

EL TIPO PENAL DE MOBBING EN EL CÓDIGO PENAL

CARMEN SOTO SUAREZ

Licenciada en Derecho.

Licenciada en Criminología.

Técnico Superior en PRL de las Tres Especialidades

RESUMEN

La integridad moral es el derecho de toda persona, por el hecho de serlo, a desarrollarse como tal, libremente y en sociedad, derecho que debe ser protegido frente a comportamientos que la humillen, degraden y estigmaticen, entre otros ámbitos, en el laboral.

Mediante la LO 5/2012, de 22 de junio, por la que se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se creó el nuevo delito de Acoso Laboral del artículo 173 CP, sin embargo, este tipo penal es insuficiente ante la variedad de conductas constitutivas de mobbing.

Las formas de acoso laboral, solo dependen de la imaginación del acosador, y de su interés en causar sufrimiento.

PALABRAS CLAVE

Acoso. Intimidación. Mobbing. Violencia psicológica. Violencia física. Acoso sexual. Mobbing inmobiliario.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. LA JURISPRUDENCIA.

II. EL TIPO PENAL DE ACOSO LABORAL.

III.SUJETO ACTIVO.

IV.NECESIDAD DE TIPIFICACIÓN EXPRESA DEL ACOSO LABORAL EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO PENAL. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA.

V. COMISIÓN POR OMISIÓN.

VI.FORMAS DE ACOSO LABORAL.

- 1-Bossing.
- 2-Mobbing horizontal.
- 3-Mobbing ascendente.
- 4-Mobbing maternal.
- 5-Violencia en el lugar de trabajo.
- 6-Síndrome del “chivo expiatorio”.
- 7-Acoso sexual.
- 8-Bullying.
- 9-Ciberbullyin.
- 10-Network mobbing.
- 11-Acoso Mediatico.
- 12-Stalking.
- 13-Peer Rejection.
- 14-Gaslighting.
- 15-Mobbing pasivo (agresión pasiva).
- 16-Cumplimiento malicioso.
- 17-Agresión Relacional/Agresión encubierta (Covert aggression).
- 18-Rankism.
- 19-Control Freak.
- 20-Shunting.
- 21-Cronofagia.
- 22-Síndrome de la abeja reina.
- 23-Efecto Lucifer.
- 24-Mobbing familiar.
- 25-Mobbing escolar.
- 26-Ijime.
- 27-Kounai bouryoku.
- 28-Blockbusting.

VII. DIFERENTES DEFINICIONES DE LA “WORK TRAUMA FOUNDATION”.

- 1-Violencia Laboral.
- 2-Violencia física (Physical Violence).
- 3-Asalto/Ataque (Assault/Attack).
- 4-Violencia psicológica (Psychological Violence).
- 5-Abuso (Abuse).
- 6-Intimidación.
- 7-Acoso (Harassment).
- 8-Acoso sexual (Sexual Harassment).
- 9-Acoso racial (Racial harassment).
- 10-Amenazas (Threat).
- 11-Violencia estructural (Structural Violence).

VIII. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO.

- 1-Estrés.
- 2-Tecnoestres.
- 3-Síndrome de Munchausen Profesional.
- 4-Burnout.
- 5-Karoshi.
- 6-Surmenage.
- 7-Workaddiction/Workaholic/Gripe del yuppie.
- 8-Boreout.
- 9-Bullycide.
- 10-Falso mobbing.

IX. CONCLUSIÓN

X. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN. LA JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos viene definiendo los tratos degradantes, como aquellos tratos que pueden "crear en las víctimas sentimientos de temor, de angustia y de inferioridad, susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física y moral" (SSTEDH de Irlanda c. el Reino Unido e Irlanda del Norte, de 18 de enero de 1978; caso Soering, c. Reino Unido de 7 de julio de 1989; caso Tomasi c. Francia, de 27 de agosto de 1992; caso Price c. Reino Unido e Irlanda del Norte, de 10 de julio de 2001). Resulta, pues, relevante la creación en la víctima de una situación de envilecimiento y de humillación, y también la susceptibilidad de doblegar la resistencia física y moral de las víctimas. En estos casos se considera que concurre una violación del art. 3 del Convenio Europeo, que dice: "Nadie podrá ser sometido a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes".

El Tribunal Constitucional afirma al respecto que los tres comportamientos absolutamente prohibidos por el art. 15 CE (torturas, tratos inhumanos y tratos degradantes) se caracterizan por la irrogación de "padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infligidos de modo vejatorio para quien los sufre y con esa propia intención de vengar y doblegar la voluntad del sujeto paciente" (SSTC 120/1990, de 27 de junio; 57/1994, de 28 de febrero; 196/2006, de 3 de julio; y 34/2008, de 25 de febrero). Cada tipo de conducta prohibida se distingue por "la diferente intensidad del sufrimiento causado" en "una escala gradual cuyo último nivel estaría constituido por la pena o trato degradante" (SSTC 137/1990, de 19 de julio; 215/1994, de 14 de julio; y 34/2008, de 25 de febrero), para cuya apreciación ha de concurrir "un umbral mínimo de severidad" (conforme a la SSTEDH caso Campbell y Cosans c. Reino Unido, de 25 de febrero de 1982; y caso Castello-Roberts c. Reino Unido, de 25 de marzo de 1993). Tales conductas constituyen un atentado "frontal y radical" a la dignidad humana, "bien porque cosifican al individuo, rebajándolo a un nivel material o animal, bien porque lo mediatizan o instrumentalizan, olvidándose de que toda persona es un fin en sí mismo" (STC 181/2004, de 2 de noviembre).

