Los elementos del acoso laboral y la diferenciación con un clima laboral enrarecido.

Ángel Arias Domínguez
Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: *Aunque el convenio de la OT 190 de 2021 y la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional permiten apreciar el acoso laboral sin necesidad de que exista una reiteración en la conducta o incluso que ésta provoque una efectividad lesividad en el patrimonio moral de la persona agraviada, sigue siendo necesario para que se aprecien los elementos configuradores del mismo que se acrediten objetivamente las circunstancias en que la persecución se produce y que estas conductas (verbales, físicas, etc.) sean de intensidad objetivamente relevante como para deducir de ellas un propósito lesivo.*

Palabras clave: *Acoso laboral. Lesión de la integridad moral del trabajador.*

Abstract: *Although the agreement of ILO Convention 190 of 2021 and the recent jurisprudence of the Constitutional Court allow for recognizing workplace harassment without the need for repetition in the behavior or even for it to cause an actual harm to the moral patrimony of the aggrieved person, it is still necessary, in order to appreciate the constitutive elements of it, that the circumstances in which the persecution occurs are objectively proven and that these behaviors (verbal, physical, etc.) are of objectively relevant intensity to deduce from them a harmful purpose.*

Keywords: *Workplace harassment. Injury to the worker's moral integrity.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00740*

ECLIS: *ECLI:ES:TIS:2026:297*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .

I. Introducción

En numerosas ocasiones solo una fina línea separa una convivencia laboral conflictiva de un acoso laboral. Aunque es cierto que el hostigamiento en que el acoso se concreta suele comenzar con un comportamiento personal incivilizado, no todo ambiente laboral disfuncional o beligerante, agresivo o desagradable, patrocina un

acoso laboral, pues éste, por definición opera con parámetros más agresivos e individualizados.

Frente al acoso tenemos protocolos e instrumentos jurídico-laborales de actuación. Pero para la protección de una convivencia laboral sana (o, al menos, no conflictiva o complicada) el derecho no tiene muchas soluciones, acudiéndose generalmente a mecanismos transaccionales, autocompositivos o conductuales. Mismamente en el asunto que la resolución que se comenta resuelve, como se tendrá ocasión de ver seguidamente, la empresa propone, antes de acudir a la apertura de un protocolo antiacoso, una reunión tripartita entre la persona trabajadora que se siente acosada, los supuestos acosadores, y la empresa, con el propósito de zanjar la cuestión sin tener que acudir al aparataje institucional que supone la instrumentación de un expediente de acoso en la empresa. Es un ejemplo claro de la confusión que denunciamos, pues por este medio quizá puedan solventarse problemas de convivencia laboral más o menos enconada, pero en ningún caso reprimir las actitudes agresivas que conforman el acoso laboral, básicamente porque para su represión no pueden emplearse fórmulas transaccionales de las que tiene que ser partícipe necesariamente la persona trabajadora acosada.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Instancia. Sección de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 66/2026, de 19 de febrero.

Tipo y número recurso o procedimiento: Tutela de Derechos Fundamentales núm. 649/2025.

ECLI:ES:TIS:2026:297

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilma. Sra. Dña. Lucía de la Fuente Seoane.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Una trabajadora para una empresa dedicada al trasporte sanitario de enfermos tiene una discusión en octubre de 2024 con un compañero de trabajo en relación con un cambio de turno en el que le reprocha «que no podía hacerse el cambio con un paciente dentro de la ambulancia». El trabajador que había intimado el cambio de turno arguye que había con antelación «autorización al médico y a la central de 061 para realizar el cambio de turno», y qué este se le había concedido.

En abril de 2025, es decir, cinco meses después de la discusión que se ha referenciado, se produce un segundo incidente que la trabajadora califica de acoso. Mientras se encontraba «realizando su turno pudo ver cómo en el cristal frontal de la ambulancia a la altura del copiloto se podía leer la palabra “asco” como efecto de la condensación con el vaho», realizando una fotografía del cristal, que guarda y posteriormente aporta como medio de acreditación de la circunstancia.

En mayo de 2025 en similares circunstancias laborales «pudo leer la palabra “cerda” en el mismo cristal y también como efecto de la condensación», haciendo también una foto del cristal. En esta ocasión le enseño el cristal a un compañero, que efectivamente pudo apreciar lo que ella comenta.

