



## DOCUMENTOS CIENTÍFICO-TÉCNICOS DEL LARPSICO

**STEDH de 9 de noviembre de 2021 (Caso ŠPADIJER Vs. MONTENEGRO, demanda núm. 31549/18):**

**El derecho al respeto de la vida privada ex art. 8 CEDH incluye la protección frente al acoso moral en el trabajo derivado de una represalia de colegas por la denuncia interna de infracciones graves de estos**

*Enlaces para conocer directamente el texto de la sentencia:*

- Página oficial (en inglés o francés) del TEDH:  
[https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22tabview%22:\[%22document%22\],\[%22itemid%22:\[%22001-212970%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22tabview%22:[%22document%22],[%22itemid%22:[%22001-212970%22]})
- Traducción no oficial, y automática, del inglés al castellano:  
<https://laweuro.com/?p=17275>

*Autoría de este documento: Equipo de Investigación del LARPSICO*

## 1. SUMARIO

El presente supuesto se refiere principalmente al proceso de intimidación en el trabajo que sufre una guardia de prisiones al denunciar a ciertos colegas por la realización de conductas poco apropiadas en el ejercicio de sus funciones de vigilantes de prisiones. A resultas de ese proceso de acoso sufrió problemas de salud (ansiedad y estrés postraumático), así como violencia física, que alteró su integridad psicofísica. Aunque intentó un procedimiento civil para obtener tutela frente a tal proceso intimidatorio y de hostigamiento, los órganos jurisdiccionales internos de Montenegro no dieron la protección debida, al entender que no se trataba de un acoso laboral en sentido estricto, porque su intensidad y frecuencia no alcanzaba el grado de gravedad exigido. Se hace, así, una implementación deficiente de la ley civil y penal, ignorando el contexto general, incluyendo posibles denuncias. Esta desprotección interna llevó a la demanda ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos por violación del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (derecho al respeto de la vida privada) y de su artículo 13 (derecho a un recurso interno efectivo pertinente). El TEDH condenó al Estado de Montenegro por incumplir sus obligaciones positivas de tutela a las personas trabajadoras frente al acoso moral ("*bullying at work*" o "*harassment at work*", en inglés). La condena se acompañó del reconocimiento de una indemnización de 5.500€, 4500 por daños morales y 1000 por los costes del procedimiento.

## 2. MARCO NORMATIVO, NACIONAL E INTERNACIONAL: SINERGIAS ENTRE LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA, EL CONVENIO 190 OIT Y EL ART. 8 CEDH.

Es muy interesante en la sentencia la referencia del TEDH, además de las referencias al Derecho interno de Montenegro (normas constitucionales que prohíben todo atentado contra la dignidad humana y la integridad personal; ley prohibitiva del maltrato en el trabajo de 2012 y 2016, que incluye la tutela frente al acoso moral en el trabajo; etc.), la cita que hace de normas internacionales de carácter social. Así destaca, junto al artículo 26 de la Carta Social Europea Revisada (Montenegro ha ratificado la CSER, pero no ha aceptado expresamente obligaciones respecto de su art. 26), la referencia al Convenio 190 OIT, sobre prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (aunque Montenegro tampoco lo ha ratificado).

La ausencia de ratificación por Montenegro de estos preceptos específicos internacionales prohibitivos de la violencia y el acoso en el trabajo, tanto desde una dimensión preventiva como sancionadora, hará que el análisis jurídico fundamental de este asunto se reconduzca por la vía del art. 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH): el derecho al respeto de la vida privada de las personas.

### 3. RELATO DE HECHOS: LA DENUNCIA DE COMPORTAMIENTOS INAPROPIADOS DE COLEGAS DEL TRABAJO ACTIVA UN PROCESO INTIMIDATORIA CONTRA LA DENUNCIANTE

La demandante trabajaba, desde 1998, como guardia de prisiones. En el momento del caso era jefa de turno en una prisión de mujeres -se trataba de un nombramiento temporal, sometido a evaluaciones periódicas-. En enero de 2013, denunció a cinco colegas por comportamiento indigno. Algunos guardias habían accedido a la prisión de mujeres y uno de ellos tuvo "contacto físico" con dos reclusas allí, lo que fue tolerado por algunas de las guardias. A raíz de su denuncia, varios guardias fueron sancionados. Otros compañeros afearon a la guardia sus denuncias, responsabilizándola de las sanciones y del mal ambiente creado, por lo que la advertían de que se atuviera a las consecuencias. Además de denunciar ante el Fiscal determinados daños en su vehículo, que fueron objeto de archivo por entender que no se probó ni la autoría ni la relación causal con sus denuncias. Entre los días 26 y 28 de febrero de 2013 denunció otras irregularidades laborales, sin que tampoco recibiera respuesta.