En cuanto al bien jurídico de la integridad moral que ha de ser menoscabado gravemente, la doctrina viene conceptuándolo como el derecho de la persona a no sufrir sensaciones de dolor o sufrimientos físicos o psíquicos humillantes, vejatorios o envilecedores.

La jurisprudencia de la Sala de lo Penal del TS, ha venido señalando que la integridad moral se identifica con las nociones de dignidad e inviolabilidad de la persona, matizando que con el castigo de las conductas atentatorias a la integridad moral se pretende reafirmar la idea de que el ser humano es siempre fin en sí mismo, sin que quepa "cosificarlo", circunstancia que obliga a distinguir los simples ataques a la integridad física o psíquica de aquellos otros con repercusión directa en la dignidad

humana. La integridad moral se configura como una categoría conceptual propia, como un valor independiente del derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad en sus diversas manifestaciones o al honor. No cabe la menor duda de que tanto nuestra Constitución como el CP configuran la integridad moral como una realidad axiológica propia, autónoma e independiente de aquellos derechos; y tan evidente es así que los arts. 173 y 177 del CP establecen una regla concursal que obliga a castigar separadamente las lesiones a estos bienes y las producidas a la integridad moral. De aquí se deduce también que no todo atentado a la misma, necesariamente, habrá de comportar un atentado a los otros bienes jurídicos, siendo posible imaginar la existencia de comportamientos típicos que únicamente quiebren la integridad moral sin reportar daño alguno a otros bienes personalísimos (SSTS 255/2011, de 6-4; y 255/2012, de 29-3).

De todas formas, no cabe identificar la integridad moral con la dignidad humana ni considerar esta como el bien jurídico que autonomiza el tipo penal del art. 173. Pues, como tiene reiterado la doctrina, la dignidad humana, más que un bien jurídico diferenciado, constituye una síntesis de la totalidad de las dimensiones físicas o espirituales específicas de la persona humana que inspira y fundamenta todos los derechos fundamentales. Por lo tanto, opera como un principio regulativo que funcionaliza a todos y a cada uno de los derechos fundamentales, constituyendo el núcleo o punto de referencia del que fluyen todos ellos. En cuanto al concepto de trato degradante, la jurisprudencia de esta Sala acoge el concepto establecido por el TEDH anteriormente reseñado, ya que lo define como aquel trato que puede crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar, en su caso, su resistencia física o moral" (SSTS 1061/2009, de 26-10; 255/2011, de 6-4; y 255/2012, de 29-3, entre otras).

La jurisprudencia de la Sala de lo Penal del TS, tiene afirmado que la expresión "trato degradante" parece presuponer una cierta permanencia, o al menos repetición, del comportamiento degradante, pues en otro caso no habría "trato" sino simplemente ataque; no obstante ello, no debe encontrarse obstáculo para estimar cometido el delito a partir de una conducta única y puntual, siempre que en ella se aprecie una intensidad lesiva para la dignidad humana suficiente para su encuadre en el precepto; es decir, un solo acto, si se prueba brutal, cruel o humillante puede ser calificado de degradante si tiene intensidad suficiente para ello. Por lo que hace referencia al resultado, se precisará un menoscabo de la integridad moral, como bien jurídico protegido por la norma, y que se configura como valor autónomo, independiente del derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad o al honor, radicando su esencia en la necesidad de proteger la inviolabilidad de la persona. Se trata de un tipo residual que recoge todas las conductas, que supongan una agresión grave a la integridad moral. Y en cuanto a la mecánica comisiva se sanciona cualquier trato degradante que menoscabe gravemente la integridad moral. Se trata de someter a la víctima, de forma intencionada, a una situación degradante de humillación e indigna para la persona humana. En el contexto en que se encuentra el precepto aplicado, la integridad moral se ha identificado también

con la integridad psíquica, entendida como libertad de autodeterminación y de actuación conforme a lo decidido (SSTS 1061/2009, de 26-10; y 629/2010, de 10-10).

Todos los seres humanos se encuentran insertos en distintos grupos sociales, familia, amigos, comunidad, lugar de trabajo, etc., y estos interactúan unos con otros. A veces esas relaciones son de agresión. En este ámbito el ser humano tiene una característica que no se da en el resto del mundo animal, además de la agresión física, existe la agresión verbal. Ante cualquier tipo de agresión, física o verbal, la respuesta de la víctima consiste en la huida-avoidancia. Incluso cabe la posibilidad de una agresión, no física ni verbal, contra la víctima, sino contra su círculo de actuación, bien sea su fama o renombre, su familia, sus amigos, etc. También hay que tener en cuenta que el ser humano, espera la “aprobación” de sus acciones, el “premio” a su comportamiento, es decir se da la paradoja de que se puede agredir a una persona, no haciéndole absolutamente nada, es decir, haciéndole “el vacío”, ignorándola completamente, con lo que podemos distinguir entre una agresión activa y otra pasiva. Esto nos lleva a establecer que las formas de acoso son prácticamente infinitas, son las mil y una maneras en que una persona puede sufrir.

Incluso el acoso psicológico puede tener lugar de una forma tan sofisticada e indirecta que puede simular todo lo contrario, pareciera que el acosador es una persona delicada y cariñosa, y su acoso tiene todas las trazas de una manifestación positiva de afecto, popularmente se dice que hay amores que matan.

Esto, por su propia naturaleza, determina que todas estas acciones, no pueden ser incluidas dentro del tipo penal del art. 173.1 segundo párrafo: “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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”.

