

# APROXIMACIÓN Y ABORDAJE AL ACOSO LABORAL (AAAL)

*Autor: Israel García González. Graduado en Derecho.*

*Coautor: Andrés López. Lic. en Antropología Social.*

---

**Palabras claves:** Acoso Laboral, mobbing, riesgos, legislación, psicológicos, ayuda, Administración Pública, trabajador, hostigamiento, autoestima, humillaciones, funcionarios, políticas, maltratado, víctima, sufrimiento, perfil, acosador, amenazas, rumores, protocolo, aislamiento, compañero, soledad, suicidio.

---

## Sobre el autor...

Si hay algo que ha motivado a redactar esta breve guía donde se recopilan conceptualizaciones psicosociales y jurídicas, es quizás hacer esa mirada al pasado, es conocer al autor, el que hoy pueda contar sin llorar su experiencia emocional a raíz de su actividad laboral como funcionario público en condición de policía local. Él, que estuvo en esa caverna encadenada a la pared viendo sombras, conoce hoy muy bien cada matiz del perfil acosado y acosador, sin embargo no fue consciente de lo que puede sentir una víctima<sup>1</sup> de un acoso laboral continuado en el tiempo, hasta que cayó vencido por inanición institucional.

Detrás también queda mucho silencio y soledad, donde muchas personas sin ser conscientes de ello -o sí-, eligieron callar, mirar para otro lado y seguir coartando su libertad por diferentes motivos; quizás por miedo, quizás por ignorancia, quizás por comodidad, o quizás porque sus aspiraciones en la vida no sea la de ser juez ni parte de la injusticia, simplemente una consciencia más en camino.

Lo importante de esta recopilación textual, es que el lector/a pueda apreciar las últimas huellas de una posible víctima a consecuencia del acoso laboral o mobbing, recopilación como decimos, que ha sido descrita desde las propias vivencias de quien ha podido padecer las consecuencias psicológicas de un término que cada vez está recobrando más interés entre investigadores y estudiosos de este campo laboral, y que responde al maltrato institucional.

Es decir, se están detectando a empleados públicos que después de años en la sombra, están siendo reconocidos como víctimas. Pero lo lamentable de esta historia, es que la víctima de mobbing, también lo es fuera del trabajo, en todos sus aspectos de su vida personal (así lo describe en diversas publicaciones el coautor de estas páginas).

---

<sup>1</sup> Hay que dejar claro, que utilizar estos términos se hace bajo suposiciones, puesto que quien debe de pronunciarse y condenar este tipo de circunstancias, es la autoridad judicial en su resolución final.

## ÍNDICE

## Páginas

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| I. Introducción.....                                              | 2  |
| <b>-BLOQUE I: Psico-Social</b>                                    |    |
| II. Aproximación al acoso laboral desde un plano psicológico..... | 6  |
| III. Esquemas de comprensión.....                                 | 8  |
| IV. Estrategias anti-mobbing.....                                 | 17 |
| <b>-BLOQUE II: Área jurídica</b>                                  |    |
| V. Concepto penal, fundamento y legislación.....                  | 24 |
| VI. Responsabilidad patrimonial de la administración.....         | 28 |
| VII. Responsabilidad civil del acosador.....                      | 30 |
| VIII. Normativa aplicable.....                                    | 32 |
| IX. Conductas constitutivas de acoso laboral.....                 | 37 |
| X. Riesgos laborales catalogados como psicosociales.....          | 38 |
| XI. Pasos previos a la presentación de la denuncia.....           | 43 |
| XII. Procedimiento actuación por acoso en la función pública..... | 46 |
| XIII. Bibliografía.....                                           | 52 |

## **I. Introducción**

Con este proyecto se pretende aproximar a los responsables públicos, políticos, empleados, etc., de las distintas Administraciones (sea cual sea su ámbito territorial), la más precisa información posible acerca de esta lacra social, que ni es nueva ni es insignificante, ya que afecta a un número interesante de empleados públicos, redundando en la salud de los mismos y en la efectividad de un servicio público de calidad.

Desde la humilde perspectiva del ponente, se pretende recopilar todo el material que diversos autores interesados por estos asuntos, han contribuido en beneficio de quienes buscan una salida al acoso laboral con sus excelentes trabajos, intentando refundir y aglutinar el máximo posible de contenidos para complementar las posibles carencias entre unos y otros, y dar así sentido coherente a un hecho social y gran desconocido en el siglo XXI.

La mejor forma de abordar un tema es intentar conocerlo con el máximo detalle, por ello se espera que los lectores del presente documento, sean capaces de extraer sus propias conclusiones, y que deriven en la implementación de un protocolo para las Administraciones, haciéndole llegar a cada empleado público, estos necesarios conocimientos por el bien de todos/as.

El acoso laboral es una triste realidad y un gran extraño en nuestra sociedad, muy a menudo denostado ante aquellas personas ante las que se expone, sobre todo si se trata de que el responsable de la organización tenga que reconocer que en su seno está pasando algo sumamente grave, y para ello no establece ningún protocolo de intervención, evitando o pasando de largo sobre la situación, estigmatizando, más si cabe, a la víctima.

Como uno de los precursores y referentes del acoso moral o laboral en el trabajo, podemos destacar la figura del profesor Heinz Leymann<sup>2</sup>, doctor en psicología pedagógica y quien también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría, dedicado a este campo de la investigación, y conocedor de estas consecuencias sociales del ámbito laboral.

Se puede decir que todo comenzó en los años 60, cuando un médico sueco detectó un tipo de comportamiento especial en una escuela, y al que consideró como hostil, ya que se mantenía dichos signos patológicos durante un largo período de tiempo, y así fue como este

---

<sup>2</sup> Está considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso psicológico o Mobbing en Europa.

comportamiento pasó a denominarse *mobbing*<sup>3</sup>. Pero fue también dos décadas después, cuando el profesor Leymann encontrara el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo que estaba relacionado con empleados y sus lugares de trabajo. Desde entonces Heinz Leymann se dedicó al estudio de este tipo de comportamiento, y la comunidad científica lo consideró como el experto internacional más reconocido en el campo del *mobbing* en los lugares de trabajo. Considerado además como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso psicológico o *mobbing* en Europa. También fueron coetáneos otros pioneros europeos en esta materia, como la psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen<sup>4</sup> y el psicólogo español Iñaki Piñuel<sup>5</sup>.

Según otros recientes estudios del centro de Estudios Cisneros<sup>6</sup>, elaborado en 2001, el número de personas que en España sufren maltrato en su trabajo asciende a 2,3 millones, y si a ellas les sumamos las consecuencias que padecen sus familiares, los resultados pueden ser desbordante. El *mobbing* es, por desgracia, algo invisible pero no inexistente, y aunque no lo quieran ver, existe de manera directa e indirecta en cualquier puesto de trabajo. Los datos de Europa, aportados por de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>7</sup>, recoge cifras escalofrantes, donde más de trece millones de personas sufren acoso laboral. Lo que resulta impactante a la hora de abordar el tema y divulgar toda la información posible, tanto en el seno empresarial como en el sector público, cuyo objetivo es concienciar y en la medida de lo posible, prevenir y frenar esta oleada de violencia en el ámbito de la relación laboral.

En este documento podremos encontrar la información necesaria para prevenir, detectar y solucionar este grave problema, dando herramientas y esperanza a las posibles víctimas y/o responsables de área que, aun sin saberlo, pueden estar sufriendo o tener en su espacio este fenómeno social.

El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, o *mobbing*, responde a que una persona o grupo de personas padezcan en sus lugares de trabajo cualquier tipo de violencia, como la más usual, que es la psicológica, injustificada a través de actos negativos y hostiles, aunque

---

<sup>3</sup> El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés *mobbing*: ‘asediar’, ‘acosar’, ‘acorrallar en grupo’, es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

<sup>4</sup> Centrando entonces su investigación en la violencia psicológica. La autora expone su análisis en el hostigamiento moral en el entorno laboral. "El acoso moral en el trabajo" es un ensayo sobre la perversión de la tortura psicológica en el ámbito laboral.

<sup>5</sup> Es experto en Management, Recursos Humanos y en investigación y divulgación del *mobbing* o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación.

<sup>6</sup> <http://www.conflictoescolar.es/>

<sup>7</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

también se suele dar fuera del trabajo<sup>8</sup> por parte de grupos sociales externos, de sus propios compañeros (acoso horizontal, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical, ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*, del inglés *boss*, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma situación se le suman elementos emergentes: en ocasiones se añaden desde accidentes fortuitos evitables y hasta agresiones físicas; en los casos más graves que se han podido detectar. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, como son los casos de suicidios de víctima que no soportan la presión; incapaces de buscar la salida, se ven condenados a seguir el efecto túnel. Lo lamentable de este tipo de episodios, es que la vida sigue, y cuando las instituciones quieren establecer mecanismos de control, suele llegar tarde.

Lo que se pretende en última instancia con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del puesto trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del *statu quo*, etc.).

***“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal.”***

***Heinz Leymann***



<sup>8</sup> <http://www.tercerainformacion.es/spip.php?article94435>

## Bloque I. Área Psico-Social

### II. Aproximación al Acoso Laboral desde un Plano Psicológico

El término acoso moral fue acuñado por la psiquiatra Marie-France Hirigoyen que define el acoso moral como:

*“toda conducta abusiva-gesto, palabra, comportamiento o actitud que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.*

*“la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social”.*

El acoso laboral no se trata de un insulto puntual ni de que en algún momento se sienta alguien ninguneado por su jefe o por sus compañeros. El mobbing es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal, que recibe un trabajador de otro con el objeto de excluirlo o destruirlo psicológicamente. Según diversos estudios sociales relacionados con la calidad del trabajo, más de dos millones y medio de personas sufren acoso psicológico en su puesto de trabajo. Sólo un caso de cada mil se denuncia, y en la mitad de ellos se llega a un pacto de indemnización entre el empleado y la empresa. Pero de los que llegan a juicio – procesos muy largos con jornadas que pueden llegar a superar las doce horas– solo la mitad son favorables. Iñaki Piñuel, profesor de la Universidad de Alcalá y experto en mobbing, explica lo siguiente:

*“a diferencia de otros riesgos psicosociales, como el síndrome del quemado –burn out– o el estrés, que suelen ser consecuencia del entorno laboral, el mobbing es un hostigamiento personal, existe un agresor y una víctima”.* Puntualiza además que “se trata de un acoso deliberado y continuado en el tiempo.