El 8 de marzo de 2013, un conductor de la prisión, que llevaba a algunas compañeras a sus casas, se negó a llevarse a la demandante y la dejó en otra parte de la ciudad. Cuando ella le explicó que no vivía allí, él respondió: "Qué esperas, eres conocida por tu lengua y comportamiento afilados". Después de una breve discusión, la llevó a casa. El 24 de junio de 2013, la demandante se encontró con un compañero denunciados y sancionado quien le espetó: "Aquí está la perra apestosa, ni perdiendo 50 kilos parecerías presentable" y escupió a su lado. El incidente fue denunciado al jefe de la unidad de seguridad de la prisión que, tras contactar con el otro trabajador, negando los hechos, dijo a la denunciante que tendría lugar un encuentro de mediación ante el gobernador de la prisión, lo que nunca se produjo. Ante esta ausencia de medidas, lo puso en conocimiento del asistente del gobernador. Este, tras comunicarle que trataría de hablar con el acusado del incidente, le puso de relieve que en septiembre sería trasladada a una prisión preventiva. Preguntado por si se trataba de una represalia, el asistente del gobernador le dijo que esa era su decisión

Varios días después se produjo el encuentro con el gobernador y careo con el trabajador acusado del incidente de ofensa verbal relatado. La trabajadora pidió que se visara un video que había realizado al respecto, pero no se pudo visualizar porque las cámaras no estaban en funcionamiento, según el gobernador, aunque sí según el trabajador que las gestiona.

En el periodo narrado (de enero a agosto de 2013), la trabajadora relató la creación de un ambiente laboral degradado y humillante, atendiendo a estas circunstancias entre otras

- el jefe del centro penitenciario le había prohibido organizar turnos de servicio
- algunos de sus compañeros la habían ignorado continuamente y no habían cumplido con las tareas específicas asignadas por ella, sin sanción
- su informe sobre las actuaciones ilícitas de una presa nunca había sido atendido. La presa había dicho que no estaba preocupada por el informe, ya que le comentaron que la guardia pronto estaría "fuera de allí" ("leti sa posla")
- le ordenaron hacer café dos veces al día para uno de los presos
- el gobernador del IECS le reprobó haberse quejado a su asistente.

El 16 de agosto de 2013, la demandante solicitó que se iniciara el procedimiento para su protección contra el acoso moral ("*za zaštita of mobinga*") y describió todos los incidentes anteriores. Se quejaba de continuos insultos y humillaciones que le estaban causando problemas de salud, además del silencio a su petición de nombramiento como jefa de turno y el cálculo de su salario conforme a coeficientes más reducidos que anteriormente. Tras sus vacaciones, el 10 de septiembre de 2013 cayó en baja por enfermedad.

La trabajadora solicitó, a la dirección de la prisión, la acción mediadora. El 6 de noviembre de 2013, la mediadora desestimó su solicitud por infundada. Ciertos incidentes y daños a su automóvil se habían producido fuera del lugar de trabajo y, por lo tanto, no estaban dentro de la esfera de responsabilidad del IECS, y su traslado a otro puesto se debió a que no hizo su trabajo correctamente. El 20 de noviembre de 2013, la demandante inició un proceso civil contra su empleador. Describió los hechos anteriores y sostuvo que se había violado su integridad personal y profesional, aportando la prueba pericial médica de problemas psíquicos relacionados con el conflicto en el trabajo y que su capacidad para funcionar se redujo permanentemente en un 20% (trajno umanjenje životne aktivnosti) debido a los trastornos de estrés postraumático y reactivos-adaptativos.

El 10 de febrero de 2015, una semana antes de que el tribunal nacional se pronunciara sobre el proceso civil en curso, la demandante fue agredida en un aparcamiento donde estaba recogiendo a su hija al salir del colegio. El agresor se acercó a ella por detrás y le propinó varios golpes en la nuca y en la parte baja de la espalda, alrededor del codo izquierdo y en los muslos. Al salir le dijo: “Ten cuidado con lo que estás haciendo”. Aunque presentó la denuncia ante la policía y fue tramitada por el Fiscal, nunca se halló al agresor.