Como elementos de este delito se han señalado los siguientes: a) un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para el sujeto pasivo del delito; b) un padecimiento físico o psíquico en dicho sujeto; y c) un comportamiento que sea degradante o humillante e incida en el concepto de dignidad de la persona afectada por el delito. Y en cuanto al resultado exige el precepto que el trato degradante menoscabe gravemente la integridad moral, lo que excluiría los supuestos banales o de menor entidad (SSTS 233/2009, de 3-3; 1061/2009, de 26-10; y 255/2011, de 6-4).

De cualquier forma, y ateniéndonos a la responsabilidad del empresario no acosador, pero en cuya empresa se realiza el mobbing, no hay que perder de vista el artículo 14 de la L.P.R.L en el que expresamente se recoge el derecho que tienen todos los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y al mismo tiempo, como obligación, de medios no de resultado, en cumplimiento del

deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de su responsabilidad, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que recogen los artículos siguientes en materia de plan de prevención, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente ley.

Muchas de las formas de acoso pueden ser realizadas por el empresario, por cualquier mando de la escala jerárquica de la empresa, o por los iguales, es decir por los compañeros de trabajo, pero siempre la obligación de protección del trabajador corresponde al empresario, es un deber empresarial que no puede ser trasladado a terceras personas, aunque cuando la prevención de riesgos laborales se encuentre exteriorizada en Servicios de Prevención Ajenos. Así se establece en el artículo 14.4 de la L.P.R.L. que las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

En relación al mobbing que se realiza en la empresa, y ateniéndonos al empresario no acosador, Carmona Salgado, entiende que serían de aplicación los artículos 316 y 317 del Código Penal, si los responsables de la empresa tienen conocimiento de la ejecución de tales prácticas, bien por haberse percatado ellos mismos, bien por haber sido denunciadas por el propio trabajador acosado, y hacen caso omiso al respecto, llegándose con el incumplimiento de la normativa vigente a poner en grave peligro la salud mental de este, lo que, como es sabido, ocurre con bastante frecuencia como consecuencia de un proceso de mobbing, sería procedente aplicar el artículo 316 del Código Penal sin necesidad de esperar la causación de resultados dañosos concretos, pues se trata de un delito de peligro y no de lesión. Pero tratándose de conductas empresariales de desatención y omisivas, dolosas y negligentes.

El TEDH establece en reiteradas sentencias que para sopesar la gravedad de un hecho susceptible de violar el art. 3 del Convenio Europeo ha de estarse al conjunto de las circunstancias de cada caso, entre las que cita "la duración de los malos tratos, sus efectos físicos y mentales y, en algunos casos, el sexo, la edad y el estado de salud de la víctima" (SSTEDH caso Irlanda c. el Reino Unido e Irlanda del Norte, de 18 de enero de 1978; caso Tyrer c. el Reino Unido, de 25 de abril de 1978; caso Soering c. Reino

Unido, de 7 de julio de 1989; caso Campbell y Cosans c. Reino Unido, de 25 de febrero de 1982; caso Price c. Reino Unido e Irlanda del Norte, de 10 de julio de 2001; caso Mouisel c. Francia, de 14 de noviembre de 2002; y caso Gennadi Naoumenko c. Ucrania, de 10 de febrero de 2004).

Para Lafont Nicuesa L. (El delito de acoso moral en el trabajo, Ed Tirant lo Blanch, Valencia 2008, pág. 278 y ss), existe base para establecer una responsabilidad penal como autor por comisión por omisión del art. 11 del C.P., de un delito contra la integridad moral de la persona, que tiene los siguientes elementos:

A-Posición de garante. El empresario tienen una posición de garante sobre los trabajadores de su empresa, más intensa que la de otras personas, de evitar la lesión de los bienes jurídicos de los trabajadores.

B-Comportamiento precedente, siendo tal, la acción u omisión, que coloque el bien jurídico protegido en una situación de riesgo.

C-Producción de un resultado típico, en el caso del mobbing, lesión de la integridad moral del trabajador.

II. EL TIPO PENAL DE ACOSO LABORAL

Dispone el Código Penal, en el art. 173.1 “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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.”

A tenor de la letra del nuevo párrafo segundo del art. 173.1 Cp, la conducta típica en el delito de “mobbing” recientemente tipificado en el Código Penal viene constituida por la ejecución de actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso contra la víctima.

La jurisprudencia ha venido entendiendo la comisión de este delito en aquellas situaciones de hostigamiento a un trabajador y presión laboral tendente a su denigración laboral, mediante el que se ejercen conductas de violencia psicológica que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, en el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

Este acoso, como indica la Audiencia Provincial de León, puede manifestarse a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de implantación de medidas organizativas sin justificación, no asignación de tareas, asignación de tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc., medidas de aislamiento social tales como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc., medidas de ataque a la persona de la víctima, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc., medidas de violencia física, agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etcétera.

Igualmente, se ha venido considerando como “mobbing” la situación laboral por la que un trabajador se ve sometido a condiciones laborales y de convivencia que alteran el régimen que caracteriza una relación de trabajo. En este sentido, la doctrina ha establecido que el fenómeno del “mobbing” puede concretarse en acciones específicas contra la reputación o la dignidad personal del afectado tales como comentarios injuriosos o despreciativos, puede ser una acción contra el desarrollo del trabajo, como el encargo reiterado de trabajos inútiles, excesivos o difíciles de realizar, de trabajos monótonos o repetitivos, también puede aparecer como amenazas, críticas desproporcionadas, reprensiones no justificadas e, incluso, de manera negativa en actitudes de total ignorancia, de no dirigir la palabra, de comunicar a través de otros, etcétera. Ahora bien, también se ha especificado que el hecho de que se produzcan algunas de las anteriores conductas en una relación laboral no implica, de modo necesario, que exista un ilícito penal. Así, el acoso laboral, entendido como hostigamiento psicológico en el trabajo o presión laboral tendenciosa, para que pueda reputarse delito, exige la acreditación de que el hostigamiento haya sido particular y directísimamente proyectado sobre una persona.