Se caracteriza por una única finalidad: “*la de destruir a la víctima mediante la aniquilación de la autoestima*”. Y ciertamente, el fin buscado es el de colocar al trabajador en una situación extrema de sufrimiento personal que le lleve, según el acosador, sea un compañero o empresario, a desistir de sus derechos profesionales, o bien, a abandonar voluntariamente la empresa. Solamente una persona destruida psicológicamente puede tomar tales decisiones. Este daño psicológico suele manifestarse en un grave deterioro de la salud mental y física, concretado en problemas de depresión (llantos, abatimiento en general, desmotivación, tristeza), ansiedad (irritabilidad, crisis de pánico previas a la incorporación al puesto de trabajo, nerviosismo, angustia), disminución del rendimiento laboral (desinterés por los fines e intereses de la empresa, falta de concentración y agilidad mental) y hasta físicos y psicosomáticos (gástricos, dolores de espalda y nuca, dificultades de respiración, cansancio, insomnio, vértigos, mareos). En ocasiones extremas, el acoso psicológico puede derivar en una enfermedad física o psíquica crónica e irreversible o, incluso, terminar en suicidio. Además, no cabe obviar los problemas familiares que esta situación puede conllevar, como por ejemplo: rupturas conyugales, malestar familiar, aislamiento social, etc.

Existen dos figuras que aparentemente son iguales, pero en realidad son distintas:

*1) El síndrome del “quemado” o burn out: Persona que por el elevado volumen de trabajo que soporta, o las condiciones físicas o psíquicas que debe soportar para realizarlo se encuentra en tal situación de cansancio físico o mental que, en términos comunes, “no puede con el alma”.*

*2) El estresado: persona que por sus condicionantes, individuales o familiares, acaba siendo más susceptible de lo común a las tensiones propias del ámbito del trabajo.*

La diferencia esencial del *mobbing* con estas dos figuras radica en que el *mobbing* es una situación de acoso producida intencionalmente desde el ámbito del trabajo. Suelen ser destacadas como notas delimitadoras del acoso:

- ☐ El hostigamiento y persecución
- ☐ La intensidad del mismo
- ☐ Su extensión en el tiempo
- ☐ La intencionalidad de dañar al trabajador

Hay que tener en cuenta el matiz diferenciador entre “violencia” y “agresividad”. El primero es producto de una conducta intencional explícita o manifiesta, que produce daño o destrucción de alguien o de algo. También existe por omisión cuando por falta de intervención se permite. Y lo segundo, es la capacidad de respuesta del organismo biológico para defenderse de los peligros potenciales procedentes del exterior, y que si es eficaz, está al servicio de la adaptación al medio y de la mejora de las condiciones de vida.

En muchas ocasiones el acosador aprovecha esa respuesta defensiva –*agresiva*– del acosado ante la permanente incidencia del acosado para objetivizar ante el resto del grupo, que el trabajador es una persona inestable y violenta.

### **III. Esquemas de Comprensión**

#### **1.-El acoso laboral es un ejercicio perverso de:**

- ✓ Intolerancia.
- ✓ Intransigencia.
- ✓ Discriminación.
- ✓ Envidia.

#### **2.-Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional es:**

- ✓ Limitar su comunicación.
- ✓ Limitar su contacto social.
- ✓ Desprestigiar su persona ante sus compañeros.
- ✓ Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.
- ✓ Comprometer su salud.

### **3.- ¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso laboral?**

- ✓ Trabajadores altamente capacitados profesionalmente.
- ✓ Creativos, innovadores, etc.
- ✓ Defensores de los derechos y justicia.
- ✓ Inclasificables, resistentes al formateo, etc.
- ✓ Responsables y exigentes en su trabajo.
- ✓ Sin respaldo grupal; minado por el agresor.
- ✓ Con criterio propio y autonomía.
- ✓ Personas sensibles.
- ✓ Personas confiadas que actúan de buena fe.
- ✓ Personas con mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características.
- ✓ Haberse resistido la víctima a participar o a "mirar a otro lado".
- ✓ Personas con un exceso de ingenuidad y buena fe.
- ✓ Relacionadas con su orientación sexual, ideología política, religión, etnia, etc.
- ✓ Personas con un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social.
- ✓ Las víctimas suelen ser personas con elevada ética, honradez y rectitud.
- ✓ Personas populares, líderes natos, etc.
- ✓ Personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad, etc.
- ✓ Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias.

### **4 -¿Qué patologías puede sufrir el acosador?**

- ✓ Trastornos narcisistas de la personalidad (nula empatía).
- ✓ Trastorno paranoides de la personalidad (miedosos y desconfiados).
- ✓ Psicopatías organizacionales (el fin justifica los medios).
- ✓ Trastorno por "síndrome MIA" (mediocridad inoperante activa).

## 5.- ¿Cuál es el perfil del acosador?

El fin último del acosador es el "asesinato psicológico" de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo, se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo, desencadena una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

Los agentes tóxicos del acoso son en la mayoría de los casos los superiores o jefes, apoyados a menudo por "esbirros" o "sicarios". También hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima, y se calcula que, en un 4 % de casos, el *mobbing* es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, amenazas, obstaculizaciones, "bromitas", motes... Todo lo cual puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar, por lo que el "asesinato psicológico" habrá resultado perfecto.

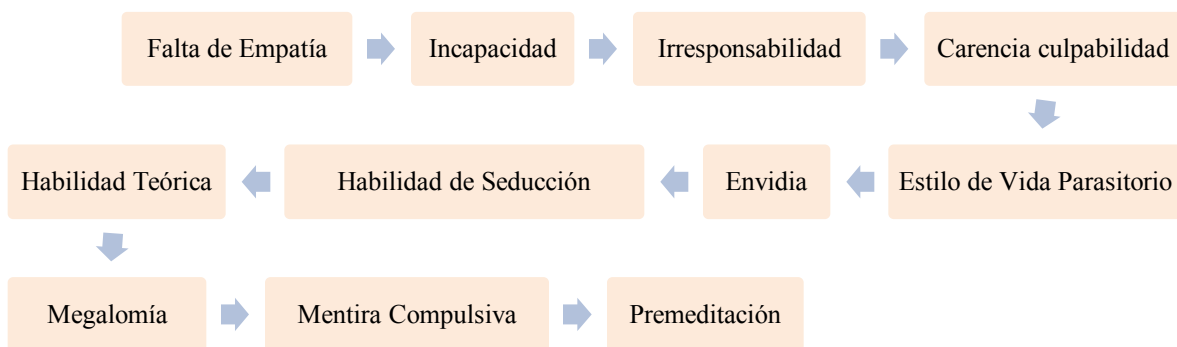
La exposición a estas conductas de hostigamiento real y observable no es algo casual sino plenamente causal o intencional puesto que quien acosa intenta, con mayor o menor consciencia de ello, un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques, muy especialmente el amilanamiento y la quiebra de su resistencia psicológica a medio plazo. Todo proceso de acoso psicológico en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a anularla, someterla o eliminarla de la organización, que es el medio a través del cual el acosador canaliza y satisface una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

No es infrecuente encontrar que esa necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suelen presentar los hostigadores, procede de una serie de tendencias psicopatológicas o de personalidades mórbidas o premórbidas. Estas psicopatías corresponden a autopromotores aberrantes, maquiavélicos, narcisistas o paranoides, que aprovechan la situación que les

brindan los entornos más o menos turbulentos o desregulados de las modernas organizaciones para cebarse sobre sus víctimas.

Con todo, los agresores abusan y se prevalecen corrientemente de su posición de poder jerárquico formal, pero del mismo modo recurren a su poder de tipo informal a los poderes fácticos dentro de la organización, para remediar sus frustraciones a través de la violencia psicológica sobre otros, para compensar sus complejos o dar rienda suelta a sus tendencias más agresivas y antisociales.

### Destacan así:



- ✓ **Falta de empatía:** El acosador no sabe ponerse en el lugar del otro. Suelen ser personas insensibles, incapaces de experimentar verdaderos sentimientos de tristeza. Ellos son conscientes de esta capacidad pero simulan sus sentimientos delante de los otros para poder manipularlos.
- ✓ **Incapacidad para las relaciones interpersonales:** Suelen ver al otro como una amenaza, por lo que los demás les atemorizan. Esto les impide relacionarse de una manera auténtica, así que son incapaces de aprender de los demás o de compartir experiencias o sentimientos.
- ✓ **Irresponsabilidad:** El acosador suele tener dificultades para tomar decisiones, por lo que suelen dejar que otros las tomen por ellos. Curiosamente, esa capacidad de resolver situaciones que ellos mismos buscan, se convierte en una amenaza para su status dentro de la empresa, por lo que acaba odiando lo que él mismo buscó.
- ✓ **Carencia de culpabilidad:** Estas personas niegan la realidad y atribuyen la culpa a los otros. Son incapaces de sentirse culpables y, sin embargo, son expertos en manipular esos sentimientos en los demás.

- ✓ **Mentira compulsiva:** El acosador es un experto en la mentira. Rehace la visión de su vida de manera que parezca que la víctima es él para ganarse el apoyo y la confianza de los demás.
- ✓ **Megalomanía:** Con sus mentiras dan una imagen de buena persona y de moralidad irreproachable, que ponen como referencia del bien y el mal.
- ✓ **Habilidad retórica:** Su discurso es moralizante y tienen muchas habilidades para convencer, aunque su discurso suele ser muy abstracto.
- ✓ **Habilidades de seducción:** Aparecen ante los demás como personas encantadoras, utilizando para ello su gran capacidad de mentir.
- ✓ **Envidia:** El acosador siente una envidia intensa ante las personas que poseen cosas o características que ellos no poseen. Estas personas, además, les muestran sus propias carencias, lo que despierta su odio y su necesidad de destruir.
- ✓ **Estilo de vida parasitario:** Los acosadores suelen vivir gracias a lo que los demás hacen por ellos. Suelen buscar parejas de las que puedan vivir y en el trabajo suelen conseguir engatusar a la gente para que haga las cosas por ellos. Buscan un estilo de vida alto y hablan siempre de personas importantes con las que se relacionan (ya sean reales o imaginarias).
- ✓ **Premeditación:** El acosador no ataca de forma aleatoria sino que todo el proceso de acoso ha sido premeditado. Para ello, primero estudia y evalúa a su posible víctima, después manipula el entorno y, por último, una vez está seguro, comienza la fase de confrontación.