La instancia civil desestimó la demanda por entender que, aunque fueran ciertos todos los hechos relatados, como parecía, por el informe pericial y por la inexistencia de pruebas en contrario, no tenían ni la gravedad ni la frecuencia suficiente como para calificar el proceso como constitutivo de acoso moral en el trabajo. El acoso moral (“bullying”) es una forma de maltrato psíquico sistemático, no esporádico, y como tal requiere la repetición de las acciones durante un período determinado (al menos una vez a la semana durante seis o más meses). La suma de incidentes, ni individual ni globalmente considerados, podían ser calificados como acoso moral en el trabajo. Algunos de los incidentes narrados no fueron valorados por el tribunal. Ni el recurso de apelación ni el recurso de casación revisaron esta sentencia desestimatoria, insistiendo la apelación en que los hechos no tenían la frecuencia ni la intensidad necesaria y la casación en que no había discriminación, porque el acoso moral, en cuanto forma de discriminación, solo se produce cuando la intimidación deriva de la concurrencia en la víctima de ciertas características específicas. El TC montenegrino no amparó tampoco a la trabajadora, considerando que el TS había actuado correctamente.

#### **4. DOCTRINA DEL TEDH: EL DESEQUILIBRIO BIOSICOSOCIAL QUE GENERA UN PROCESO DE INTIMIDACIÓN Y ACOSO MORAL VULNERA EL DERECHO A LA VIDA PRIVADA**

El TEDH, tras considerar admisible la reclamación, y recordar su autonomía respecto de los razonamientos jurídicos de la demanda (*jura novit curia*), valoró que debía ser examinada en virtud del artículo 8 de la Convención (véanse Sandra Janković c. Croacia, no. 38478/05, § 27, 5 de marzo de 2009, y Dolopoulos c. Grecia n. 36656/14, §§ 35-37, 17 de noviembre de 2015). El TEDH recuerda sus precedentes según los cuales viene sosteniendo, en diversos contextos, que el concepto de vida privada es un término amplio no susceptible de definición exhaustiva y, en consecuencia, incluye “la integridad física y psicológica de una persona” (véase Denisov contra Ucrania [GC], no. 76639/11, § 95, 25 de septiembre de 2018, y Remetin contra Croacia, no. 29525/10, § 90, 11 de diciembre de 2012). Asimismo, se extendería a otros valores jurídicos como el “bienestar y la dignidad, el desarrollo de la personalidad y las relaciones con otros seres humanos” (véase N.Š. c. Croacia, no. 36908/13, § 95, 10 de septiembre de 2020, con más referencias) (STEDH 9 de noviembre de 2021, § 80).

Sin embargo, para que el artículo 8 CEDH entre en juego, la agresión personal debe alcanzar un cierto grado de gravedad<sup>1</sup> y realizarse de manera que cause perjuicio al disfrute personal del derecho al respeto de la vida privada (ver Beizaras y Levickas contra Lituania, n. ° 41288/15, § 109 in fine, 14 de enero de 2020). No todos los actos o medidas de los que se pueda decir que afectan negativamente a la integridad moral de una persona dan lugar necesariamente a tal interferencia (véase Nicolae Virgiliu Tănase contra Rumania [GC], n. ° 41720/13, § 128, 25 de junio de 2019, y las autoridades allí citadas). Pues bien, en el presente caso sí concurre el grado de intensidad perturbadora del goce de la vida privada para entender afectado el art. 8 CEDH.

En el presente caso, la demandante se sintió angustiada por los hechos imputados a sus colegas, tanto subordinados como superiores, sin que el Estado desplegará la protección debida. La opinión pericial emitida en el curso del proceso civil interno, que no fue controvertida ni en el proceso interno ni por el Gobierno [este sí había expresado que el informe se basó tan solo en lo relatado por la trabajadora, por lo que eran subjetivos], confirmó que los hechos habían tenido un impacto adverso en la integridad moral del demandante y habían dejado efectos duraderos en su bienestar. Los problemas psíquicos se relacionaban con el conflicto laboral, hasta el punto de reducir permanentemente su capacidad funcional en un 20% debido a varios trastornos de estrés (postraumático y adaptativos-reactivos a tal conflictividad). Para el TEDH, en tales circunstancias, la relación de causalidad entre los hechos en cuestión y la supuesta reacción deficiente de las autoridades competentes, por un lado, y los problemas psicológicos del demandante, por otro, pueden considerarse claramente establecidos. Además, hubo un acto concreto de violencia física en febrero de 2015 que no puede ser separado de los otros dada su proximidad al proceso civil pendiente en su relación (ver, *mutatis mutandis*, Sandra Janković, citado anteriormente, § 31; ver, a la inversa, Hajduová v. las amenazas contra el demandante no se habían materializado).