Días después acude al centro de salud porque dice padecer desde **«**hace meses agresiones verbales de sus compañeros del 061, insultos y amenazas», diagnosticándosele una «crisis de ansiedad». En el mismo mes de mayo de 2025

vuelve a acudir al centro de salud porque «estaba siendo acosada verbalmente por dos compañeros», confirmándose el diagnóstico de «ansiedad».

Tras estos hechos la trabajadora acude a hablar con el representante de la empresa, confirmándole éste que ante los hechos que le relata «existen dos formas de actuar: o hablar de manera informal con los compañeros o iniciar un expediente antiacoso», optando la trabajadora por la segunda de las opciones, presentando un «escrito de denuncia» a comienzos de junio de 2025.

Tras la comunicación de la denuncia se constituye la comisión antiacoso. En la prosecución del expediente se toma declaración a las partes implicadas: la persona trabajadora acosada, los trabajadores que se vieron involucrados en el cambio de turno y con los que se entabló una discusión, y los dos testigos que dice que pudieron apreciar las pintadas de vaho en la ambulancia.

Tras ello, la comisión levanta acta de cierre del expediente, señalando que «una vez valoradas las pruebas y declaraciones, la Comisión acuerda por mayoría: No ha quedado acreditada la existencia de conductas de acoso laboral conforme a lo regulado en el Convenio Colectivo del Transporte Sanitario de A Coruña y a la jurisprudencia social aplicable. No concurre una conducta reiterada sistemática ni intencional de hostigamiento ni se aprecia perjuicio psicológico o degradación del entorno de trabajo. Las versiones de las personas testigos no permiten confirmar los hechos denunciados, siendo contradictoras o carentes de concreción objetiva».

Se acuerda, en definitiva, archivar el expediente, notificándose la resolución a la persona trabajadora implicada.

Acto seguido, la persona trabajadora que se siente acosada presentó «un escrito de alegaciones manifestando la disconformidad con el contenido de la resolución de archivo del protocolo», arguyendo como cuestión nueva que no había hecho referencia en el expediente anterior, la «existencia de un grupo de WhatsApp formado por miembros de la empresa en la que se dedicaban a criticarla a ella y a su pareja». Alega que acaba de conocer la existencia del grupo y que no pudo presentar estos hechos en el expediente porque le eran desconocidos en ese momento. Para acreditar el contenido de los mensajes que circulan en el grupo de presenta dos elementos probatorios.

En primer lugar, «fotografías de un móvil en que figuraban los mensajes del grupo de WhatsApp». Es muy importante precisar que estas fotografías no son propias, no las hizo la persona trabajadora presuntamente acosada, sino que las hizo otra trabajadora, Doña R. desde su propio móvil fotografiando otro móvil de otro compañero de trabajo, Don J, que sí era miembro de ese grupo de WhatsApp. Pero consta acreditado que Don J. «no tuvo conocimiento de que Doña R. hacía esas fotos ni dio su consentimiento para que se las enviara a la demandante». Por eso Don J. , días después le envía a la persona trabajadora presuntamente acosada un mensaje de WhastApp en el que le pedía disculpas por su comentario en el grupo, añadiendo el siguiente texto: «Al final a veces por miedo y por no querer meterme en follones con nadie pos no quiero que cuando haya temas graves como los que estás teniendo que pasar ahora nunca quiero meterme porque pienso que tampoco me incumben y no quiero que me pase nada por ello (...)».

En segundo lugar, «una imagen de redes sociales…/…en que se indica “Hoy comemos espinacas” con señalamiento expreso de la trabajadora acosada que está disfrazado de Caridad (siendo éste el sobrenombre o apodo con el que se referían a ella)».

Tras esta alegación la instructora del expediente confirma el archivo del expediente de acoso intimado, pues entiende que éste «fue tramitado conforme al protocolo aplicable, y que no concurrían hechos nuevos ni prueba objetiva suficiente que justificara la reapertura», dándose por concluido en vía interna laboral la denuncia de acoso de la trabajadora.