## **6.-Fases observables en el acoso laboral:**

- ✓ Incidentes críticos: situaciones desencadenantes.
- ✓ Acoso y estigmatización: determinados comportamientos tomados aisladamente.
- ✓ Existe una manipulación agresiva y las conductas adquieren una intencionalidad perversa.
- ✓ Intervención de los responsables jerárquicos: por el proceso de estigmatización hacia la víctima.
- ✓ Tendencia natural de las dominaciones a terminar rápidamente con el problema: aumenta finalmente la estigmatización y se transforma en “oveja negra”.

## 7.-Efectos del acoso en la sociedad y en el acosado:

- ✓ En la salud pública: baja laboral, atención médica especializada, tratamientos...
- ✓ Psicológicos: consecuencias patológicas.
- ✓ En la vida social, familiar y las relaciones interpersonales: destrucción de la víctima.
- ✓ En la economía: pérdidas retributivas.
- ✓ En la esfera profesional: estigmatización, oveja negra, promoción interna...

## 8.-Consecuencias del mobbing:

- ✓ Alteraciones psiquiátricas (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos, abuso de tóxicos e incluso suicidio)
- ✓ Alteraciones laborales (ambiente tóxico, mala calidad y cantidad de trabajo, disminución de la creatividad, *burnout*, despreocupación por los clientes, aumento del absentismo y las bajas laborales, aumento de las consultas al servicio médico y aumento de los accidentes en el trabajo)

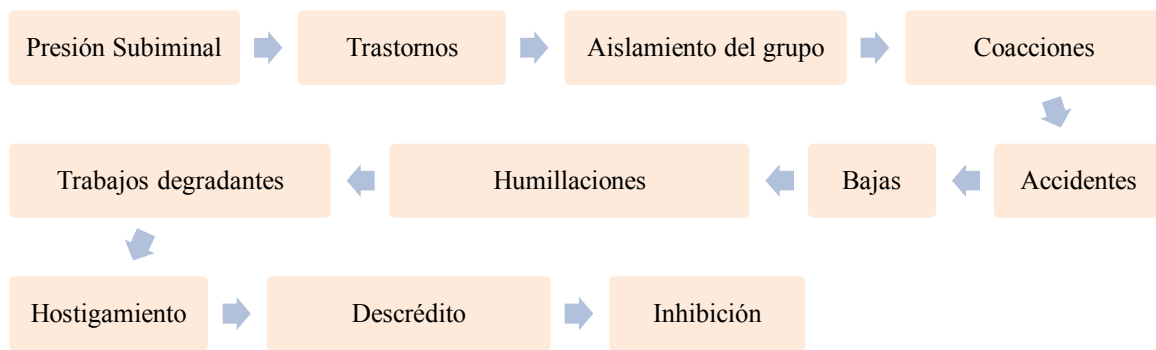
## 9.- Síntomas de ansiedad:

- ✓ Tensión muscular // Irritabilidad // Inquietud psicomotriz // Boca seca //
- ✓ Sensación de ahogo // Opresión torácica // Palpitaciones // Sudoración //
- ✓ Sensación de Inestabilidad // Nudo en la garganta // Micción frecuente //
- ✓ Náuseas // Vómitos // Diarreas // Sensación de estar en tensión //
- ✓ Dificultad de concentración // Miedo a perder el control // Miedo a morirse //

## 10.- Derivación en agorafobia:

- ✓ Aparece en un número elevado de los pacientes con crisis de angustia.
- ✓ Evita situaciones en las que sea difícil salir si aparece la crisis de ansiedad: transportes públicos, grandes almacenes, colas, aglomeraciones, conducir el automóvil...
- ✓ Alejarse de casa o permanecer solo en casa; aumento de la dependencia.

## 11.- Indicios de hostigamiento más frecuentes:



- a) Presión subliminal, personal y sutil contra el trabajador-funcionario.
- b) Modificaciones de horarios, prolongación injustificada de jornadas laborales, planificaciones repentinas del trabajo, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.
- c) Aislamiento del grupo del acosado, medidas de aislamiento social impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con personas ajenas a la administración (público, en general), no dirigirle la palabra, etc.
- d) Coacciones y vejaciones leves sin testigos, insultos, humillaciones, arrinconamiento o acorralamiento del funcionario, medidas de ataque a la persona de la víctima, críticas hirientes, burlas, subestimaciones y hasta medidas de violencia física, agresiones verbales, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etc.
- e) Relegar al funcionario a trabajos que conllevan una degradación de lo que hasta ahora habían sido las funciones de su puesto de trabajo.
- f) Encargarle tareas humillantes ante sus compañeros o que nada tienen que ver con la descripción de su puesto de trabajo con el objetivo exclusivo de desanimarlo y reducirlo emocional y psicológicamente para conseguir que salga de la administración. Así, por ejemplo, encomendarle tareas de categoría inferior a la suya u obligarle a sentarse en la “mesa del conserje”.
- g) En estas situaciones, generalmente, el empleado público inicia un calvario de bajas por enfermedad, altas, nuevas bajas, reincorporaciones, recaídas, etc. sin reconocimiento por los organismos de la Seguridad Social de su verdadera dolencia producida precisamente por el acoso laboral al que está sometido. No se trata de una baja por enfermedad común sino que subyace una clara relación de causa-efecto cuyo origen son las condiciones en

las que presta sus servicios, de la que se tendría que derivar una baja por accidente de trabajo, puesto que, en tal caso, la enfermedad se asimila al accidente, al no estar listada tal tipo de enfermedad en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- h)** Hay que tener en cuenta que existe un accidente de trabajo cuando, de alguna manera, concurre una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausa o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencian a todas luces la carencia de aquella relación.

Por ejemplo, una determinada enfermedad padecida por un funcionario, consistente en un trastorno adaptativo mixto ansioso depresivo, deviene como consecuencia del trabajo, dado el entorno laboral, al que no se ha adaptado, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral aun en el caso de un ambiente despejado de circunstancias adversas desde un punto de vista subjetivo, y por ello es constitutiva de accidente de trabajo el resultar claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral de aquél y el síndrome psíquico que padece.

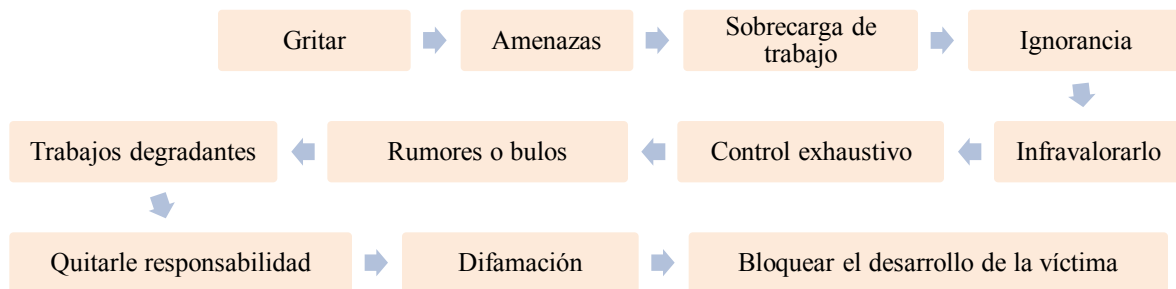
- i)** Influencia sobre otros funcionarios para socavar la imparcialidad e independencia del funcionario acosado.
- j)** Inhibición de iniciativas y encierro psicológico del acosado ante una situación que le desborda: desgaste psicológico del funcionario.
- k)** Reinicio y mantenimiento en el tiempo de los planes del acosador al acosado.
- l)** Descrédito ante los compañeros con manifiesto alcance social.
- m)** Hostigamiento por parte de los compañeros beneficiados que se convierten en verdaderos acosadores.

*“No siempre se es consciente de ello de cada uno de esos síntomas, y en muchas ocasiones, se suelen atribuir a un malestar en general o fruto de nuestra propia expresión biológica. Cuando en realidad se está asistiendo a unos indicios que desembocara en ser parte de la victimización por parte de jefes o compañeros.*

*“No olvidemos que tienen la consideración de accidentes de trabajo, las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.*



**12.- Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala, son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:**



- ✓ Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- ✓ Asignarle objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir.
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo y presionarla.
- ✓ Amenazar de manera continuada a la víctima y coaccionarla.
- ✓ Quitarle áreas de responsabilidad, ofrecerle cambios de tareas rutinarias.
- ✓ Modificar al trabajador las atribuciones sin comunicarle nada.
- ✓ Tratarle de manera diferente o discriminatoria frente al resto de compañeros.
- ✓ Ignorarlo (hacerle el vacío), excluirlo como si fuese invisible.

- ✓ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error.
- ✓ Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos.
- ✓ Infravalorar el esfuerzo realizado por la víctima.
- ✓ Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- ✓ Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas.
- ✓ Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- ✓ Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle.
- ✓ Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal.
- ✓ Bloquear administrativamente a la persona, negarle traslados, etc.
- ✓ Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos.
- ✓ Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, etc.
- ✓ Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- ✓ Atacar sus convicciones personales, ideología o religión, etc.
- ✓ Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores.
- ✓ Atentar contra la ergonomía del trabajador en su sitio laboral.
- ✓ Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.

#### **IV. Estrategias Anti-Mobbing**

Uno de los principales inconvenientes para solucionar internamente el problema, es la complejidad de las relaciones humanas, que con frecuencia están cargadas de intereses personales y/o miedos a consecuencias de represalias, en lo que denomina el doctor en psiquiatría D. Miguel Lázaro “el silencio de los corderos”; el silencio de los compañeros, cómplices necesarios en el acoso. Su pasividad y la ausencia de actitudes de denuncia son el caldo de cultivo donde crecen y se desarrollan estas conductas. El acosador goza de esta

ventaja, pues antes se ha encargado de manipular, comprar, amenazar y discriminar a los buenos y a los malos. Por supuesto, dispone previamente de un núcleo duro (los dos o tres que son cómplices directos), que ha regado con prebendas, favores, días libres, turnos favorables, entre otros “premios”. Así como muchos de los cómplices del rebaño que piensan de forma ingenua, egoísta y cobardemente: “mientras se metan con éste, y a mí me deje en paz...”. Frases utilizadas por el acosador para intimidar a su víctima: “¡Tú, cuidado que eres laboral!, ¡que igual no te renuevan el trabajo!, ¡¿o estás conmigo o con él!?, ¡qué tienes hijos y el trabajo está muy mal!, ¡tú verás lo que haces!,...”. Al final, terminan por cerrar el círculo vicioso del acoso. Pero lo peor es cuando éstos, padecen el “síndrome de Estocolmo”.