En consecuencia, si bien el objeto esencial del artículo 8 CEDH es proteger a la persona contra la injerencia arbitraria de las autoridades, también existen obligaciones positivas relativas al respeto efectivo de la vida privada, que pueden implicar la adopción de medidas en el ámbito de la vida privada. Por tanto, el Estado debe adoptar medidas razonables y apropiadas para garantizar que no se produzcan tales injerencias indebidas, ni públicas ni privadas.

En ambos contextos, debe tenerse en cuenta el justo equilibrio que debe lograrse entre los intereses en juego, del individuo y de la comunidad en su conjunto, así como el cierto margen de apreciación de los Estados en la determinación de los pasos a seguir para asegurar el cumplimiento de la Convención. Según el artículo 8, los Estados tienen el deber de proteger la integridad física y moral de un individuo frente a otras personas. A tal fin, deben mantener y aplicar en la práctica un marco jurídico adecuado que brinde protección contra los actos de violencia cometidos por particulares, también en el contexto de acoso laboral (ver Dolopoulos contra Grecia, 17 de noviembre de 2015, §§ 56-57 -si bien, en este caso, el TEDH declaró el asunto inadmisibles, por no existir violación de las obligaciones positivas a cargo de Grecia-<sup>2</sup>).

---

<sup>1</sup> Nota de Redacción de este documento: Debe tenerse en cuenta que la jurisprudencia del TEDH asume la posibilidad de que “un tratamiento que no alcance la gravedad suficiente para entrar en el ámbito del artículo 3” del CEDH (prohibición de tratos degradantes y de torturas), sí “pueda afectar, no obstante, al derecho al respeto de la vida privada, garantizado por Artículo 8, cuando cause efectos adversos suficientes sobre la integridad física o moral del interesado” (Bensaid c. Reino Unido, no 44599/98, § 47, TEDH 2001-I, Dolenc c. Croacia, no 25282/06, § 128, 26 de noviembre de 2009 y Dolopoulos contra Grecia, 17 de noviembre de 2015).

<sup>2</sup> <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159505%22%5D%7D>

En el contexto de los ataques a la integridad física de una persona, dicha protección debe garantizarse mediante mecanismos eficientes de derecho penal. En lo que respecta a los actos menos graves entre personas que puedan vulnerar la integridad psíquica, el marco adecuado de protección no requiere necesariamente una disposición penal eficaz. El marco legal también podría consistir en recursos de derecho civil capaces de brindar protección suficiente (ver Tolić contra Croacia, n. 13482/15, §§ 94-95, 4 de junio de 2019). El TEDH también ha considerado, aun en el contexto del artículo 10 [libertad de expresión], que la denuncia de irregularidades por con respecto a una supuesta conducta ilícita por parte de su empleador requiere una protección especial en determinadas circunstancias.

Aplicados estos principios jurídicos y precedentes jurisprudenciales al asunto conocido, el TEDH poner de manifiesto que la cuestión a valorar no es la de si los recursos utilizados por la demandante condujeron a un resultado favorable para ella, sino que basta con determinar si fueron suficientes y accesibles para aplicar un estándar de protección que asegurara la defensa efectiva de los derechos del artículo. El TEDH observa que el derecho interno preveía varias posibilidades para que la demandante buscara protección contra el acoso moral en el trabajo ("*harassment at work*"). Esas posibilidades incluían la mediación, las denuncias administrativas a sus gerentes y las autoridades penitenciarias, y los procesos civiles por daños y perjuicios. No hay indicios de que esas posibilidades fueran, en sí, inadecuadas o insuficientes para brindar la protección necesaria contra incidentes de acoso. Sin embargo, también es importante que los remedios disponibles funcionen en la práctica." (§ 93)

