetuación de roles tradicionales y prejuicios sexistas en el ámbito laboral, contribuyendo a generar entornos laborales igualitarios.

DISTINCIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL (LABORAL) Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Distinguir correctamente entre el acoso laboral y el acoso discriminatorio –y dentro de este, el acoso por razón de sexo– es clave para garantizar la protección integral frente a la violencia y el acoso en el trabajo, en línea con lo dispuesto en los convenios internacionales y en la normativa nacional.

Por un lado, el Convenio 190 de la OIT establece una definición amplia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, sin distinguir entre su motivación. Sin embargo, a nivel nacional y europeo existen normas específicas que obligan a diferenciar situaciones de hostigamiento genérico de aquellas que tienen un móvil discriminatorio.

En España, la Ley 62/2003, en su artículo 28 (que modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social – LISOS), establece expresamente que constituye discriminación directa o indirecta «toda conducta no deseada, verbal o física, de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo de una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Este precepto se complementa con la Ley Orgánica 3/2007, que refuerza la calificación del acoso por razón de sexo como forma específica de discriminación, estableciendo en el art. 7.2 de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efec-

to de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este aspecto fue reiterado por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que en su artículo 6 establece expresamente la prohibición del acoso discriminatorio, definiéndolo como «cualquier comportamiento no deseado relacionado con cualquiera de las causas previstas en esta ley que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo».

Esta ley amplía las causas protegidas, incluyendo la orientación sexual, la identidad o expresión de género, la discapacidad, la religión, las convicciones, la edad, entre otras, evidenciando la necesidad de visibilizar y abordar de forma específica estas conductas.

Este marco convierte en esencial diferenciar el acoso laboral o mobbing, que no necesariamente tiene un móvil discriminatorio, del acoso discriminatorio, en el que la motivación se basa en una característica protegida (sexo, género, orientación sexual, etnia, religión, discapacidad, etc.). En este ámbito, el acoso por razón de sexo se encuadra como modalidad específica de acoso discriminatorio, vinculado directamente a la desigualdad estructural entre mujeres y hombres.

La distinción entre acoso moral, acoso discriminatorio y, dentro de este último, el acoso por razón de sexo, constituye un aspecto esencial para la correcta prevención, identificación y tratamiento de las situaciones de violencia en el ámbito laboral. La diferenciación está fundamentada en un marco normativo y jurisprudencial consolidado

que establece obligaciones específicas para la protección de la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En contraposición, el acoso laboral o mobbing es un concepto definido jurisprudencialmente, pero no está expresamente regulado en la legislación laboral española. Y, a pesar de que España ha ratificado el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, este no ha sido aún desarrollado normativamente en el ordenamiento interno mediante una regulación legal específica que delimite el concepto de acoso moral.

Aun así, jurídicamente el acoso laboral o mobbing se viene definiendo como una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo. Consiste, por tanto, en el deliberado y continuado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador o trabajadora por parte de uno o varios compañeros, compañeras o responsables, que buscan con ello desestabilizar y minar emocionalmente a la persona trabajadora con vistas a deteriorar su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarla así más fácilmente del puesto de trabajo que ocupa en la organización o empresa.

Tal comportamiento es plenamente causal e intencional, pues pretende reducir, modificar a la baja y deteriorar el desempeño de un trabajador o trabajadora con vistas a eliminar su empleabilidad o capacidad de ser empleable. Así pues, lo que identifica al mobbing no es la mera ocurrencia de una presión o acoso sobre el trabajador, sino que dicha conducta sea tendenciosa, que busque una finalidad y que esa finalidad no sea admisible en las relaciones laborales.

Por lo tanto, aunque el acoso laboral o mobbing exige una conducta reiterada y sostenida en el tiempo, y el acoso por razón de sexo puede configurarse a partir de un solo acto –si este implica un trato desfavorable por razón de género, embarazo o maternidad y tiene por efecto atentar contra la dignidad de la persona trabajadora–, sigue existiendo una importante confusión práctica y jurídica entre ambas figuras, tanto en el ámbito judicial como en el análisis de casos reales en entornos laborales.