Para minimizar el impacto de esta figura, se debe poner en marcha estrategias anti-mobbing preventivas, requiriendo una acción global sobre las relaciones laborales en las empresas:

1. En primer lugar, consiste en reconocer formalmente el problema, establecer desde la dirección corporativa un código ético que penalice el maltrato de cualquier trabajador, y se incorporen los valores de tolerancia y respeto humano.
2. Seguidamente se propondrá que el departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) prevenga a que se instaure un ambiente tóxico. Es recomendable que los contratos o las incorporaciones de nuevos funcionarios incluyan el conocimiento de un protocolo de comportamiento anti-mobbing, que obligue a denunciar a quien lo padece y a quien lo observe.
3. Se necesita que los dispositivos de salud laboral proporcionen asistencia médica, psicológica y jurídica a los empleados afectados. Se necesita la implicación de los poderes públicos y de la sociedad en su conjunto.
4. El acoso psicológico constituye uno de los estresores más importantes de la vida laboral por sus devastadoras consecuencias en las víctimas y de forma indirecta en la organización. Es necesario organizar talleres de prevención y actuación psicológica ante el acoso laboral.

## El caso de los policías

Dentro de las Administraciones Públicas existen diferentes tipos de maltrato hacia el trabajador/a, y en función del ámbito al que se pertenezca, puede darse un caso u otro. Pero al final el maltrato, la víctima, los daños, etc., lo padecen igualmente los propios afectados, familiares y amigos; y en otras ocasiones son los propios ciudadanos los que pierden la confianza con los poderes públicos debido a que no reciben un servicio de calidad.

En el caso de los policías locales, normalmente, el maltrato suele venir de sus jefes funcionales directos, al que el político le delega dichas competencias administrativas para crear proyectos y organizar al colectivo profesional de la policía. El propio alcalde de la corporación municipal suele nombra jefe de la policía (no siempre), sin que sea necesario cumplir todos los requisitos para ocupar y desempeñar un puesto que, además de experiencia, requiere de otras dotes; y que lamentablemente en muchas ocasiones se echa en falta esas virtudes. A partir de ese momento y a través de las competencias legislativas que le confiere la Ley, es nombrado jerárquicamente “el jefe”, y de él dependerá un colectivo que ocupa normalmente, bajo su potestad, la representación de profesionales más numerosa del municipio si lo comparamos con otros departamentos o puestos que ocupa el resto de empleados públicos. Es decir, existe toda una responsabilidad funcional, que a veces son incapaces de poner en práctica su propia valía, de la que nunca antes habían tenido –*existen, por supuesto, casos muy excepcionales donde el máximo jerárquico se convierte en un referente-*.

***“El problema fue decir no.  
No me sentía borrego, y  
desobedecí unas  
directrices absurdas”***

Ser policía supone desempeñar una funciones profesionales, un ejercicio que requiere capacidad, experiencia, empatía, sentido común,... y por supuesto, humanidad. Si no se parte

***“Una mentira repetida  
muchas veces, se convierte  
en una gran verdad”***

de este principio, que tan carente es en nuestras sociedades, poco podemos hacer para seguir hablando. El humanismo no se aprende, ni se imita ni se ensaya, es una condición que forma parte de la comprensión del ser

humano. Pero el modelo tradicional de las policías sigue siendo, o al menos sigue mirando, a sus raíces de antaño. Mira todavía a un modelo castrense, represivo (aunque cada vez menos), y donde existe una perfecta manipulación para que la policía quede supeditada al poder

político, sobre todo en los municipios. Actualmente estamos viviendo auténticos espectáculos públicos donde se habla de policía politizada, sobre asuntos que ocupan nuestro espacio en los medios de comunicación, llámese caso Guerra de Siria, corrupción política, contrabando, etc., y que acapara nuestra atención; nos dicen cómo debemos de pensar por el hecho de ver una imagen, porque nuestra cultura nos ha enseñado a mirar y pensar desde una vertiente etnocentrista, lo hacemos desde la óptica de occidente.

El policía es persona, pero el carácter de autoridad le atribuye unas funciones que no ejercen cualquier otra persona, y es la condición de *agente de la autoridad*, es decir, estar reconocidos por la ley para que en el ejercicio de sus funciones puedan privar a una persona de su libertad de forma ambulatoria, cuando existen premisas suficientes de puedan constituir un delito. Además, son los únicos funcionarios (personas) legitimados para utilizar la violencia en caso necesario. Dichas atribuciones son amparadas y dependerán en caso de reclamación, de los jueces, fiscales y tribunales. Pero detrás de esta condición, de sus competencias, del trabajo que desempeñan, etc., no pueden huir de ser víctimas y/o mal tratadores de sus propios jefes, compañeros (y entre otros, familiares, ciudadanos,...).

***“La víctima del acoso  
laboral o mobbing, puede  
llegar al suicidio”***

Entonces, ¿qué se está haciendo mal? Quizás no se trata de hacer, sino de todo lo contrario, de no hacer lo que se debe hacer. Por ejemplo, si un policía es un profesional que está cualificado para mediar un conflicto entre la comunidad, ¿por qué no hace lo mismo en su centro de trabajo?

Es aquí donde radica un conflicto de roles y estatus por parte de empleados públicos que ostentan una superior categoría, pero sobre todo, una dejadez de la Administración Pública sobre asuntos ligados a este tema que nos ocupa. Los ciudadanos presentan sus problemas, sus peticiones, sus tramitaciones, etc., ante la Administración Pública, y los empleados

***“El maltratador o  
acosador laboral, también  
lo es en su casa”***

públicos son los que en virtud de las leyes y competencias adjudicadas para cada puesto, le resolverá la tramitación. Pues bien, ese acto administrativo desencadena detrás una serie de parábolas que habría

que analizar minuciosamente. En el caso de las policías, no tiene mucho sentido que un representante, llámese “el jefe”, intervenga en una disputa entre ciudadanos, y encima quiera darle soluciones, cuando en realidad, dentro de su propio colectivo, tiene hostigados a sus

empleados, y otros. Aunque también este tipo de perfiles está definido, el problema está cuando son los propios policías, los que no se identifican con las pautas que investigadores han definido sobre un hecho que cada vez recobra más sentido en la esfera de las instituciones públicas.

Pero para no entrar en la definición de perfiles, veamos mejor algunos ejemplos claro sobre la situación en la que muchos policías han ido detectando que algo no iba bien. El maltrato empieza tras un desacuerdo por parte de un policía con su superior, entonces éste abusa de ser la máxima autoridad y maneja a su antojo su parcela; o dicho de otra manera, domestica su rebaño en contra del policía desobediente. En muchas ocasiones, esta desobediencia es fruto de cierta incapacidad por parte del mando jerárquico, y donde el subordinado tiene capacidades que están por encima de su superior. Y es ahí donde se producen las primeras rencillas de lo que se podría llegar a convertir en un maltrato. Si los hechos descritos en esta área se repiten en el tiempo, entonces el empleado público empezará a ser víctima de un maltrato institucional; quien maltrata en este caso, es un poder facultado con todos los poderes legislativos, y por lo tanto, es responsable de unos actos de los que depende sus capacidades, virtudes, conocimientos, experiencia, y sobre todo, del compromiso que implica ostentan dicho cargo público.

Pero mientras todas estas vejaciones, humillaciones, rumores, etc., se produce en tiempo, el empleado público no se reconoce así mismo. Es más, sigue creyendo que esto se debe a una subordinación jerárquica *castrense* y que su compromiso como policía es obedecer y no pensar; algo tan habitual en la Administración Pública, de ahí que se hable de la cultura de las organizaciones públicas:

*La cultura suele ser menos explícita y rígida que las reglas y los procedimientos pero ejerce una gran influencia en la forma en que los integrantes de la organización abordan los problemas y atienden a los clientes-ciudadanos. En términos generales, la cultura organizativa determina cuál es el comportamiento adecuado para los empleados y qué asuntos deben ser prioritarios.*

*La cultura que impera en un entorno no se transforma con facilidad si está profundamente enraizada, y eso suele ser lo más normal en las organizaciones de gran tamaño.*

*Por ello, la transformación de las Administraciones debe estar basada en una transición de la cultura administrativa tradicional a una cultura administrativa centrada en las nuevas fórmulas de gestión.*

El modo en que la organización se estructure y los criterios que se establezcan determinarán el modelo de la propia organización, y por tanto, será una cualidad básica de su Cultura:

**Modelo piramidal o jerárquico:** Históricamente el modelo más antiguo e inspirado en la organización militar estando regido por el principio de jerarquización lineal y tiene por finalidad la unidad de mando, dado que cada órgano se relaciona con los que le preceden y con los que le siguen en la cadena jerárquica, en una estricta línea de obediencia y mando.

- Se caracteriza por tener una obvia coherencia interna, y por una clara determinación e individualización de las responsabilidades, pero también suele darse una acumulación de funciones en los mandos superiores, la transmisión de la información suele ser lenta y sesgada, y también se da una ausencia de especialización de las funciones directivas a excepción del órgano superior.
- La definición y aceptación de la autoridad de un individuo sobre otro es un elemento cultural. En el campo administrativo, la referencia es la *autoridad impersonal* "racional-legal" que se construye como un instrumento de dominación de los individuos. Esta estrategia de gestión burocrática se adapta a sociedades que asumen el valor de la *jerarquía*.
- La referencia a la gestión jerárquica se practica de manera decreciente y aparece como una de las mayores causas de descontento en las organizaciones actuales. Los valores culturales han evolucionado hacia una aceptación generalizada del derecho de los individuos a decidir por sí mismos.
- Los empleados buscan una mayor capacidad de decisión en su ámbito de actuación y los ciudadanos exigen una mayor autonomía en sus relaciones con la Administración. La *participación* es, en este sentido, un valor en alza.
- Apenas suele darse, de un modo puro, este modelo en las Administraciones actuales, aunque bien es cierto que la jerarquía es un principio rector básico de las organizaciones administrativas.