En el caso concreto, instados los procedimientos internos (mediación) y externos (judiciales) ninguno procedió adecuadamente a la protección. El de mediación se desarrolló al margen de la legislación en la materia, sin respetar plazos ni la competencia legal del agente mediador. Los judiciales exigieron pruebas no sobre los hechos, que dieron por existentes y la relación causal con los daños, sino con la frecuencia de aquellos para valorarlos como constitutivos de acoso en el trabajo. Sin embargo, el TEH considera que las denuncias de acoso laboral ("*bullying*") deben examinarse a fondo caso por caso, a la luz de las circunstancias de cada caso y teniendo en cuenta todo el contexto. Por tanto, puede haber casos de acoso con hostigamientos menos frecuentes que una vez a la semana durante un período de seis meses y casos en los que tales incidentes sean más frecuentes y, sin embargo, no constituyan acoso (§ 95)

El TEDH también observa que la jurisprudencia pertinente en Montenegro es escasa y no está resuelta en relación, en particular, con el elemento de frecuencia de aparición de acoso necesario para activar la aplicación de la Ley de prohibición de los malos tratos en el trabajo. Solo se han dictado cuatro fallos internos. Dos de ellos fallaron a favor de los demandantes y dos en contra, y solo los dos últimos exigieron que el acoso ocurriera al menos una vez a la semana durante un período de seis meses, mientras que los dos primeros no incluían tal requisito. El Tribunal observa además que, al interpretar el acoso, el juez que falló en el caso del demandante se refirió a dos sentencias propias anteriores (§ 96)

Aunque los incidentes en el lugar de trabajo examinados en el caso de la demandante pueden no haber constituido intimidación, los tribunales sólo examinaron algunos mientras que varios de los incidentes denunciados quedaron completamente sin examinar. Los tribunales no intentaron establecer con qué frecuencia se habían repetido estos otros incidentes y durante qué período, ni examinarlos individualmente y valorarlos globalmente junto con los demás. Tampoco tuvieron en cuenta el contexto y los supuestos antecedentes, en particular el hecho de que la demandante denunciara a algunos de sus colegas por su conducta en la víspera de Año Nuevo, conducta que dio lugar a procedimientos disciplinarios y sanciones.

El Tribunal no puede pasar por alto la alegación de la demandante de que los actos de hostigamiento a los que fue sometida fueron una reacción a que ella denunció las presuntas actividades ilegales de algunos de sus colegas y tenían como objetivo silenciarla y “castigarla”. En opinión del TEDH, el deber positivo de los Estados en virtud del artículo 8 de aplicar efectivamente en la práctica las leyes contra el acoso laboral grave (“*serious harassment*”) adquiere una importancia particular en circunstancias en las que dicho acoso viene provocado por la “denuncia de irregularidades” (“by “*whistle-blowing*” activities”) (§ 97)

El TEDH reconoce que la demandante ni utilizó otros remedios para reclamar contra algunas de las irregularidades denunciadas (ej. la rebaja retributiva), al tiempo que ciertos incidentes ocurrieron fuera del trabajo, canalizando, aquí sí, las denuncias por la vía penal. Ahora bien, en relación con los primeros entiende que no tratándose de temas pecuniarios la demandante no está obligada a demandar específicamente por cada uno de los incidentes sufridos ni cabe dejar fuera, como hizo el Tribunal Constitucional montenegrino, de la valoración esos otros procesos penales, al margen de los resultados. Por lo tanto, el TEDH considera que la forma en que se implementaron los mecanismos de derecho civil y penal en las circunstancias particulares del caso de la demandante, en particular la falta de valoración de todos los incidentes en cuestión, así como del contexto general, incluido el ámbito potencial de denuncia de irregularidades, fue defectuosa hasta el punto de constituir una violación de las obligaciones positivas del Estado demandado en virtud del artículo 8 de la Convención. **En consecuencia, ha habido una violación de ese artículo** (§101).

En cambio, aunque también hubo denuncia de la demandante en virtud del artículo 13 del CEDH, al ser efectivamente la misma que su denuncia ya examinada en virtud del artículo 8, y teniendo en cuenta su conclusión con respecto a este último, el TEDH declara la denuncia admisible, pero considera que no es necesario examinarla por separado en cuanto al fondo (véase Isaković Vidović, antes citado, párrafo 66, y las autoridades allí citadas).