Quedan delimitados los requisitos que el tipo penal requiere para que una conducta de este tipo pueda ser sancionada penalmente:

1º.- Que el autor de los hechos los cometa “prevaliéndose de su relación de superioridad”.

2º.- Que se trate de actos “reiterados”.

3°.- Y que supongan un “grave acoso” contra la víctima sin llegar a constituir trato degradante, nota de gravedad cuya concurrencia es imprescindible a la hora de calificar estas conductas.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo, ha puesto de relieve los siguientes elementos:

a) Un elemento material consistente en la realización de una conducta de persecución u hostigamiento de un trabajador, bien sea un compañero de trabajo, un superior o un subordinado, en el marco de una relación laboral o funcionarial, teniendo carácter individualizado en cuanto que está dirigida a un trabajador o trabajadores y no hacia un colectivo.

b) Un elemento temporal o de habitualidad. La conducta hostil debe ser sistemática y reiterada en el tiempo, de suerte que aunque los hechos sean leves aisladamente considerados, adquieren gravedad precisamente con la reiteración, lo que supone la exclusión de los hechos esporádicos. Tal continuidad y reiteración, determina como así lo ha entendido el TS en la Sentencia de fecha 28 octubre 2010 -EDJ 2010/246603-, que dicho delito deba de ser considerado como un delito permanente, lo que tiene importancia desde el punto de vista del inicio del plazo de prescripción conforme dispone el art. 132 CP -EDL 1995/16398-, el cual se iniciará desde "el día en que se realizó la última infracción, desde que se eliminó la situación lícita o desde que cesó la conducta".

c) Un elemento intencional. La conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa, dirigida a presionar y hostigar a un sujeto pasivo concreto, con exclusión de los hechos imprudentes o casuales. Así pues, a la conducta propia de "acoso", se añade el calificativo "moral", que tiende por tanto a incidir en que el acoso esté finalísticamente dirigido a conseguir el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona, lo que en suma supone un ataque a su dignidad o integridad psíquica.

En esta línea, tal y como viene estableciendo la jurisprudencia del TS, la Carta Social Europea de 03/05/1996, al referirse al acoso moral, viene a definirlo como actos explícitamente hostiles y condenables que de modo repetido se dirigen contra los trabajadores asalariados en el centro de trabajo.

III. SUJETO ACTIVO

El delito de “mobbing” se trataría de un delito especial que únicamente puede ser cometido por quien ostente una relación de superioridad, tanto laboral como funcional, frente a la víctima del acoso, por lo que el tipo resultaría sólo aplicable en los supuestos de acoso laboral “vertical” y no horizontal.

Así pues, se observa cómo el legislador se ha apartado de la jurisprudencia que los Tribunales han venido estableciendo en relación a este delito de acoso laboral, que venía admitiendo la posibilidad de aplicar el delito del art. 173 Cp tanto a quienes ostentaban esa relación de superioridad, como a los que no, permitiendo así la aplicación del delito en los supuestos de “mobbing horizontal”. “[...] en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad [...]”.

En este sentido, la Audiencia Provincial de Sevilla, expresaba cómo los mecanismos del “mobbing”, en sus variedades vertical y horizontal, podían tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo, como al personal directivo, el que incluso puede ser sujeto pasivo. Aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder.

La consecuencia de que en el nuevo tipo penal no se haya recogido expresamente la posibilidad de comisión del delito por quienes se encuentran en la misma posición laboral o funcional de la víctima, o que incluso se haya indicado de forma expresa la condición de superiores jerárquicos en las relaciones laborales o funcionariales, es que en estos casos habrá que seguir recurriendo al primer párrafo del art. 173.1 CP, y no al segundo párrafo que viene a tipificar expresamente el “mobbing”, pero sólo y únicamente en aquellos supuestos en los que se llegue a producir un trato degradante puesto que, como veremos más adelante, en este segundo párrafo se obvia la necesidad de que dicho trato, degradante llegue a tener lugar, bastando simplemente la ejecución reiterada de actos humillantes u hostiles que provoquen una situación de acoso grave a la víctima.

IV. NECESIDAD DE TIPIFICACIÓN EXPRESA DEL ACOSO LABORAL EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO PENAL. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA.

Mediante LO 5/2010, de 22 de junio, se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, añadiéndose al art. 173.1, los párrafos II y III. En el II se recoge: “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.”

¿Cuáles son las razones para la tipificación expresa del acoso laboral en el art. 173 CP?. ¿Es que antes del año 2010 no había acoso laboral?, ¿o acaso se pretendía una mayor protección por el efecto disuasorio que produce el CP?.

El Código Penal aprobado por LO 10/1995, de 23 de noviembre estableció en el Libro II, el Título VII, “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, un nuevo delito, en el Art. 173, que castigaba a quien infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, con la pena de prisión de seis meses a dos años. Se dudaba, si de conformidad con dicho tipo penal podían ser castigadas conductas de mobbing no funcional, pues para el mobbing funcional se aplicaría el tipo penal del Art. 175, que castiga a la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona, con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo fuera, imponiéndose además al autor, pena la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años.