En cuanto a la coerción, teóricamente el incumplimiento de las obligaciones puede suponer represalias directas o indirectas dado que, por ejemplo, en las AAPP españolas sigue plenamente vigente el Real Decreto 33/1986 por el que se aprueba el Reglamento de Régimen disciplinario de las AAPP.

En las organizaciones públicas españolas está pendiente de un desarrollo serio y coherente de manera que se relacione definitivamente con lo que el Estatuto Básico del Empleado pública denomina la “Evaluación del desempeño”.

A continuación, se recogen algunos puntos de inflexión en los que policías que se han identificado con el presente documento, y han reconocido haber padecido en muchas ocasiones diferencias de estas características:

- ✓ Permanecer todo el servicio o parte, en un punto fijo en concreto sin hacer nada, simplemente estar de pie a modo castigo encubierto.
- ✓ Regular el tráfico bajo una nueva señal de tráfico a modo informativo.
- ✓ Cambiarlo de destino como medida represiva por haberse negado a una orden ilegítima.
- ✓ Suprimir sus vacaciones cuatro días antes de empezar a disfrutarla.
- ✓ Enviar a otros compañeros al domicilio particular para notificarle la negación de un día de asuntos propios.
- ✓ Denegarle reiteradamente los días de asuntos propios, incluso un mismo día hasta en dos ocasiones y concedérselo a otro.
- ✓ Menospreciar a la posible víctima delante del resto de compañeros mediante apodos despectivos.
- ✓ Rumorear al resto de compañero sobre mentiras para que éstos, se pongan en su contra.
- ✓ Asignarle un servicio estático a pie en mitad de una calle, cuidando un árbol de navidad.
- ✓ No respetar la conciliación familiar ni asuntos personales.
- ✓ No preocuparse por los conflictos entre miembros de la plantilla; es más, es un disfrute ver cómo entre empleados públicos se enfrentan y se judicializa.
- ✓ Encararse ante un subordinado y decirle que le pegue.
- ✓ Amenazar consecutivamente con expedientes y recordar continuamente quien es el que manda.
- ✓ Dividir a los empleados públicos (policías), estableciendo un criterio entre policías de primera categoría, segunda, tercera y el resto.

## Bloque II. Área Jurídica

### V. Concepto Penal del Acoso Laboral

Dentro del Título VII del Libro II del Código Penal, que lleva por rúbrica “*De las torturas y otros delitos contra la integridad moral*”, el primer apartado del art. 173 castiga con penas de prisión de seis meses a dos años a quien inflija a otro un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral. La reforma penal, introducida por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, añade un nuevo párrafo a ese primer apartado, tipificando, por primera vez de manera específica, el delito de acoso laboral y sancionándolo con las penas antes referidas.

El segundo párrafo del art. 173.1 recoge el delito de acoso laboral castigando con penas de prisión de seis meses a dos años a:

*«Los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional, y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».*

#### Prospección del artículo 173 del Código Penal:

Se sanciona la conducta de acoso que tiene lugar en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional. La inclusión de la función pública como posible contexto de comisión del delito, que no aparecía en el Anteproyecto de Reforma del Código Penal de 2008, ha recibido muy buena acogida por parte de la doctrina. Para muchos, el acoso laboral no se podía circunscribir a sujetos unidos por una relación de tipo laboral, sino que debía abarcar también a los funcionarios. Se ha señalado que el ámbito de la Administración Pública y el de la enseñanza son especialmente propicios para la proliferación de este tipo de fenómenos, pues en los mismos rigen principios de «jerarquía, rigurosa reglamentación y acusado conservadurismo». Por otro lado, se ha comentado que en este marco es más probable que surjan conflictos profesionales que en el sector privado, donde el trabajador puede ser despedido incluso sin justa causa.

En las Administraciones Públicas la finalidad de ahorrarse el despido no concurre, salvo en personal contratado (no siendo tampoco importante porque en este caso no pagaría el despido el acosador). Los motivos pueden ser de lo más variopintos: jefes de servicio de hospitales que se quieran quitar del medio a futura competencia para mantenerse en el puesto, militares por rencillas, fuerzas policiales porque el acosado no ha querido mirar para otro lado o se le considera indisciplinado o poco dúctil, etc. Son campos especialmente abonados para que esto suceda el militar, policial, universitario, hospitalario y, en general, todos aquellos en los que haya un acusado principio de jerarquía.

Se requiere por tanto, en el aspecto penal del nuevo tipo, que exista un prevalimiento de superioridad, se ciñe al acoso que sufren los subordinados en el ámbito de la relación laboral o funcional por parte de sus superiores. Por tanto, solo es típico el acoso vertical o descendente. Quedan fuera del tipo los comportamientos de acoso horizontal, los que atañen a sujetos que se encuentran en un mismo plano, y los de acoso ascendente, que podría realizar un subordinado respecto de su superior. No así en el ámbito administrativo (Estatuto Básico Empleado Público –EBEP-) que sí recoge el horizontal o ascendente.

**Exige también otros factores:**

**a) Reiteración**

**b) Actos hostiles y Humillantes**

### **a) Reiteración:**

La dinámica comisiva requiere de la realización de una pluralidad de conductas, que por sí solas no deben constituir trato degradante, pues de lo contrario, podrían subsumirse cada una de ellas en el art. 173.1. Algunos consideran que esta nota de reiteración es la clave del nuevo tipo puesto, que entienden el acoso como un ejercicio continuado de violencia sobre la víctima, que se prolonga en el tiempo.

Acosar es “perseguir sin darle tregua a una persona o a un animal”, o “perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”. Así pues, parece comprendida en el sentido literal del término “acoso” la repetición de actos similares o idénticos realizados contra una persona para exigirle o imponerle algo.

Hay quien considera que la exigencia explícita de reiteración puede suponer un problema en determinados ámbitos, como el funcional, en el que el acoso puede proceder de un único acto o decisión. García Del Blanco se refiere al acoso que se materializa en un solo acto administrativo de efectos permanentes, y sugiere que el elemento de la “reiteración sea sustituido en el ámbito de la función pública por la permanencia de sus efectos”.

### **b) Acto hostiles o humillantes:**

Los actos que se han de repetir, o no, si se acepta la particularidad de la función pública en este sentido, deben ser hostiles o humillantes, no constituir en sí mismos un trato degradante pero suponer un grave acoso para la víctima. El legislador, en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, define el acoso laboral como el “hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Si atendemos al significado que la Real Academia Española atribuye a los términos “hostil o humillante”. Habría que considerar que los actos que se dirigen contra la víctima deben revelar, respectivamente, enemistad o deseo de hacerle mal, o bien estar orientados a degradarla, a conseguir su sumisión y con ella la lesión de su dignidad.

En todos los casos existentes de los analizados (*la jurisprudencia emplea literalmente esta expresión. Cfr., SAP Madrid, Secc. 16.ª, 4/2010 de 29 de enero, Rec. 23/2009; Juzgado de lo Penal núm. 8 de Valencia, S 151/2005 de 21 de abril, Rec. 521/2004; Juzgado de lo Penal núm. 1 de Jaén, S 330/2006 de 27 de septiembre, Rec. 318/2005; SAP Granada, Secc. 1.ª, 663/2006 de 24 de octubre, Rec. 269/2006*) uno o varios sujetos realizan de manera reiterada y persistente en el tiempo una multitud de conductas orientadas a doblegar la voluntad del trabajador, para que abandone su puesto de trabajo, y si puede, acabar con su víctima.

Las conductas de aislamientos son de lo más diverso: insultos (gorda, fea, hija de puta,...), amenazas (¡la mala hostia la tengo yo y no tú, y como no hagas lo que te digo te vas a cagar,...!), no dar por escrito al trabajador las normas referidas a su horario, ridiculizarlo delante de los demás trabajadores (esto lo hacen mejor tus hijos pequeños), ubicarle en un despacho prácticamente sin luz, sin ventilación y con mucho ruido, darle órdenes a gritos, colocarle en una situación que haga imposible que se comunique con sus compañeros, inmiscuirse en sus cuestiones personales insistiéndole en que visite a un compañero enfermo fuera del horario de jornada laboral, dirigirse al mismo utilizando un lenguaje soez (si tienes

frío te largas a tu puta casa, mueve el culo, si esto no te gusta te vas a la puta calle,...), no encomendarle tarea alguna durante meses, etc. Se insiste en que si bien cada incidente aislado puede hasta no tener relevancia penal, su consideración conjunta revela un claro y prolongado menosprecio de la libertad de la víctima, que desemboca en un grave atentado contra su integridad moral y dignidad.

En todos los casos analizados, el trabajador acosado sufre algún tipo de lesión psíquica por la que recibe tratamiento médico. La lesión psíquica no se considera exigencia del tipo y cuando se castiga, lo que no siempre sucede, se hace por la vía del concurso del art. 177. Con todo, el menoscabo en la salud mental de la víctima, se entiende como revelador del daño que la misma ha sufrido en su integridad moral a consecuencia del trato recibido.

### **¡NOVEDAD!**

**Responsabilidad de la Administración.** Otra de las cuestiones novedosas que introduce la reforma del Código Penal, es la “corresponsabilidad persona física-jurídica” recogida en el art. 31 bis, según el cual las personas jurídicas o empresas pueden ser declaradas penalmente responsables por delitos cometidos por sus representantes legales, administradores de hecho o de derecho, o incluso de sus empleados, cuando se den las condiciones que para ello exige el citado art.31 bis, de manera que pudiera darse el caso, de que si un empleado es responsable de realizar este tipo de conductas frente a otro compañero, ya sea de similar o inferior categoría, la empresa también sea sancionada junto con el autor material de los hechos, por no haber evitado este tipo de conductas. Se pretende penalizar por tanto una especie de “*culpa in vigilando*” en las empresas.

### **c) Bienes jurídicos protegidos:**

#### ***a) La Dignidad de la persona (Constitución Española de 1978, art. 10):***

El Artículo 10 de la Constitución España consagra la dignidad de la persona como un derecho que deriva de la concepción misma del ser humano, un derecho que la Constitución que no otorga sino que reconoce.

***b) El Derecho a la integridad moral (Constitución Española de 1978, art. 15):***

La integridad moral se define por la doctrina como, el derecho que asiste a una persona a no ser violentada con intervenciones o tratamientos susceptibles de anular, modificar o herir su voluntad, ideas, pensamientos o sentimientos.