En este sentido, hay sentencias como la STSJ de Murcia de 12 de enero de 2009, que ha declarado que es difícil distinguir el acoso laboral o mobbing del acoso por razón de sexo, si ambas conductas afectan a la dignidad de la persona. La nota diferencial del acoso discriminatorio es la presencia del móvil discriminatorio, es decir, un trato peyorativo y segregador directamente relacionado con el rasgo o factor de discriminación rechazado por el derecho (en ese caso, el sexo).

Es suficiente con que se genere tal ataque a la dignidad personal y que con esa conducta se provoque una vulneración de algún derecho fundamental, como el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, para hacer esta distinción. Diferenciar adecuadamente cada forma de acoso permite activar correctamente los protocolos, procedimientos y medidas de protección, así como aplicar la normativa antidiscriminatoria cuando proceda.

Además, facilita la defensa jurídica de la persona afectada, dado que el acoso discriminatorio –al afectar derechos fundamentales– implica la inversión de la carga de la prueba y puede dar lugar a indemnizaciones específicas por vulneración de derechos fundamentales, algo que no siempre ocurre con el acoso moral.

En definitiva, sólo un conocimiento riguroso de estas diferencias permite garantizar la efectividad de las políticas de igualdad y la prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Por este motivo, nos encontramos con sentencias donde se inadmite el acoso por razón de sexo por una mala interpretación de los tribunales, que lo confunden con acoso moral. Hay que recordar que, jurídicamente, en España no está regulado el concepto de acoso moral, y para calificarlo como tal uno de los requisitos es la reiteración o que la persona acosadora tenga el propósito de hacer daño.

Algo que, según la Ley Orgánica de Igualdad, que define el acoso por razón de sexo, no es requisito. Es decir, no hace falta esta reiteración, ni el propósito, sino que basta con que la víctima se vea afectada, independientemente de la intención del acosador, para que deba calificarse como acoso por razón de sexo.

Un ejemplo es la Sentencia del Tribunal de Justicia de Madrid 13927/2010, donde una trabajadora denunció a su superior jerárquico por acoso por razón de sexo tras reincorporarse de una baja por maternidad. Alegó que sufría bromas y chistes machistas y ofensivos hacia las mujeres, repetidos en el tiempo, que la hacían sentirse no valorada e incómoda. Solicitó en varias ocasiones un traslado –que la empresa nunca concedió– y comenzó tratamiento en Salud Mental por un trastorno adaptativo reactivo a conflicto laboral.

El tribunal desestimó la demanda, señalando que la empresa actuó diligentemente y que las conductas del superior eran solo “comentarios y bromas no adecuadas” de leve entidad, que la propia empresa

le pidió eliminar. Según la sentencia, no se probó acoso y, además, se recalcó la valoración del juez de instancia.

La apreciación judicial de que los hechos eran leves contrasta con el cuadro médico de la trabajadora y con la negativa reiterada a su traslado. También se ignora la normalización de actitudes y comentarios machistas, que solo afectan a las mujeres, a veces presentados “con cariño y sentido del humor”.

Paradójicamente, el conflicto acabó con el despido procedente de la trabajadora, sin derecho a indemnización, al no apreciarse vulneración de derechos fundamentales.

El caso ilustra cómo la dificultad probatoria se convierte en un obstáculo central en los procesos de acoso por razón de sexo, recordando el patrón de la jurisprudencia en violencia de género, que exige habitualidad y reiteración de conductas para reconocer la gravedad del acoso.

Otra es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, 5185/2019, de 28 de octubre de 2019, donde la trabajadora denunció a la empresa por falta de ocupación efectiva y vaciamiento de sus funciones tras su reincorporación, después de un aborto espontáneo. La trabajadora solicitó de manera reiterada que le asignaran sus funciones, ya que se sentía aislada. Pasados casi tres meses, la empresa decidió despedirla por pérdida de confianza, por lo que demandó a la empresa por discriminación por razón de sexo y por vulneración de sus derechos fundamentales.