Tras ello la trabajadora inició un proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común con el diagnóstico de «trastorno adaptativo con estado de ánimo depresivo», dándose de alta una semana después, recayendo de la enfermedad tres meses después y estando en incapacidad temporal durante otros tres meses por «trastorno de ansiedad no especificado», volviendo por tercera vez a recaer en su enfermedad.

Tras estos acaeceres intima la tutela judicial efectiva planteando un procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

IV. Posición de las partes

La trabajadora afectada entiende que los hechos que ha descrito en la denuncia de acoso en vía interna, que vuelve a narrar en su pretensión procesal, son constitutivos de acoso laboral, inquiriendo que se declare la existencia de acoso laboral y se condene a la empresa a una triple obligación de hacer: a cesar en la conducta de acoso, a que adopte las medidas de protección necesarias para que no se vuelva a repetir la conducta, y que se le abone una indemnización de 20.000 € por los daños morales y perjuicios ocasionados, más los intereses legales correspondientes.

La empresa se opone a lo solicitado, argumentando en varias direcciones. En primer lugar, en relación con el incidente del cambio de turno de octubre de 2024, que se trata de «diferencias de criterio o discusiones entre compañeros en la forma de realizar el trabajo». En segundo lugar, en relación con las pintadas con vaho en el cristal de la ambulancia mientras trabajaba, precisa que «las fotos aportadas al protocolo antiacoso por la actora a la empresa no se ven bien». En tercer lugar, que el proceso de IT no puede atribuirse a estos hechos, pues se produjo tiempo después. En cuarto lugar, que tras la primera conversación con la empresa se le ofrecieron las dos alternativas comentadas: hablar con los compañeros o activar el protocolo antiacoso, siguiéndose la vía que escogió la trabajadora, intimando la prosecución de un expediente, constituyendo la comisión antiacoso, dando cobertura a las alegaciones de la actora y recibiendo declaración de los trabajadores implicados y del compañero de la trabajadora que vio la segunda pintada de vaho. En quinto lugar, que este compañero precisa que «la primera pintada no la vio y la segunda la vio cuando se la enseñó la trabajadora, una vez acabado el turno», precisando expresamente que cualquier persona pudo haberla realizado.

En sexto lugar, y en relación con la reapertura del expediente por haber tenido conocimiento de la existencia de un grupo de WhatsApp en los que compañeros de trabajo vertían comentarios despectivos sobre ella y su pareja, precisa la empresa que ésta «no tiene control sobre el contenido de un grupo de WhatsApp ajeno a su control, y añade que se trata de una prueba ilícita puesto que las personas que forman parte del grupo no dieron consentimiento para ser revelado el contenido a la trabajadora, vulnerando derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y a la Ley de protección de datos».

Precisa, en séptimo y último lugar, que la demanda no concreta en qué punto y de qué manera se ha incumplido la normativa de prevención de riesgos, quedando huérfano el argumento que imputa a la empresa un incumplimiento lesionador de sus derechos fundamentales.

El Ministerio Fiscal solicita la desestimación de la demanda, por considerar que los tres hechos a los que se atribuye potencialidad lesionadora «no han resultado debidamente acreditados», y en relación con los mensajes del grupo de WhatsApp, por entender que «la actora no era integrante del grupo, no existe intencionalidad de causar perjuicio a la actora por parte de los miembros del mismo, y es un chat ajeno al control de la empresa, por lo que no concurre el requerido de que el acoso sea “con motivo de la relación laboral”».

V. Normativa aplicable al caso

Convenio OIT (núm. 190) sobre la violencia y el acoso, 21 de junio de 2019 (Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, BOE: 16.6.2022).

Artículo 1.: «1. A 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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados».

VI. Doctrina básica

Pueden extraerse tres conclusiones de esta resolución.

En primer lugar, que los hechos acreditativos de un acoso laboral deben quedar suficientemente claros. En segundo lugar, que la empresa que actúa con diligencia intimando el protocolo de acoso una vez que conocidas las circunstancias que dan lugar a él, cumple con la función esencial que la normativa le requiere. Y, en tercer lugar, que la aportación de fotografías de conversaciones de WhatsApp de un teléfono que no es propio puede vulnerar el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones de los integrantes de dicho grupo de WhatsApp.