La demandante reclamó 50.000€ en concepto de daño moral. El Gobierno impugnó la reclamación por infundada y excesiva. El TEDH reconoció, en virtud del art. 41 CEDH, 4.500 euros en concepto de daño moral, así como 1000€ en concepto de gastos derivados del proceso. La cantidad total de 5.500€ exige aplicar los intereses de demora (interés marginal de los préstamos del Banco Central Europeo, al que deberían añadirse tres puntos porcentuales) (§ 112).

Finalmente, la sentencia cuenta con un voto particular concurrente. En él se razona que, si bien en este caso sí hay una violación del derecho civil humano europeo ex art. 8 CEDH, alerta del riesgo de uso excesivo (inflacionario) de esta vía para situaciones de mera incomodidad de la vida laboral, ampliamente normalizadas en el mundo cotidiano del trabajo.

## **5. VALORACIÓN DE LA SENTENCIA: UN PASO MÁS EN LA TUTELA EFECTIVA FRENTE A LA OFENSIVIDAD JURÍDICA MÚLTIPLE DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO**

No cabe duda de la importancia de esta sentencia del TEDH más allá de la experiencia de este caso y del Derecho interno montenegrino. Por varios motivos. Primero porque es la primera vez que reconoce la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo. En otros casos ya había hecho referencia a este tipo de situaciones, sin embargo, no había entrado en la admisión y estimación de la demanda.

Segundo porque reclama la atención sobre la necesidad de hacer una valoración global del contexto de incidentes de hostigamiento y denigración en la relación de trabajo, sin exigir frecuencias e intensidades concretas, sino valorando la gravedad global de la conducta. Tercero porque, si bien en el caso de Montenegro no será efectivo al no ratificar ni el art. 26 CSR ni el Convenio 190 OIT, hace referencia a la centralidad de este marco normativo internacional, europeo y universal, para analizar los casos de acoso en el trabajo, como un tipo de conducta que vulnera una amplia gama de valores jurídicos, de derechos humanos, como son la dignidad de la persona, la integridad personal, la salud y el bienestar, así como el derecho a la vida privada ex art. 8 CEDH. Finalmente, reclama la atención sobre la necesidad de atender a una aplicación no formalista de los muchos procedimientos legales previstos en los Estados a fin de proteger frente al acoso en el trabajo, en todas sus modalidades, de forma efectiva. No basta con abrir los procedimientos sobre el papel, deben ser eficaces en la práctica.

**6. COMENTARIOS ADICIONALES SOBRE LAS CUESTIONES DE FONDO: EL SISTEMA DE DENUNCIAS INTERNAS COMO NUEVO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL DOBLE HORIZONTE DE LA DIRECTIVA “WHISTLEBLOWING” Y DEL CONVENIO 190 OIT**

El caso analizado por el TEDH, como él mismo subraya, presenta un aspecto de interés más. El contexto de esta situación de acoso moral en el trabajo es el de la represalia por el ejercicio del derecho-deber a denunciar interna, o externamente, irregularidades y corrupciones dentro de las organizaciones, públicas y privadas, donde se prestan servicios, en aras del bien común. En consecuencia, refiere a la regulación que ofrece la Directiva UE/2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión<sup>3</sup> (conocida como “*Directiva Westleblowing*”). Antes de que sea transpuesta por los países de la UE (Montenegro no forma parte todavía de la UE, si bien tiene desde hace años el estatuto de país candidato y ha firmado numerosos acuerdos para beneficiarse de normas propias de la UE), la realidad ya está mostrando los riesgos que derivan para las personas que se atrean a denunciar infracciones y corruptelas en sus organizaciones.

En el caso analizado, el problema tiene que ver con conductas inapropiadas en el seno de las prisiones. No se trata de un caso aislado. Otros ámbitos como los delitos ecológicos, delitos societarios, fraudes fiscales, etc., serán propicios para la activación de los sistemas de denuncia interna (y externas). En consecuencia, evidenciado que el ejercicio del derecho-deber de denuncia interna actúa como un nuevo factor de riesgo psicosocial de acoso moral en el mundo del trabajo, parece clara la necesidad de reforzar su protección, también en línea con lo que propone el Convenio 190 OIT

---

<sup>3</sup> <https://www.boe.es/doue/2019/305/L00017-00056.pdf>