Tal pretensión la sustentó en que, del relato de hechos probados de la sentencia, se desprenden claros indicios de discriminación por ra-

zón de sexo hacia la actora, concretados en una situación de acoso por razón de sexo en los términos del art. 7.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, con posterioridad a su reincorporación tras su baja médica motivada por riesgo de embarazo, aborto espontáneo y secuelas psíquicas causadas por el mismo, hechos ineludiblemente unidos a su condición de mujer, y que son:

1. Ser mujer.
2. Encontrarse embarazada hasta el 10-4-2017, fecha en que perdió al bebé tras cinco meses de gestación, por lo que estuvo de baja médica desde el 12-1 hasta el 7-7-2017.
3. Desde el inicio de su prestación de servicios (27-12-1999) siguió una carrera profesional ascendente e intachable en la empresa, con diversos cargos de responsabilidad, sin queja alguna de sus superiores y con reconocimiento de su capacidad de trabajo y profesionalidad por parte de compañeros y superiores.
4. Negó que existieran desavenencias o discrepancias entre ella y su superior jerárquico, el codemandado, referenciadas en el informe de la ITSS. Y, de existir, no iban más allá de meras diferencias de criterio entre profesionales cualificados en el ejercicio de su trabajo, sin impedir su correcto desarrollo.
5. Solo a partir de su reincorporación en julio de 2017, tras su baja médica, empezó a padecer represalias y trato inhumano, discriminatorio, hostil y degradante:

o Cese en el cargo el 30-9-2017 (sin prueba de que la empresa hubiera pensado cesarla antes, y en todo caso, solo se le comunicó y se hizo efectivo tras su reincorporación).

6. La decisión de removerla la adoptó el empresario después de su reincorporación, tras embarazo, baja médica por riesgo de embarazo, aborto espontáneo y secuelas del mismo, alegando como causa la falta de sintonía con ella.

7. Entre su reincorporación (10-7-2017) y el 30-9-2017 se encontró sin ocupación efectiva, pese a sus requerimientos a sus superiores para que se clarificara su situación.

La empresa impugna la demanda aludiendo a que el derecho a la ocupación efectiva no se engarza en ningún derecho fundamental, determinando la sentencia que la demandante no ha acreditado la existencia de acoso laboral en el trabajo, ya que la calificación de mobbing ha de reservarse para los casos en que hay un acoso sistemático, con repetición de determinadas conductas durante un tiempo prolongado y con la intención de minar la autoestima de la trabajadora, asociado normalmente a la finalidad de hacerle romper la relación laboral. Se estima, por tanto, que el cese se debe a la pérdida de confianza aludida por la empresa.

La sentencia sí reconoce una vulneración del derecho a la dignidad de la trabajadora y concede una indemnización de 12.000 €, pero no reconoce que haya habido acoso por razón de sexo ni discriminación, por lo que no procede conceder la tutela específica de derechos fundamentales solicitada.

De este modo, la sentencia ignora el art. 7.2 LO 3/2007, que define el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de la persona por su sexo, sin necesidad de reiteración, aplicando erróneamente los criterios del acoso laboral al acoso por razón de sexo, lo que conlleva una desprotección significativa para la víctima. Se evidencia así cómo, en la práctica, la falta de perspectiva de género y la confusión entre ambas figuras legales pueden invisibilizar situaciones de discriminación laboral estructural contra las mujeres.

Existen sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6), Recurso 463/2011, en la que una abogada de alto nivel, a quien la empresa había negado un ascenso tras sufrir un aborto (sin que constaran razones objetivas para dicha decisión) y que además recibió una carta intimidatoria de advertencia tras comunicar un nuevo embarazo, intentó que se considerara su situación como acoso por razón de sexo.