VII. Parte dispositiva

Se desestima la demanda interpuesta, se declara no al lugar al amparo solicitado y se absuelve a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

VIII. Pasajes decisivos

«En relación al acoso moral en el trabajo, tradicionalmente se establecían un doble orden de elementos para su reconocimiento: 1.- un elemento subjetivo, consistente en la intencionalidad, estando los actos hostiles orientados a conseguir el perjuicio moral de otro; y 2.- un elemento objetivo, la reiteración de esa conducta de acoso que se desarrolla de forma sistemática durante un período prolongado de tiempo.»

El «Convenio n.º 190 de la OIT de fecha 21 de junio de 2019, recientemente ratificado por España y que entrará en nuestro país el 25 de mayo de 2023../..prevé específicamente que todo estado miembro deberá adoptar una legislación que “defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo , con inclusión de violencia y el acoso por razón de género”, definición que ha de hacerse bajo la premisa de la conceptuación amplia de conductas que se establecen en el artículo 1 del propio Convenio , que en su apartado a) señala que “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 osean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género».

«Tal definición amplía notablemente la conceptuación del acoso que hasta épocas relativamente recientes se venía realizando por los Tribunales de justicia con apoyo en

definiciones relacionadas con expertos en psicología, medicina psiquiátrica y sociología (conocidas son las definiciones de Heinz Leymann y de Marie-France Hirigoyen) y posturas doctrinales que conceptuaban esta figura como la conducta abusiva que se ejerce de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o aptitudes que lesionan su dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo; actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de auto estima y alteraciones psicosomáticas y determinando, en ocasiones, el abandono del empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Son pues tres las notas de dicha figura: el menoscabo de la dignidad de la persona afectada, la reiteración de las conductas lesivas y que los hechos se produzcan en el lugar o con ocasión del trabajo. A ello hade unirse la nota de la tendenciosidad, siendo esta la columna vertebral del mobbing y que implica la existencia de un plan, con permanencia en el tiempo, dirigido o con la pretensión de menoscabar la salud psicológica del trabajador».

«…es posible que concurra una vulneración del derecho fundamental de la dignidad e integridad moral del artículo 15 CE aunque no exista una situación de acoso en sentido clásico: ya no es requisito indispensable para la apreciación de tal vulneración que se produzca una conducta deliberada (elemento subjetivo), ni que la misma sea reiterada (elemento objetivo) ni mucho menos que se produzca un resultado lesivo. Por tanto, es indiferente que el proceso de IT en que se encuentra la actora no traiga causa en trastorno psiquiátrico derivado de la situación de acoso. El hecho de que no exista resultado lesivo no excluye que pueda existir acoso laboral o vulneración del derecho fundamental de la integridad moral. Lo contrario supondría negar situaciones de acoso laboral a conductas atentatorias a la integridad moral del trabajador, cuando éste por factores personales o sociales (por ejemplo, especial entereza personal; apoyo o cobertura profesional, familiar o social, etc.), no manifieste padecimientos psiquiátricos o psicológicos derivados de dicha situación. No puede depender de la influencia que dichas situaciones tengan en la salud del trabajador, la consideración (o no) como acoso de situaciones denigrantes y humillantes».

IX. Comentario

Dos cuestiones principales aborda la resolución objeto de comentario. En primer lugar, la existencia de una verdadera y auténtica situación de acoso laboral. Y, en segundo lugar, las posibilidades empresariales de control de un grupo de WastApp que han creado los trabajadores de manera privada al margen de la empresa pero en el que se debaten cuestiones de índole o incidencia laboral.

En relación con la cuestión del acoso y su diferenciación de un ambienta laboral tenso o viciado, la resolución recuerda los elementos de la configuración clásica del acoso, que requieren la concurrencia de dos elementos. Un elemento intencionalidad que oriente la realización de los actos hostiles en que el acoso se proyecta hacia la lesión moral de la persona acosada. Y un elemento objetivo que analice la entidad de la conducta acosadora en todas sus variables de lugar, tiempo y modo, con el objetivo de concluir que se está en presencia de una auténtica y verdadera agresión, y no ante una concurrencia de actos desagradables, maliciosos, ineducados o desagradables que no tengan la entidad suficiente como para lograr el propósito lesivo. Es decir, el acoso para ser considerado como tal debe pretender causar un daño empleado para ello medios que objetivamente puedan causar esa lesión.