En realidad, el problema radica en que el mobbing, acoso moral en el trabajo, o acoso laboral, no aparece definido como tal en el Código Penal. La elaboración de un concepto normativo del fenómeno tiene indudables ventajas, fundamentalmente en el ámbito de la seguridad jurídica, y se reduce el ámbito, necesario e inevitable, de discrecionalidad de los Tribunales. Cuando se establece una estructura normativa, se facilita la tarea de subsunción de los hechos en el tipo, y la aplicación del derecho es mucho más previsible. Mientras mayor sea el grado de abstracción del concepto, menos dificultades habrá en el encaje de la acción, pero a costa de tener el mismo problema, de discrecionalidad en el Tribunal. De tal modo que si el concepto normativo es muy abstracto, nada habremos solucionado.

Para Sánchez Garrido J.A.¹, la consideración penal del mobbing no parecía encontrar obstáculo en la inexistencia en el Código Penal, aprobado por LO 10/1995, de

¹ Sánchez Garrido J.A. “La consideración penal del mobbing”, Diario La Ley, Nº 7612, Sección Tribuna, 15 Abr. 2011, Año XXXII, Ref. D-168, Editorial La Ley. En el caso de los funcionarios públicos, en el art. 175 CP (que, como ya se ha indicado, sanciona a la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona). En cambio, desde el punto de vista de la práctica jurisdiccional, no era en absoluto infrecuente tratar de sancionar las conductas de mobbing, como constitutivas de un delito de coacciones, con arreglo al art. 172 CP. Y, desde ambos puntos de vista, se reconocía la posibilidad de que existiera un concurso ideal entre esos delitos, el del art. 173.1 CP, el del art. 175 CP, el del art. 311 CP o el del art. 172 CP, con un delito de lesiones psíquicas del art. 147.1 CP, siempre y cuando a resultas de la actividad presumiblemente constitutiva de mobbing se produjera además en la víctima una lesión de carácter psíquico para cuya curación precisara ésta, además de una primera asistencia facultativa, de

23 de noviembre, de un tipo específico que sancionara tales conductas, al entenderse que éstas podían ser penalmente perseguidas mediante los recursos existentes en ese Código Penal, con la ventaja de que, llegado el caso, no parecía necesario acreditar tanto el acoso en sí mismo como los hechos integradores de los tipos supuestamente aplicables.

En este sentido, se consideró que los comportamientos de mobbing podían encontrar cabida con carácter general en el art. 173.1 CP (castiga a quien infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral) o en el art. 311 CP (que castiga con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses a los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, y a los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro, siendo de especial interés, en lo que ahora se trata, la disposición del último párrafo del indicado artículo, según la cual, si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o intimidación, se impondrán las penas superiores en grado).

En la misma línea, Villegas Fernández J.M.², “El artículo 173 del Código Penal, como garante de la integridad moral, basta para reprimir cualesquiera conductas de acoso, tanto si se producen en la empresa, en la escuela, o en otros contextos, como el urbanístico. No es, por tanto, necesaria la creación de un tipo penal nuevo, si bien en otras ramas del Derecho tal vez sería provechosa una definición legal. A pesar de la aparente diversidad de situaciones que caen bajo la denominación de «acoso», existe un

tratamiento médico. Lo cual tenía una previsión específica en los delitos de torturas y contra la integridad moral, pues, para éstos, el art 177 CP, establece que si en dichos delitos, además del atentado a la integridad moral, se produjera lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la Ley. Sin embargo, la situación no era satisfactoria. Y no lo era porque, excluida la aplicación del art. 311 CP, por tratarse de un delito más protector de los derechos de los trabajadores que de la dignidad humana, y excluida la aplicación del art. 175 CP, por quedar hipotéticamente reducido, su ámbito sancionador al ámbito de las relaciones funcionariales, resultaba que el delito del art. 173 CP parecía previsto para hechos de mayor gravedad que los hechos integradores del mobbing. Pudieran existir otros hechos constitutivos de mobbing que, por cualesquiera circunstancias, no alcanzaran esa gravedad y, en consecuencia, no pudieran ser sancionados por esa vía, planteándose entonces si la consecuencia de dicha dificultad debería ser la atipicidad de esas conductas o, en último caso, su sanción por los tipos del delito o la falta de coacciones, residuales en todo ataque a la libertad.

² Villegas Fernández Jesús Manuel, “Teoría Penal del acoso moral: “mobbing”, “bullyng”, “blockbusting”. Estudios. Boletín núm. 1997. Pág. 5.

substrato ontológico que funciona como denominador común en áreas tan distantes como la Lingüística o la Psicología. Sin embargo, únicamente el Derecho Penal otorga al fenómeno la coherencia que lo convierte en un concepto socialmente inteligible y apto para elaborar una teoría general”.

Molina Navarrete C., tampoco era partidario de la tipificación concreta: “Como sucediera en otras experiencias comparadas, la legislación específica no sólo no garantiza una mayor aplicación sino que la puede perjudicar”³.

El Observatorio Vasco sobre el Acoso moral en el trabajo⁴, en líneas generales, consideraba que con el abanico de tipos penales, se podía responder suficientemente ante las conductas de mobbing. Para el Observatorio, el cuadro general de tipos penales susceptibles de incluir el acoso moral en el trabajo son:

Conductas de menoscabo profesional.