El tribunal analizó si estos comportamientos aislados (la denegación del ascenso y las cartas) constituían acoso, señalando:

“No cabe identificar el concepto de acoso por un acto único, aunque este tenga la suficiente entidad, ya que la reiteración o continuidad sigue siendo definitorio para definir el acoso, de manera que conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen tal calificación”.

En consecuencia, el Tribunal descartó la existencia de acoso por razón de sexo debido a la falta de continuidad o reiteración en el comportamiento empresarial, limitándose este a episodios aislados.

Este fallo va en contra de los derechos laborales de las mujeres, contradice la finalidad de la Ley Orgánica 3/2007 y de la Ley 15/2022 –que buscan garantizar igualdad de trato y proteger contra la discriminación por razón de sexo– y debilita la prevención del acoso laboral en entornos donde un solo acto discriminatorio puede tener un impacto devastador.

Resulta fundamental que la interpretación judicial reconozca que el acoso por razón de sexo puede configurarse por un único acto suficientemente grave, de manera que las trabajadoras estén realmente protegidas frente a la discriminación y la vulneración de sus derechos fundamentales en el ámbito laboral.

En otras ocasiones, la confusión deriva en no calificar los conceptos como jurídicamente están regulados, ya que hay sentencias donde se interpreta, en vez de acoso por razón de sexo, “mobbing por razón de sexo”, dando lugar a una confusión conceptual entre ambas figuras.

Es el caso de la Sentencia 74/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, donde una trabajadora del sector de la hostelería denunció a la empresa después de haber sido objeto de múltiples expresiones sexistas por parte del responsable, y delante de otros compañeros, como:

- “A ver si tu novio te da lo tuyo y vienes con una sonrisa”.
- “Aquí se hace lo que yo digo”.
- “Estás gorda, ni tu novio te aguanta, ¿por qué no echas un polvo?”.
- “Ni tu novio te aguanta”.

En una ocasión, durante una discusión, el responsable agarró del brazo a la trabajadora, incluso cuando esta le solicitó más tiempo para comer. Como a veces, por necesidades del servicio, apenas podía comer, el responsable le contestó:

- “No te viene mal, que estás engordando”.
- “Comes como un camionero”.

La trabajadora, debido a estas situaciones, sufrió un trastorno depresivo, por lo que fue dada de baja laboral. Posteriormente, presentó demanda contra la empresa, solicitando la extinción de la relación laboral.

El tribunal califica los hechos como acoso laboral por razón de sexo, pero realiza un extenso desarrollo describiendo lo que es el acoso moral. Finalmente, reconoce que las conductas descritas suponen un atentado a la dignidad de la trabajadora, si bien no se define claramente si se trata de acoso moral, acoso por razón de sexo o ambos, aludiendo a la dificultad de diferenciarlos cuando ambos afectan a la dignidad de la persona.

Cuando un tribunal no califica con precisión si los hechos constituyen acoso moral, acoso por razón de sexo o ambos, se produce una inseguridad jurídica que diluye los derechos específicos que protege la normativa contra la discriminación por razón de sexo. En este caso, la sentencia reconoce la afectación a la dignidad de la trabajadora, pero omite aplicar directamente el marco legal de protección contra el acoso por razón de sexo, ya que este no es solo un conflicto interpersonal, sino una manifestación de desigualdad estructural de género.

Más allá de estos pronunciamientos judiciales, donde se confunden ambos conceptos, nos encontramos con sentencias que incluso incluyen reflexiones peligrosas, como la STSJ de Andalucía de 14 de abril de 2011 (ROJ: STSJ AND 2401/2011), que dice textualmente:

“En cuanto al acoso por razón de sexo, ha de indicarse que un mero acto puntual, esporádico y aislado no constituye mobbing. Pero en el acoso sexual, es más difícil exigir una conducta continuada, dada la gravedad del mismo”.