Recientemente se abre una línea interpretativa que señala que la actividad acosadora no necesariamente tiene que ser reiterada, pudiendo deducirse una actividad hostil incluso con un único acto agresivo. A ello contribuye la definición que proporciona el artículo 1 del Convenio OIT (núm. 190) sobre la violencia y el acoso, de 21 de junio de 2019. Con ello se rompe el tradicional entendimiento de la cuestión, que priorizaba la apreciación de variables objetivas y temporales, caracterizando la conducta agresiva como de acoso cuando ésta se ejerce de forma sistemática,

manifestándose mediante la reiteración de los comportamientos, palabras o actitudes, que lesionan el ámbito moral de la persona.

Las tres notas características del acoso laboral –el menoscabo objetivo a la dignidad del trabajador afectado, la reiteración de las conductas lesivas y que estos hechos se produzcan con ocasión del trabajo– también se ponen en cuestión con la interpretación que de estas cuestiones deduce la STC 56/2019 de 6 de mayo, en la medida en que no descarta que pueda existir una lesión a la integridad moral cuando la conducta no sea deliberada, cuando no haya un resultado lesivo, o incluso cuando no se tenga una intencionalidad lesiva. Puede, en definitiva, acaecer un auténtico acoso laboral por la realización no reiterada de conductas, actitudes o expresiones que no pretenden causar lesión, o incluso cuando no haya un resultado lesivo. Exigir que en todo caso se produzca una lesión, supondría legitimar actitudes acosadoras frente a personas que por su especial entereza o apoyo personal o social no sufren las consecuencias desagradables del acoso, o lo vivencian con menor intensidad.

Un elemento esencial para que recaiga responsabilidad empresarial por el acoso sufrido por compañeros de trabajo es la actitud tuteladora de la persona trabajadora agraviada, es decir, si una vez que le son conocidos los hechos en los que el acoso se manifiesta procede a su corrección. Y de la actuación de la empresa en este caso concreto no puede inferirse más que una conclusión: ha actuado diligentemente cuando ha conocido las primeras situaciones de acoso, pues ha implementado con rapidez el protocolo antiacoso de forma eficaz, ha dado participación en él a la persona afectada, que ha podido aportar cualquier medio de pruebas a su alcance, y ha seguido fielmente todas las fases del procedimiento.

El archivo del procedimiento, y la consecuente no implementación de cobertura a la persona trabajadora afectada, se justifica en la falta de entidad objetiva de los medios empleados para producir la lesión que se dice padecida. En concreto precisa, en relación con la discusión por el cambio de turno, que la entidad de la conflictividad resultante no fue objetivamente significativa, quedando acreditado que el cambio de turno se solicitó y concedió por la persona encargada de ello. Y en relación con las dos pintadas en el cristal de la ambulancia, aunque entiende acreditada su existencia, no puede inferirse de ese mera constatación ni su autoría ni el destinatario de las mismas. Estos dos fueron los únicos episodios que dieron lugar al primer expediente antiacoso, que se archivó, como se comenta, por la falta de entidad del medio objetivo mediante el que se produce el acoso.

En relación con el grupo de WhatsApp que han creado los trabajadores al margen de la empresa para discutir de cuestiones varias, queda acreditado que la obtención de su contenido se realiza por parte de la trabajadora vulnerando el secreto de las comunicaciones, por lo que constituye una prueba ilícita que no puede ser tenida en consideración. Consta acreditado, además, que en este grupo de WhatsApp no intervienen la empresa en ninguna de sus fases: parece desconocer su existencia hasta las alegaciones de la actora, no forma parte del mismo, carece de control alguno sobre sus administradores, y no pude implementar medidas que impidan o limiten su funcionamiento o el contenido de los mensajes.

La resolución también insiste en la diferenciación que puede apreciarse entre el acoso laboral y el daño a la dignidad moral del trabajador, como si estuviéramos en presencia de dos especies del mismo género. Desde el punto de vista operativo, la diferenciación no es tan trascendente en este caso concreto, pues de lo que se trata es de analizar es si la empresa ha implementado todas las medidas a su alcance para dar tutela a trabajadora, como así ha hecho, pero puede ser un camino para dar cobertura institucional, protectora y reparadora, a actitudes intolerables que no llegan al rango de agresividad que caracteriza al acoso laboral.