³ Molina Navarrete Cristóbal. "El "acoso" ¿riesgo laboral a prevenir en las empresas o delito a punir por el Estado?". Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral, 2010; (234), págs. 9-20. Pero mi crítica va más allá del plano técnico-jurídico-criminalista para afectar también, como se decía, al plano de la política del Derecho, esto es, al modelo regulador que traduce esta opción técnica, pésimamente llevada a cabo. A mi juicio, y sabiendo plenamente que de este modo «nado de nuevo contracorriente» pero sólo los peces vivos lo hacen, los muertos se dejan arrastrar por la corriente»-, no es la vía criminal la más adecuada para atajar las gravísimas consecuencias de todo tipo, también para los costes globales del sistema económico, y los más particulares de las empresas, amén de la laceración que se hace de derechos de la personalidad inalienables-. Si el legislador quería intervenir, y seguramente debe, podía haber elegido otras fórmulas mejores, y que, en términos generales, deberían tener como ámbito de referencia, el ordenamiento laboral en general y, muy en particular, el preventivo. Asimismo, sin necesidad de una intervención directa, reguladora en el plano sustancial, podía haber optado, con menores costes de aceptación en relación a los empresarios, por lo que hubiera habido un cierto acuerdo al respecto, o al menos las resistencias estarían bastante menos justificadas, por un «modelo de regulación promocional preventiva». De este modo, se daba una imagen, como antes decía, mucho más «positiva», más favorable a la introducción de políticas de empresa, y también públicas, orientadas a atajar la lacra ya desde sus inicios, desde antes de su configuración como una conducta lesiva de modo actual de derechos básicos, de derechos fundamentales. Un modelo análogo al elegido por Francia y por Italia recientemente en relación al estrés laboral, para lo que han preferido universalizar o generalizar el modelo regulador flexible, pero más viable, concertado por los sujetos socio-económicos en el plano comunitario.

⁴ Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo-mobbing-. El acoso moral -"mobbing"- en los lugares de trabajo: comprender para intervenir. En el plano jurídico, se discute agriamente sobre la necesidad o no de una legislación específica que nos ayude a afrontar este problema, hasta el punto de promover múltiples iniciativas parlamentarias y legislativas, amén de crear un nuevo espacio para el conflicto entre Administraciones Públicas Territoriales, por supuesto dentro del Estado pero también en la UE; se abren graves fallas institucionales en torno a cuestiones como el "bien jurídico" a proteger en estos casos, hasta el punto de dividir o generar un cisma en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; se multiplican los conflictos entre grupos o movimientos sociales, entre las asociaciones de personas afectadas y los sindicatos, entre éstos y el empresariado... Además, siguiendo la popular máxima "a río revuelto...", cada juez aprovecha para fijar su propia doctrina en esta materia, siguiendo una técnica de emulación del análisis "extrajurídico" que amén de errónea resulta peligrosa.

-Delito de coacciones del art.172. Se puede incluir el menoscabo laboral injustificado como forma de intimidación ya que también los actos de presión laboral o medidas de menoscabo profesional, atendida la importancia de la vida profesional en el desarrollo personal y material de una persona, puede producir una compulsión anímica en la persona integrable en el concepto de intimidación, pero tiene el inconveniente que requiere un ánimo tendencial consistente en el deseo de restringir la libertad ajena. Se trataría de un elemento subjetivo que hay que inferir de la conducta del sujeto activo.

-Delito de prevaricación del art. 404. Se puede sostener que quien de forma injustificada aplica un trato desigual a un funcionario público, realiza un comportamiento injusto pero las exigencias jurisprudenciales sobre un dolo directo en quien adoptó la decisión atacada, una conciencia maliciosa sobre la injusticia de la resolución adoptada que "no cabe deducirla de consideraciones más o menos fundadas sino que necesariamente debe estar apoyada por una prueba evidente que no deje duda alguna sobre este dato anímico". Esto determina que esta posibilidad sea poco viable en la práctica.

Vejaciones personales que normalmente acompañan al acoso moral.

-Delito de lesiones físicas o psíquicas del art. 147 CP y ss., o falta de lesiones cuando se hayan producido agresiones psíquicas o mentales.

-Falta de vejaciones del art.620.2º. Burlas, insultos o críticas hirientes.

-Delito de injurias del art. 208, en los casos de difusión de rumores, que atenten al honor de la víctima.

-Delito contra la integridad moral del art.173, que castiga a todo aquel que "infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral", aquí es donde mejor encajaría el mobbing, ya que el bien jurídico protegido es el mismo que ataca el acoso, la integridad moral.

-Difícilmente aplicable el art. 316. Debe ser integrado con la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales. El principio de tipicidad y de interpretación restrictiva de los elementos que integran el tipo penal se proyecta también sobre dicha normativa por lo que no cabe acudir a interpretaciones extensivas a la hora de aplicar el art. 316.

-Delito del art. 525. El escarnio público de que pudiera hacerse objeto a una o un trabajador por profesar o practicar determinada confesión religiosa o creencia, o por no hacerlo.

Estimaba Pérez Machío Ana I.⁵, que no hacía falta la creación de un tipo específico de acoso laboral “Por lo tanto, la identificación del acoso moral laboral con las conductas constitutivas de tratos degradantes facilita una efectiva sanción de todos ellos a través del artículo 173.1 CP. No resulta necesaria ni la construcción de un tipo específico sancionador del acoso moral en el trabajo, ni la creación en el artículo 173.1 CP de un nuevo párrafo en el que se defina dicho concepto. La convicción de que estas conductas generan graves sentimientos de humillación y degradación lesivos de la integridad moral, y surgidos con motivo de la especial relación que une al sujeto activo con el pasivo conforma el elemento sustantivo y caracterizador de todos estos comportamientos. La alusión a la finalidad teleológica (que el trabajador abandone el puesto de trabajo), apuntada desde la Psiquiatría y la Psicología, y la exigencia de que estas conductas operen en el ámbito laboral como consecuencia de la existencia de una relación laboral no constituye un dato determinante en la tipificación de estas conductas, ni supone una modificación del marco punitivo, habida cuenta de los límites punitivos previstos en las proposiciones legislativas analizadas”.