En primer lugar, se confunden categorías distintas: el mobbing o acoso moral, que por definición exige una conducta reiterada y prolongada en el tiempo, con el acoso por razón de sexo, que según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, vigente ya en 2011, no requiere reiteración para configurarse. Bastaba entonces –y basta ahora– con que exista un comportamiento, verbal o físico, relacionado con el sexo de la persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por tanto, incluso en el marco legal de aquel momento, el tribunal incurrió en un error al exigir reiteración, trasladando indebidamente el elemento temporal propio del acoso laboral a una figura que no lo contempla.

Sin embargo, hay otras sentencias donde sí se analiza de manera pormenorizada el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, como la Sentencia nº 166/2023 (Proc. 232/2023, 19/09/2023) del Juzgado de lo Social nº 4 de Puerto del Rosario (Fuerteventura).

En este caso, una trabajadora funcionaria del Cuerpo Nacional de Policía puso en conocimiento la actitud de un compañero, que cuestio-

naba de forma continua sus decisiones y autoridad, empleando expresiones despectivas y una actitud hostil. El superior jerárquico adoptó decisiones que la degradaban funcionalmente, retirándole tareas y encargos propios de su responsabilidad. Estas conductas se mantuvieron entre 2021 y 2022 y generaron un ambiente hostil y humillante.

La agente sufrió ansiedad, estrés y afectación a su salud derivada de la presión constante. Fue apartada de funciones directivas y relegada a tareas de menor relevancia.

La agente demandó a la empresa y, en la sentencia, el Juzgado de lo Social nº 4 de Puerto del Rosario declaró probada la existencia de ambas cosas:

- Acoso laboral (mobbing) → por las conductas hostiles, la degradación de funciones y el menoscabo profesional continuado.
- Acoso por razón de sexo → porque esas conductas estaban ligadas a estereotipos y prejuicios de género, cuestionando su autoridad como mujer en un puesto de mando.

El magistrado no lo trató como una disyuntiva (“o uno u otro”), sino que dejó claro que el acoso laboral tuvo un componente discriminatorio de género, por lo que se calificó también como acoso por razón de sexo.

Esto último es importante porque el acoso por razón de sexo tiene una protección jurídica reforzada y un reproche más grave en la normativa nacional y europea. En resumen, la resolución reconoce acoso laboral y acoso por razón de sexo, condenando solidariamente a los dos agentes implicados y al Estado a indemnizar con 90.000 €.

DIFERENCIAS FUNDAMENTALES		
Criterio	Acoso laboral (mobbing)	Acoso por razón de sexo
Definición legal	No existe definición legal expresa. Configuración jurisprudencial (TS y TC).	Definido en art. 7.2 LO 3/2007 como discriminación directa por razón de sexo.
Naturaleza jurídica	Conducta de hostigamiento psicológico y laboral, sin necesidad de causa discriminatoria.	Conducta discriminatoria vinculada al sexo. Atenta contra derechos fundamentales (arts. 14 y 15 CE).
Reiteración de conductas	Requiere pluralidad, reiteración y sistematicidad. Un solo acto no basta (STS rec. 3837/2008, entre otras).	Basta un solo acto para configurarlo si vulnera la dignidad (no requiere repetición).
Configuración probatoria	Debe acreditarse un proceso continuado de hostigamiento.	Es suficiente con probar el acto concreto con efecto discriminatorio.
Protección normativa	Basada en normas generales: art. 4.2.e ET (derecho a la dignidad), LPRL (art. 14).	Protección reforzada: LO 3/2007, ET art. 4.2.e y 17.1, CE art. 14, Directivas europeas.
Ámbito sancionador	Infracciones laborales (LISOS, art. 8.11: infracción muy grave por acoso). • Responsabilidad civil/indemnizatoria. • Posible vía penal (art. 173.1 CP, contra la integridad moral).	Mayor intensidad sancionadora. • Infracción muy grave en LISOS (art. 8.13 y 8.13 bis). • Despido disciplinario inmediato procedente (ET art. 54.2.g). • Nulidad radical de decisiones adoptadas bajo acoso (ET art. 55.5 y 55.6). • Indemnización reforzada por discriminación (doctrina del daño moral). • Tutela de derechos fundamentales con inversión de la carga de la prueba (art. 96.1 LRJS).
Gravedad jurídica	Relevante, pero sin tipificación específica ni presunción de discriminación.	Gravedad máxima: es discriminación prohibida, goza de protección reforzada y activa la máxima reacción jurídica y sancionadora.