***c) El Derecho a la Igualdad (Constitución Española de 1978, art.14):***

La infracción del derecho a la igualdad suele comportar a la vez la vulneración de otros derechos. Así cuando se realizan conductas consideradas como acoso moral, como el supuesto de dejar al trabajador de forma continuada sin función efectiva, u ocuparlo en tareas inútiles o que no tienen valor productivo para evitar o dilatar su derecho reconocido en el art.35 de la CE, a la promoción a través del trabajo, y no sólo se está vulnerando este derecho, sino también se vulneraría, entre otros, su derecho a la igualdad y a la no discriminación.

***d) El Derecho al honor (Constitución Española de 1978, art. 18):***

El honor de una persona puede verse lesionado por el acoso moral a través de sus diversas manifestaciones, como difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada (SSTS, S1ª, 17 enero 2014).

***e) El derecho al trabajo (Constitución Española de 1978, art.35):***

*“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para atender sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda producirse discriminación por razón de sexo.”*

## **VI. Responsabilidad Patrimonial de la Administración**

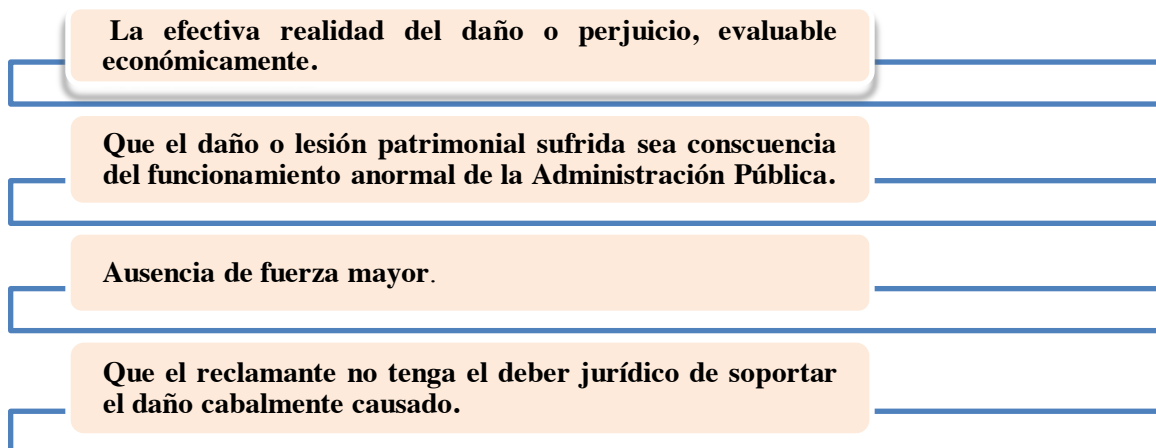
Al margen de lo descrito en líneas anteriores del art. 31 bis del Código Penal, si la acción del empleado público en vez de iniciarse en dicho ámbito, deriva en las siguientes instancias:

**1º** En recurso contencioso-administrativo de un expediente administrativo disciplinario recogido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, art. 95, opción o).

2º A consecuencia de una sanción disciplinaria al superior por dicho proceso y éste decide interponer demanda de indemnización, la vía de acceso al resarcimiento o indemnización sería la que a continuación se expone.

Sobre la legislación contencioso-administrativa se debe tener en cuenta el principio de responsabilidad patrimonial de la Administración que se encuentra regulado en la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de 26 de noviembre de 1992 en los artículos 139 y siguientes. El artículo 139 reconoce a los particulares el derecho a ser indemnizados en toda lesión que sufran en sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos. Este principio viene reconocido en el art.106 de la Constitución.

Según la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6ª), de 24 enero 2014 se entiende como requisitos para ello “La viabilidad de la acción de responsabilidad patrimonial de la Administración requiere conforme a lo establecido en el art. 139 LRJAPAC (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246):



La Sentencia<sup>9</sup> del Tribunal Superior de Justicia, como una visión jurídica del acoso laboral (*mobbing*), detalla los conceptos de acoso laboral en las vías social y penal.

<sup>9</sup><http://lacecot.org/documents/Doc4269.pdf>

## VII. Responsabilidad Civil del Acosador

Tener en cuenta la responsabilidad que soporta el acosador, puede resultar algo perpetuo en el tiempo. Muchos de ellos piensan que la indemnización a la víctima la abonará la Administración Pública, como responsable subsidiario, liberándose de la responsabilidad patrimonial y pagando el contribuyente con sus impuestos las acciones de estos condenados responsables. Pero siguiendo el hilo legislativo que a continuación se detalla, podemos observar cómo se llega a la vía de la responsabilidad patrimonial del acosador. Esto es, que pague quien lo hace.

La responsabilidad civil puede nacer de un hecho tipificado en el Código penal como delito o falta (artículos 1089 y 1092 del Código civil). Por su parte, el artículo 116.1 del Código penal dispone que "toda persona criminalmente responsable por un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivasen daños y perjuicios"; y el artículo 109.1 del Código penal que "la ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las Leyes, los daños y perjuicios por él causados". Pero lo relevante de la responsabilidad civil derivada de delito o falta no es tal circunstancia, o que esta responsabilidad se halle regulada por el Código penal.

De hecho, los artículos 109 a 126 del Código penal son normas de naturaleza civil, razón por la que tienen carácter de ley ordinaria, y no orgánica. Que tales artículos se encuentren en el Código penal y no en el civil obedece a razones históricas. Lo relevante es su dimensión procesal, es decir, el hecho de que esta responsabilidad pueda pedirse en la jurisdicción penal, de modo que en ella la acción civil puede instarse junto con la criminal. Así lo permite el artículo 100 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, a cuyo tenor "De todo delito o falta nace acción penal para el castigo del culpable, y puede nacer también acción civil para la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible".

### Reclamación Civil:

#### *a) Cantidad económica en concepto de responsabilidad civil por secuelas:*

Puntuación en concepto de secuelas y por trastorno orgánico de la personalidad moderado acreditada a la existencia de un trastorno, (recaídas en el padecimiento de lesiones psíquicas, lo que motiva que al funcionario le sea prescrito una nueva baja médica y/o que en el

transcurso de sus padecimientos psíquicos haya sido atendido por diversos facultativos, concluyendo todos que la causa de los padecimientos psíquicos del mismo, la haya constituido la actitud del superior jerárquico respecto del funcionario acosado). Se ha de fijar una determinada puntuación de puntos, utilizándose como baremo los del Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor.

Téngase también en cuenta a este respecto que tienen gran valor los informes de los médicos forenses, que objetivan la sintomatología. Por ejemplo, un cuadro ansioso depresivo evolucionado, que precisa de seguimiento por especialistas psicológico y psiquiátrico de un tratamiento psicofarmacológico y terapia psicológica, merecen su encaje en el denominado “trastorno orgánico de la personalidad leve” (limitación leve de las funciones interpersonales y sociales diarias). Tales limitaciones (tendencia al llanto, insomnio por referencia, pesadillas, anhedonia (incapacidad para experimentar placer, pérdida de interés o satisfacción en casi todas las actividades), falta de capacidad de iniciativa en casa, astenia, miedo, sentimiento de culpabilidad, baja autoestima y valoración personal, pérdida de capacidad de adaptación, cuadro somático, neurovegetativo de mareo, angustia, inestabilidad y ansiedad, etc., conllevan una específica valoración de puntos.

Ahora bien, para solicitar más puntos, es necesario acreditar que tales secuelas, como por ejemplo el cuadro de síndrome de ansiedad generalizada, disfonías degenerativas, inseguridad, agorafobia e insomnio que encuadra un trastorno orgánico de la personalidad moderado, requiere acreditar que por tales patologías se considere necesario la supervisión de las actividades de la vida diaria, y realizar dicho encaje por el médico correspondiente con fundamento que lo sustente.

***b) Indemnización por daño moral:***

Tanto la indemnización que se fije por lesiones, como la que se acuerde por secuelas lleva incluido el daño moral, tal y como se desprende del contenido literal de las Tablas III y V del sistema de valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidente de circulación aprobado por el citado Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, en tanto no se haya solicitado independientemente y acreditado que efectivamente se ha producido un especial daño moral además de las lesiones y secuelas.

***c) Indemnización por incapacidad temporal:***

Hay que entender por días improductivos, el tiempo que transcurre desde el siniestro hasta la consolidación o estabilización de la lesión o instauración de la secuela, no aquellos que la persona perjudicada permaneció de baja laboral. Excepto el informe forense, en el que indique y reconozca los días improductivos. Es decir, no se computan y se suman todos los días que el paciente permanece de baja laboral, pues en medicina legal la sanidad se obtiene por consolidación del proceso evolutivo -estabilidad evolutiva del cuadro lesionar-. De manera que cuando esto ocurre, es decir, cuando la lesión deja de evolucionar, asistimos a la completa estabilización de la situación física del paciente determinante de la objetivación de un régimen secular permanente resarcible como tal.

## **VIII. Normativa Aplicable al Acoso Laboral**

A continuación le daremos unas pinceladas a la normativa internacional, incluyendo la europea y la propia nacional, que aloja contenidos referentes al acoso laboral protegiendo a las víctimas con mecanismos legales ante los Tribunales de cualquier ámbito y lugar.

### **Derecho Internacional**

Carta Internacional de los Derechos Humanos que se integra por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, suscritos por España donde se reconoce y protege entre otros derechos, el derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación.

1) El art.26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 dispone que; “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

2) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966 dispone: Artículo 6 1. “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.” Artículo 7. “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.”

3) La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 dispone: Artículo 3 “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas” Artículo 5 “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”.

### **Legislación de la Unión Europea**

Cabe destacar en primer lugar, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, firmado en Roma en 1950 y ratificado por España el 26 de septiembre de 1979, donde se reconocen un articulado de derechos en el ámbito del derecho al trabajo, y la Carta Social Europea de 1961, ratificada por España el 29 de abril de 1980, donde se reconocen toda una serie de derechos al trabajador que deberán hacerse efectivos a través de la política nacional e internacional de los Estados miembros. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010, reconoce toda una serie de derechos fundamentales y libertades de la Unión entre los que vamos a destacar los siguientes:

- 1) Artículo 1 reconoce que “la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida.”
- 2) Artículo 3 reconoce el “Derecho a la integridad de la persona.”
- 3) Artículo 21 se prohíbe la discriminación; 1. “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

- 4) Artículo 23 reconoce la igualdad entre mujeres y hombres. “La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.”
- 5) Artículo 30 reconoce la protección en caso de despido injustificado. “Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.”
- 6) Artículo 31. 1. Dispone que “Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.”

La Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar del trabajo de 20 de septiembre de 2001, en la que se cita como resultado de una encuesta que un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unas 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos 12 meses. La encuesta fue realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la “Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo”; aunque debemos partir de la base de una cifra de casos desconocidos considerablemente superiores.

La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión Europea del Acuerdo Marco firmado el 26 de abril de 2007 sobre acoso y violencia en el trabajo, tiene como objetivo lo siguiente: aumentar la sensibilización y el entendimiento de patronos, trabajadores y sus representantes sobre lo que son el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Y por otro lado, proporcionar a los patronos, los trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

- **Directiva del Consejo 2004/113/CE** de 13 de diciembre de 2004 por el que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 76/207/CEE** del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, modificada por la Directiva 2002/73 CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002.
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- **Directiva 2013/33/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional donde se insta a los Estados miembros a “adoptar las medidas adecuadas para prevenir el acoso y los actos de violencia de género, incluida la violencia y el acoso sexuales, en los locales y centros de acogida a que se refiere el apartado 1, letras a) y b).

## Legislación Española

- **Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007:** El Art. 95 b) dispone: “toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”, así como en el apartado o) el acoso laboral.
- **Ley de prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995:** En el ámbito de la prevención del acoso moral tiene un papel fundamental el empresario. La Ley de Prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995 regula en los artículos 14- 15- 16- 18- 22 y 25 los derechos de protección a los trabajadores. El empresario responde no sólo en aquellos otros en los que sea sujeto activo de una conducta de acoso moral sino también en los supuestos en los que teniendo conocimiento de una situación de acoso por parte de un tercero, sea subordinado o compañero del trabajador acosado, no adopte las medidas pertinentes para hacer cesar dicha conducta. La Jurisprudencia ha puesto el acento en el conocimiento del empresario para poder determinar su culpabilidad, atribuyendo la carga de la prueba al trabajador acosado. En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia y cabe destacar la Sentencia de 16/04/2007 del Tribunal Constitucional.

A raíz de la reforma operada por la Ley Orgánica de 22 de junio de 2010 por la que se modifica el Código Penal, se tipificó en el art.173.1 el delito de acoso laboral. El art. 173.1 dispone: “con la misma pena serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de

forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

○ **Nota Técnica, la 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:**

Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc... Uno de estos comportamientos, de gran incidencia y objeto de diversos estudios, sentencias judiciales, etc. es el acoso sexual. Se pueden dar también diversas acciones contra la reputación del afectado como trabajador.

- a) *Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima (shunting); o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).*
- b) *Muchas de las acciones comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).*

- c) Otras acciones muestran la característica de que son situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.*

## **IX. Conductas Constitutivas de Acoso Laboral**

En la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de Acoso Laboral: “actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado se fija, y siguiendo 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, un listado de conductas que se entienden como acoso laboral”.

### **a) Conductas consideradas como acoso laboral:**

- ✓ Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- ✓ Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asigna.
- ✓ Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- ✓ Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- ✓ Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- ✓ Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- ✓ Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

## **b) Conductas que no son acoso laboral:**

- ✓ Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- ✓ Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- ✓ Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- ✓ Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- ✓ Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- ✓ Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- ✓ Conflictos personales y sindicales.

En la comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión Europea del Acuerdo Marco firmado el 26 de abril de 2007 sobre acoso y violencia en el trabajo, se dispone que: “existe acoso cuando es maltratado uno o más trabajadores, o directivos varias veces y deliberadamente, y se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo”.

## **X. Riesgos Laborales Catalogados como Psicosociales**

El término "psicosocial" se emplea para referirse a la interacción entre la psique del individuo y su entorno social. Así afecta a las interacciones entre los trabajadores y la organización de la empresa y su entorno social, ya se trate de las relaciones con los compañeros de trabajo o de las relaciones con otras personas que no prestan servicios en el lugar de trabajo, pero pueden ser tales como clientes o usuarios del servicio.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ha definido los riesgos "psicosociales" en el trabajo como:

*"aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores".*

Conforme a los artículos 4 y 15.1 d) y g) de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, por “riesgo psicosocial” habría que entender:

*“Cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador -artículo 15.1 d) LPRL, o como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo.*

Si atendemos a este amplio y genérico criterio legal, es posible afirmar como ya se hizo al respecto de la lista de factores de riesgo, que tampoco existe un catálogo cerrado y excluyente de riesgos que puedan tenerse como de origen “psicosocial”. Por eso, junto a los que hoy se tienen por tales, podríamos ir incluyendo progresivamente, otros riesgos profesionales calificables como “psicosociales” conforme a los avances científicos y el progreso social. Así puede entenderse, por ejemplo, con el tema de las conocidas adicciones; *alcoholismo, tabaquismo, drogadicción, adicción al trabajo, etc.*, a las que se presta cada vez con más atención desde el punto de vista de la salud, no sólo pública sino también laboral.

No obstante, a día de hoy se considera que forman parte de este catálogo de riesgos psicosociales los siguientes, desde una doble tipología:

***Estrés laboral:***

- ✓ Estrés ocupacional ordinario o común.
- ✓ Estrés de profesión o síndrome de desgaste profesional.
- ✓ Estrés post-traumático cuando se liga a factores laborales.

***Violencia en el trabajo:***

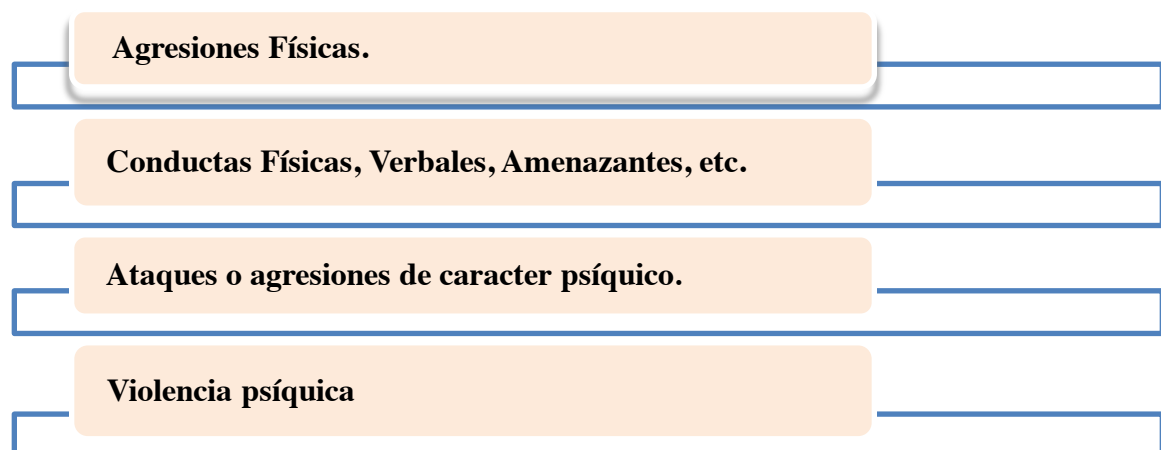
- ✓ Violencia física.
- ✓ Actos de violencia psíquica, insultos, ofensas.
- ✓ Procesos de acoso laboral.
- ✓ Acoso moral.
- ✓ Acoso sexual.
- ✓ Acoso discriminatorio.

**Estrés Laboral:** el estrés laboral es un estado de desajuste causado por la falta de respuesta adecuada del trabajador a su entorno en un tiempo razonable, derivándose del mismo sufrimiento y deterioro de la salud del trabajador. El estrés, como proceso biológico, es inevitable. Pero lo que sí es evitable es su proyección negativa para la persona del trabajador, lo que tiene lugar cuando la presión o tensiones que sufre el trabajador resultan excesivas y se repiten en el tiempo o se prolonga en demasía.

Por lo tanto, como en todo riesgo psicosocial, es necesario distinguir claramente entre los factores que lo provocan o desencadenan -estresores - y las consecuencias que derivan de la no atención o prevención de aquéllos -daños a la salud-

**Violencia en el trabajo:** Si difícil es definir el estrés laboral, todavía más lo es definir la violencia en el trabajo, entendida como factor relacionado con el estrés, sea la violencia externa, procedente de terceras personas; o la interna, procedente de los compañeros, directivos o ambiente laboral. La OMS la describe, más que la define, del siguiente modo: *“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”*.

Por lo tanto, como recuerda la NTP 489 del INSHT, la violencia en el lugar de trabajo comprende:



El crecimiento de comportamientos violentos en el lugar de trabajo puede suponer un importante riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores. La violencia en el trabajo, pues, se contempla desde dos ámbitos:

### **Internos:**

- Cuando se produce entre los trabajadores o empresarios.

### **Externos:**

- Cuando se produce con personas relacionadas con la organización pero no forman parte de ella.

**Entre los factores más proclives a que generen comportamientos violentos citamos:**

- ✓ *La falta de cultura organizativa preventiva al no identificar los casos de intimidación como problemas serios.*
- ✓ *Cambios bruscos en la organización de trabajo sin consultar a los trabajadores*
- ✓ *Empleos precarios*
- ✓ *Escasos o pobres relaciones entre directivos y trabajadores*
- ✓ *Mínimo nivel de participación en la toma de decisiones.*

No cabe duda, de que hoy en día y en los países más desarrollados, es la violencia psíquica la que adquiere una creciente importancia. La violencia psicológica es un conjunto de comportamientos a través de los cuales se produce una forma de agresión. Puede ser intencionada o no intencionada, es decir, el agresor puede tener conciencia de que está haciendo daño a su víctima o no tenerla.

A día de hoy, no se dispone de un concepto legal de acoso moral en el trabajo, si bien se puede obtener tanto de la NTP 476/1998 del INSHT, como de centenares de sentencias judiciales dictadas sobre este asunto, donde sí existe pleno acuerdo en exigir que se trate de un proceso continuo o reiterado, al margen de cuál sea su frecuencia y el tiempo en que se prolongue.