En cualquier caso, parece quedar meridianamente claro que la falta de tutela empresarial a la protección solicitada tras la prosecución del expediente antiacoso se debe únicamente a la inexistencia intensidad dañosa en los medios que se emplean para producir la lesión. En definitiva, la vivencia como acoso de una situación

conflictiva laboral permite a la persona agraviada la intimación del protocolo antiacoso, pero no asegura que en este se vayan a acreditar las circunstancias dañosas con la intensidad que la persona presuntamente agraviada percibe.

X. Apunte final

Aunque el grupo de WhatsApp lo han organizado los trabajadores, encontrándose, por tanto, fuera del control de la empresa, es evidente que tiene una motivación laboral, tanto desde el punto de vista subjetivo (sólo se incluyen en él a trabajadores de la empresa) como objetivo (se tratan, además de otras cuestiones personales, temas laborales: cambios de turno, etc.).

El argumento central de la resolución es que la empresa no tenía control sobre lo que en ese grupo telemático se comentaba o discutía, y aunque ello es cierto, no lo es menos que los participantes eran trabajadores, y que precisamente por esta condición habían constituido un grupo de WhatsApp.

Surge la duda, por tanto, de si no tiene la empresa alguna capacidad de intervención en ese grupo, porque es evidente que empresa conoce su existencia, pudiendo plantearse, incluso, su intervención ante sus promotores o administradores en varios sentidos.

En primer lugar, para impedir o dificultar que dicho grupo se confunda con un grupo de WhatsApp de la propia empresa, es decir, con un medio telemático de comunicación organizado por la empresa con los trabajadores precisamente para tratar temas estrictamente laborales. Los trabajadores son libres, por supuesto, de organizar cuantos grupos telemáticos crean oportunos, pero no es razonable que los que configuren puedan ser confundidos con grupos que se utilizan para la organización laboral o para el control de la actividad productiva. Debe quedar claro, y ese sí puede ser un interés empresarial cierto y tutelable, que la empresa no ha creado ese concreto grupo de WhatsApp, que no forma parte de él, y que no tiene intervención en él. Y estas circunstancias deben quedar claras en las manifestaciones externas del grupo, en cómo es percibido por sus miembros y por otros usuarios del mismo.

No sería irrazonable, en este sentido, que se intimase de los administradores del grupo varias acciones. En primer lugar, que se evitase emplear como nombre del grupo alguno que pueda confundirse con el de la empresa. También podría intimarse, en segundo lugar, que se incluyese en su denominación una mención expresa a que no se está en presencia de un grupo de trabajo organizado por la empresa, sino en uno que crean, controlan y participan trabajadores al margen de la empresa para la que trabajan. Y, en tercer lugar, podría solicitarse que no se utilizase como logo del grupo alguno de la empresa o que pudiera contribuir a la confusión con ella. Con estas tres acciones se pretendería conseguir una radical diferenciación entre el grupo y la empresa, tanto para sus usuarios, como para otros posibles destinatarios de mensajes. Quizá también podría, si tiene redactado un protocolo de uso de sistemas telemáticos, especificar claramente en él que este tipo de grupos no son patrocinados por la empresa, ni ésta tiene participación en él o capacidad para moderar sus contenidos.

Pero más allá de estas cuestiones, es difícil imaginar cómo puede protegerse el patrimonio inmaterial empresarial. Es evidente que la empresa no puede, desde luego, formar parte del grupo. No puede impedir que los trabajadores comenten las circunstancias que quieran, incluidas las de orden laboral, que a ellos les afecten. No puede, por otra parte, administrarlo o controlarlo, ni puede filtrar mensajes, ni implementar algún tipo de censura a los mensajes que por ese medio se difundan. En definitiva, la empresa ni puede ser participante de este grupo, ni puede implementar ningún mecanismo de seguimiento o control de lo que en él se debate, pudiendo únicamente intimar esas tres pequeñas medidas comentadas. La responsabilidad que pudiera derivarse del eventual acoso laboral que se ejerza mediante este medio no

puede imputarse, en definitiva, al empresario para el que se desempeñan los cometidos laborales.