CONCLUSIONES

La violencia y el acoso en el trabajo no son anomalías ni casos aislados: son expresiones de desigualdad estructural y de un marco jurídico todavía incompleto. El ordenamiento español reconoce algunas modalidades —como el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso discriminatorio—, pero sigue sin definir el acoso laboral ni el ciberacoso, lo que obliga a que sean los tribunales quienes rellenen el vacío. Esa dependencia de la jurisprudencia, con criterios a menudo dispares, genera inseguridad jurídica y deja a demasiadas víctimas sin amparo efectivo.

No se trata solo de tipificar conductas: se trata de reconocer que el acoso, en todas sus variantes, atenta contra la dignidad, la igualdad, la salud y la libertad de quienes trabajan. Por eso es imprescindible distinguir entre acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio, dos figuras pluriofensivas que a menudo se confunden. El primero implica conductas no deseadas vinculadas al sexo que generan un entorno ofensivo; el segundo se configura como represalia por el ejercicio de derechos de igualdad, como la maternidad o la conciliación. Confundirlos no es un error técnico: es abrir la puerta a que prácticas empresariales discriminatorias se oculten bajo el paraguas de un supuesto “conflicto laboral”.

Y ante esto la respuesta no puede quedarse en los tribunales ni en el plano legislativo.

El cambio debe hacerse también dentro de las empresas, porque son en mayor parte quienes tienen la capacidad y responsabilidad de generar entornos laborales seguros.

No basta con protocolos de escaparate: hace falta trabajo serio, cooperación social y voluntad política. Prevenir el acoso significa dar más poder de decisión a los/as trabajadores/as en la organización del trabajo, evaluar y controlar los riesgos psicosociales que generan malestar, y reconocer que la salud laboral incluye la salud mental y emocional. Significa fomentar un clima de apoyo social, basado en la cooperación y la comunicación transparente, que elimine el aislamiento y la discriminación.

También implica dotar a la plantilla de formación específica en resolución de conflictos y dejar claro que cualquier conducta de acoso psicológico es una falta muy grave que no puede quedar impune. Los comités de seguridad y salud tienen que ser espacios activos, con protocolos claros y accesibles que permitan actuar sin miedo frente al acoso. Y cuando el acoso daña la salud hasta el punto de provocar una baja médica, esta debe reconocerse como enfermedad laboral, porque de lo contrario se traslada la carga a la víctima y se exime de responsabilidad a la empresa.

En definitiva, la prevención del acoso es un terreno de responsabilidad compartida. El Estado debe legislar con claridad y garantizar protección jurídica; los sindicatos debemos vigilar, denunciar y movilizar; y las empresas tienen la obligación de cooperar activamente en la creación de entornos laborales seguros y dignos. Solo desde esa alianza —leyes firmes, acción sindical y protocolos reales en los centros de trabajo— se podrá romper con la impunidad y avanzar hacia una cultura de tolerancia cero frente a la violencia laboral.

El trabajo digno no se garantiza solo con salario y jornada; también se garantiza con entornos libres de miedo, de violencia y de discri-

minación. Confundir conceptos, retrasar reformas o esconder el problema bajo formalismos jurídicos significa perpetuar la desigualdad y normalizar la violencia. Frente a ello, la respuesta debe ser nítida: tolerancia cero al acoso en todas sus formas, legislación clara, protocolos efectivos y acción sindical combativa. Porque defender la dignidad de quienes trabajan es defender el corazón mismo de los derechos laborales.