En realidad, cabrían dos opciones para la persecución de los actos de acoso laboral, castigar por cada una de las acciones de hostigamiento que ha padecido la víctima, individualmente consideradas, con el inconveniente de que debido a su escasa entidad puedan ser atípicas, o sólo constitutivas de falta. O bien, por el total de las acciones, consideradas en su conjunto, como un único delito de acoso, contra la integridad moral, del art. 173. No siendo necesario tampoco, en ninguno de los dos casos, la creación de un tipo específico de acoso laboral.

Pomares Cintas Esther⁶, establece que para entender la relevancia penal del acoso, es necesario considerar las características que lo definen, y que son:

⁵ Pérez Machío Ana I., “Concreción del concepto jurídico de mobbing, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal”. Revista electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06. Sorprende, en este sentido, la existencia de voces que apuntan hacia la necesaria tipificación jurídica del acoso moral en el Estatuto de los Trabajadores. Según estos autores una delimitación y definición de dicho concepto redundaría en beneficio del trabajador potencialmente afectado y del propio empresario, que tendría una mayor capacidad para el control y represión disciplinaria de este tipo de actuaciones. En este sentido, no se puede perder de vista la reforma operada en el ET a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE de 31 de diciembre de 2003). Según el artículo 37 de la presente ley el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos: “e) al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

⁶ Pomares Cintas Esther. El Derecho Penal ante el acoso en el trabajo: El Proyecto de reforma penal de 2009. Desde hace algunos años, se viene señalando la falta de necesidad de un delito que sancione expresa y genéricamente el acoso en el trabajo, pues su ausencia no es obstáculo para reprimirlo conforme al Código penal vigente, que cuenta ya con un delito de acoso sexual⁶. Por otro lado, tampoco se puede afirmar hoy que exista una absoluta falta de concienciación sobre la trascendencia jurídico-penal

-Comparte los rasgos esenciales de todo acoso moral, que es un proceso de hostigamiento, reiterado de violencia física, psíquica, o ambas, de por sí idóneo para humillar, o reducir a la condición de objeto a la víctima.

-No basta un solo acto, debe existir reiteración o habitualidad.

-La concreta finalidad perseguida por el acosador, no es intrínseca al concepto de acoso.

-Puede tener lugar en el sector público o privado, siendo esto indiferente para el acoso.

-Tiene lugar en un concreto espacio de regulación, el centro de trabajo, donde tienen lugar relaciones asimétricas de poder, que originan relaciones dominación-sumisión entre las partes.

Esto último tiene importantes consecuencias prácticas, al existir abuso de superioridad, el prevalimiento de la situación de superioridad por el sujeto activo, invalida el consentimiento, la aceptación del maltrato por la víctima.

Lo anterior tiene una gran importancia, ya que en ocasiones, las personas víctimas de este fenómeno, no se dan cuenta de que sufren esta situación, experimenta el acoso moral en el trabajo como un fallo suyo, piensa que es él quien hace las cosas mal. En otras ocasiones la víctima, no tiene capacidad de reacción, con patologías como cuadros ansiosos depresivos, con pérdida de autoestima, se siente inútil y culpable de todo. Los efectos del "mobbing" son negativos, tanto para las víctimas primarias (las que lo sufren directamente) como para las secundarias (testigos de la situación). Además de lo anterior, las víctimas se suelen enfrentar a un entorno traumático debido a

de unos hechos susceptibles de ser resueltos por el derecho laboral sancionador. En este sentido, se observa la tendencia de los jueces y tribunales de lo penal que se han pronunciado en esta materia a utilizar en sus resoluciones el término "acoso laboral", aunque no exista una infracción penal relativa a esta modalidad de maltrato. Es un dato que no cabe ignorar: dicha alusión terminológica posee un significativo valor instrumental, no sólo sirve para identificar una situación penalmente insoportable, también es vehículo portador de esa toma de conciencia del fenómeno y la posibilidad de ser resuelto por la vía penal⁷. Incluso 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 reconoce una labor principal de la ITSS a la hora de promover la persecución penal del acoso: el Inspector debe comunicar al Ministerio Fiscal el contenido del acta de infracción "en el caso de que el Jefe de Inspección apreciase la posible concurrencia de hechos delictivos". Al mismo tiempo, dicho Criterio Técnico ha querido orientar esa tarea planteando un abanico de tipos penales aplicables en el que encuadrar una situación de acoso en el trabajo. En efecto, el Código Penal vigente ofrece varias alternativas de resolución que no se agotan en una simple valoración aislada de las conductas que integran la situación de acoso. Ante todo, la respuesta penal más adecuada dependerá de la forma en que se manifieste el hostigamiento, esto es, según afecte predominante e ilegítimamente al ejercicio, contenido o forma de desempeño de la prestación laboral, o bien, a la esfera más personal del trabajador, mediante comportamientos que se proyectan contra su reputación, por ejemplo, a través de reiterados comentarios injuriosos o despreciativos.

los procesos por los que tienen que pasar en la propia organización, en el sistema sanitario, y en el judicial, lo que siempre empeora sus patologías.

Establecidos, estos presupuestos, el Código Penal, tendría alternativas de resolución que no se agotan en una simple valoración aislada. Cabría acudir al art. 311, apartados 1º y 3º, imposición de condiciones ilícitas mediante violencia o intimidación que perjudiquen los derechos laborales, o al delito de trato degradante contenido en el art. 173.1, que protege la integridad moral.

