

## C05/IGU/2026 – Análisis jurídico del acoso en España

---

El acoso en el ámbito laboral constituye una **vulneración grave de derechos fundamentales de la persona trabajadora** (derecho a la dignidad, la integridad moral y la no discriminación). Aunque no existe una definición unitaria de “acoso laboral” en una sola norma, su configuración jurídica se construye a partir de diversas disposiciones contenidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Código Penal español, jugando un papel fundamental la interpretación jurisprudencial.

Desde una perspectiva técnica, el acoso se caracteriza por la concurrencia de tres elementos esenciales: la existencia de una conducta no deseada por parte de la víctima, la producción de un daño o menoscabo en su dignidad o integridad, y la generación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante o humillante. A partir de este núcleo común, la legislación distingue diversas modalidades.

El denominado **acoso laboral o *mobbing*** definido como un proceso de hostigamiento psicológico sistemático y prolongado en el tiempo dirigido contra una persona trabajadora. La nota de sistematicidad resulta clave desde el punto de vista jurídico, ya que permite diferenciar el acoso de conflictos laborales puntuales o de decisiones empresariales legítimas. Ejemplos de este tipo serían: aislamiento deliberado, la descalificación profesional constante, la asignación de tareas inútiles o degradantes, o la sobrecarga de trabajo con finalidad de desgaste. Aunque no está tipificado de manera expresa en una norma concreta, encuentra su encaje en el derecho a la dignidad reconocido en el Estatuto de los Trabajadores y en la obligación empresarial de proteger la salud de los trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cambio, el **acoso discriminatorio** surge cuando la conducta hostil se basa en causas protegidas legalmente como sexo, edad, origen, religión, orientación sexual o discapacidad. En esta tipología, el ordenamiento distingue de forma expresa el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**. El acoso sexual se caracteriza por la existencia de conductas de naturaleza sexual (verbales, no verbales o físicas) no consentidas, que afectan a la dignidad de la persona trabajadora. La jurisprudencia ha destacado que no es necesario que exista reiteración si el hecho reviste suficiente gravedad, lo que lo diferencia del *mobbing*. Además, este tipo de acoso puede tener consecuencias en el ámbito penal, conforme a lo previsto en el artículo 184 del Código Penal. El acoso por razón de sexo, en cambio, no implica necesariamente un contenido sexual, sino que se basa en comportamientos hostiles dirigidos contra una persona por el hecho de ser hombre o mujer.

En conclusión, la prevención e intervención frente al acoso no solo responde a una exigencia legal, sino que constituye una herramienta esencial de gestión empresarial. Su adecuada implementación permite proteger la dignidad de las personas trabajadoras y garantizar entornos laborales seguros.

### Contacto:

Maria Sastre Plomer

[igualdad@caeb.com.es](mailto:igualdad@caeb.com.es)

Tel. 971 70 60 14

[www.caeb.es/servicios/igualdad](http://www.caeb.es/servicios/igualdad)