Si bien esta forma de violencia psíquica suele representar una estrategia para conseguir la “autoexclusión” del trabajador víctima, ya provocando que abandone el puesto de trabajo de

forma “voluntaria” -en silencio-, y a que se aisle del grupo, también pueden encontrarse otras motivaciones utilizar a la víctima de chivo expiatorio, degradar sus condiciones de trabajo, destruirla moralmente, intimidarla para que acepte determinadas exigencias.

Con carácter general el acoso moral en el trabajo es toda conducta negativa entre compañeros de trabajo, o entre superiores y subordinados, como consecuencia de la cual la persona contra la que se ejerce, de forma reiterada, es ofendida, humillada e intimidada en su ambiente laboral por otra u otras. Podemos distinguir varios tipos de acoso, atendiendo al derecho fundamental que es primariamente ofendido o lesionado:

**Acoso Discriminatorio:** Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal, origen étnico o racial de una persona, orientación sexual, edad, etc., que tiene como propósito o como efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, humillante o degradante.

**Acoso sexual:** toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, creándole igualmente un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

**Acoso Moral o Acoso Psíquico mobbing:** proceso por el que una persona o varias crea un ambiente intimidatorio y/o humillante a otra, mediante la degradación progresiva de sus condiciones de trabajo, susceptible de lesionar o poner en peligro la integridad personal física, psíquica y moral del trabajador reconocida en el artículo 15 de la Constitución Española.

**Acoso Institucional:** se aplica a situaciones grupales en las que un sujeto es sometido a persecución, agravio o presión psíquica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o aquiescencia del resto del grupo por obtener un beneficio colectivo.

## XI. Pasos Previos a la Presentación de la Denuncia

En primer lugar, se ha de conocer por el empleado público las opciones que tiene para dar destino a la denuncia de su situación que, en principio, abarca varios caminos según el estado de desarrollo que presente el acoso laboral, los efectos que ya haya podido producir a la víctima y la relación laboral de ésta con la Administración (funcionario, laboral, interino...)

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social -vigente hasta el 2 de octubre de 2016-, da un paso adelante en el sentido de atribuir también al orden social el conocimiento de las cuestiones litigiosas sobre el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (PRL), incluyendo las actuaciones de las Administraciones Públicas en este campo respecto de todo su personal, sea éste funcionario, estatutario o laboral:

*Art. 2.e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones.*

Es más, rompiendo la unidad de fuero a favor del contencioso administrativo que domina en materia de responsabilidad patrimonial de la administración, seguidamente atribuye al orden social el conocimiento de la exigencia a las Administraciones Públicas, por parte de su personal funcionario, estatutario o laboral, de la responsabilidad por daños derivados del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Dicha esta observación,

es muy importante tener en cuenta los siguientes preceptos antes de emprender cualquier acción enfocada a una ulterior denuncia de acoso laboral:

- ✓ **Informar a la empresa pública por escrito**, de la situación de acoso por la que se atraviesa con el fin que quede constancia de la misma.
- ✓ **Recabar toda la información y pruebas**: mensajes, grabaciones telefónicas, fotográficas, e-mails, testigos que sean posibles y válidas en derecho con el fin que dicha acción tenga visos de éxito.

Una vez realizados estos pasos, las presuntas situaciones de acoso laboral que puedan sufrir los trabajadores pueden ser puestos en conocimiento a través de dos instancias:

1. Previa administrativa que es a través del jefe de personal de la Administración a la que pertenece, poniendo en conocimiento la situación y, en caso de inacción, a la Inspección de Trabajo.
2. A través de la Jurisdicción contenciosa o social, según inicie previamente en proceso administrativo, o penal según se haya incoado por demanda directamente judicial.

Detallamos la opción administrativa, la de Inspección de Trabajo, que examinará tanto los hechos acontecidos como la valoración de las pruebas que puedan demostrar la situación de acoso con el hecho de exigir a la Administración las correspondientes responsabilidades administrativas por conductas que puedan ser contrarias a la dignidad de sus empleados.

• **Denuncias que no se tramitarán por la Inspección:**

- Si son anónimas.
- Si se refieren a materias que no son competencias propias de la Inspección.
- Si carecen de fundamento alguno o son ininteligibles.
- Si coinciden con asuntos que se estén tratando en un órgano jurisdiccional.

• **Duración de la inspección:**

- A los nueve meses como máximo.

- **Inicio cómputo:**

- Si se inicia la actuación con una visita al centro esta será la fecha con la que se inicia el cómputo.
- Si se requiere la comparecencia se inicia desde el momento que se aporta la totalidad de la documentación requerida.
- Si tras una primera visita no se concluye la inspección y se requiere otra comparecencia para completarla.

- **Interrupción:**

- A los cinco meses como máximo.

- **No puede interrumpirse durante más de 5 meses salvo:**

- Si es causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes.
- Dificultades en la cooperación administrativa internacional.
- Actividades que revistan especial dificultad y complejidad.
- Obstrucción u ocultación de actividades o personas que se desempeñe.

- **Plazo máximo de ampliación:**

- A los nueve meses.

- **Consecuencias derivadas de las actuaciones inspectoras:**

- Advertir o requerir al empresario. Subsanan las anomalías observadas.
- Inicio procedimiento sancionador
- Se levanta acta de infracción y se notifica al infractor de las infracciones presuntamente cometidas, propuestas de sanciones y plazo de alegaciones (15 DÍAS HÁBILES) así como la fecha del acta.
- Audiencia al interesado pasado el plazo de 15 días si se hubiesen formulado alegaciones y para poder hacer nuevas en un plazo de 8 días si se desprende la existencia de hechos distintos a los incorporados al acta.

- **Dictamen de la Resolución:**

- Con indicación de los recursos que procedan contra ellas y plazo.

## **XII. Propuesta de Actuación por Acoso en la Función Pública**

Hasta que en el ámbito local o autonómico no se apruebe un protocolo similar al de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, de ámbito estatal, se puede establecer la recomendación por analogía que a continuación se expone.

### **1.- Iniciación del procedimiento:**

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia»– aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la jefatura superior de personal de la organización en cuestión, del Departamento u organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, en cuya estructura deberá existir una unidad responsable de su recepción y tramitación.

En la adaptación a que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior, cada Departamento/organismo deberá identificar inequívocamente cuál es la unidad responsable de dicha recepción y tramitación. Con carácter general, dicha Unidad será la Inspección General de Servicios departamental, salvo que el titular de la jefatura al que se refiere el párrafo anterior establezca otra.

Esta Unidad, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- 1.- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- 2.- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

## **2.- Indagación y valoración inicial:**

Si la Unidad referida considera procedente iniciar la tramitación comenzará ésta solicitando informe al Servicio de Prevención del Departamento/Organismo y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición del responsable de la Unidad tramitadora, deberá asesorar a dicha Unidad sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la jefatura superior de personal ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

### **3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial:**

A la vista del informe de valoración inicial, el titular de la jefatura superior de personal precitado deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

1.- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- a) Desistimiento del denunciante; salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma.
- b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- c) Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

2.- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

3.- Si del referido informe se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- 1. Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.
- 2. Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- 3. Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.
- 4. Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el

órgano administrativo actuante, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

#### **4. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral:**

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene porqué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general.

Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada Departamento, organismo o entidad pública sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

1. Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicosociología para un diseño adecuado del trabajo.
2. Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado).

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, serán los encargados de proponer y promover en cada Departamento, organismo o entidad pública las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de estos Servicios afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los órganos administrativos responsables de los Recursos Humanos.

## **5. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.**

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, cada Departamento, organismo o entidad pública, a través de las Unidades competentes (habitualmente Unidades de Personal/Formación/Recursos Humanos) y con la colaboración de los Servicios de Prevención, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.

## **6. Criterios que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento:**

1. Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que pudiera conocer.
2. La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

3. Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
4. La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.
2. Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

1. Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
2. Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reservar la identidad de la víctima.

### XIII. Fuentes consultadas

- **Martín Gallo, A.** (Doctorado en Derecho al Trabajo y Seguridad Social): *Inspección de Trabajo: actuaciones de acoso laboral*.  
Enlace: <http://www.mobbingmadrid.org/2016/04/inspeccion-de-trabajo-actuaciones-de.html#more>
- **Código Penal.**
- **Derecho en red:** *Manual de Derecho civil*. Rodrigo Bercovitz & Rodríguez-Cano.
- **El acoso laboral en el trabajo o mobbing**, (reforma del Código Penal). María José Sancho.  
Enlace: <http://www.asociacion-eurojuris.es/publicaciones/el-acoso-laboral-en-el-trabajo-o-mobbing-en-la-reforma-del-codigo-penal/>
- **El Mobbing. Perfil del Acosador.** Enlace: <http://www.elmobbing.com/perfil-acosador-mobbing>
- **El mobbing o acoso laboral en la Administración Pública.**  
Enlace: <http://www.mobbingmadrid.org/2013/10/el-mobbing-o-acoso-laboral-en-la.html>
- **Núñez Fernández, J.** (Profesor de Derecho Penal): *Aspectos esenciales del nuevo delito de acoso laboral y sus antecedentes jurisprudenciales como trato degradante*. Diario La Ley, Nº 7534, Sección Tribuna, 23 Dic. 2010, Año XXXI, Editorial LA LEY.
- **Frago Armada, J.A.** (Ministerio Fiscal): *Mobbing o acoso laboral, Concepto y legislación aplicable*. 2012. BLOG: <http://enocasionesveoreos.blogspot.com.es/>
- **Miguel Lázaro** (Psiquiatra HUSE). *El mobbing y sus dramáticas consecuencias. Estrategias anti mobbing*. 2015. -curso acoso laboral UNED I. Baleares-.
- **Quintana López, T.** (Catedrático de Derecho Administrativo Universidad de León) & **Rodríguez Escanciano, S.** (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). *Límites jurisdiccionales entre los órdenes contencioso-administrativo y social*. Universidad de León.
- **PRIDICAM Madrid.** *¿Cuáles son los riesgos laborales catalogados como psicosociales?*  
Enlace: <http://www.mobbingmadrid.org>
- **Universitat Politècnica de Catalunya:** *Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*. Sara Llovera, Rocío Alfaro, Joaquín Bautista. Documento científico-técnico 20140714.
- **Vázquez & Asociados:** *Mobbing en la función pública*. 2015. Enlace: <http://www.tuabogadodefensor.com/mobbing-en-la-funcion-publica/>