Pero lo que más destaca, es que cabe la posibilidad de aplicar la pena accesoria de suspensión de empleo o cargo público o inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, “si estos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, debiendo determinarse expresamente en la sentencia esta vinculación”, art 56.1, 1º y 3º C.P.). Esto permite alejar al sujeto activo del acoso, y no al revés como suele suceder.

El criterio más extendido, ha sido aplicar, cuando se ha aplicado, el art. 173.1 del C.P., el cual, por su versatilidad permite englobar y unificar cualquier modalidad de acoso, siempre que implique una grave lesión de la integridad moral de la víctima. Pero con todo, fundamentalmente por la indeterminación de este delito, ha dado lugar a relativamente escasas sentencias condenatorias, y las que si lo han sido, no han previsto la pena accesoria de inhabilitación como forma de alejar al sujeto activo de la víctima.

Pomares Cintas Esther, hace la siguiente valoración:

Ámbito Interno de la Administración Pública:

- La mayor parte de las sentencias condenatorias no emplea el término acoso laboral, a pesar de describir las características de una situación de acoso laboral.
- Las formas de acoso laboral logran la degradación de la víctima.
- Se manifiesta una tendencia a no ofrecer una respuesta penal autónoma y específica a la situación de acoso laboral⁷.

⁷ Pomares Cintas Esther. Panorama Jurisprudencial en materia penal sobre el acoso en el trabajo antes de la vigencia del nuevo delito de acoso moral laboral. Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo. Esa cosificación de la víctima trabajadora, la creación de una situación insoportable y humillante en el lugar de trabajo, deberían haber encontrado una respuesta penal específica al margen del delito de prevaricación administrativa (dirigido a la protección genérica del correcto funcionamiento de la Administración pública) y más allá de una compensación económica por daños morales (responsabilidad civil ex delicto). La integridad moral de las personas se encuentra tutelada a través del delito de trato degradante del arto 173. 1 CP. Incluso, dentro de los delitos laborales, el arto 311 CP castiga el atropello, mediante la imposición (por acción u omisión) de condiciones ilícitas, de los derechos laborales, y no cabe duda que el derecho a la integridad moral del trabajador en el desempeño de sus funciones lo es, en concreto, el derecho a la protección frente al acoso según los arts. 4.2.e) ET y 14 h) EBEP, como

Ámbito de la Empresa Privada⁸.

-En relación a la empresa privada, son significativos los escasos pronunciamientos condenatorios en contraste con las mayores posibilidades de condena en el ámbito de la Administración pública.

-La mayor parte de los casos han sido destinados por falta de acreditación p relevancia penal de los hechos imputados.

-Esto se debe a que el trato degradante del art. 173.1 está compuesto por elementos exclusivamente valorativos, y por ello indeterminados.

manifestación del derecho a la consideración debida a la dignidad del trabajador. En esta línea, el Consejo Fiscal ha reivindicado el espacio de aplicación del delito del arto 311 en materia de acoso laboral por la impronta intimidatoria en la alteración de condiciones laborales (Informe sobre el Anteproyecto de reforma penal de 2008, y, recientemente, los jueces Abascal Junquera/Acón Ortega, Práctica Penal, noviembre-diciembre, n.º 61, 2010). Este delito laboral prevé un marco penal superior, que puede alcanzar la pena de prisión de 3 a 4 años y 6 meses y multa de 12 a 18 meses cuando se utilicen medios coactivos o intimidatorios (art. 311. 3º CP). Conviene subrayar aquí que la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 diciembre 1994 y la SAP Castellón de 5 julio 1999 valoraron de modo separado (y junto al delito de prevaricación) la privación de desempeñar la prestación laboral y la imposición de condiciones laborales ilícitas a la víctima.

⁸ Pomares Cintas Esther. Panorama Jurisprudencial en materia penal sobre el acoso en el trabajo antes de la vigencia del nuevo delito de acoso moral laboral. Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo. Escaso o nulo efecto disuasorio de las condenas: -Tomando como referencia exclusiva las sentencias condenatorias, éstas, en realidad, no despliegan efecto disuasorio alguno, sino un efecto vacío de contenido: la respuesta penal queda reducida al importe indemnizatorio (que tiene naturaleza civil). Teniendo en cuenta el perfil criminológico de los autores de acoso laboral, que no cuentan con antecedentes penales, las penas de prisión impuestas (se tiende a aplicar la mínima) no superan los 2 años de prisión, lo que significará la posibilidad de suspenderles el cumplimiento de la pena. -Hay otras alternativas. Sorprende que no se utilicen también recursos que están al alcance del Ministerio Fiscal o la acusación particular en el proceso penal por acoso laboral. El Código penal ofrece herramientas suficientes que permiten responder a la problemática de este fenómeno: es posible aplicar la pena accesoria de suspensión de empleo o cargo público o inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, "si estos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, debiendo determinarse expresamente en la sentencia esta vinculación" (art. 56. 1, 10 Y 30 CP). Es también plausible, en función de "la gravedad de los hechos o el peligro que el delincuente represente" (así, tomar represalias o insistir en el acoso de la víctima), imponer penas accesorias que impliquen el alejamiento del acosador del entorno laboral o de relación de la víctima. Esta posibilidad se prevé en el artículo 57 CP (y 48 CP), siendo obligatoria en los supuestos de violencia ocasional o habitual en el ámbito familiar, que guardan un estrecho paralelismo con el acoso laboral. Tales penas accesorias no sólo despliegan efectos disuasorios, también permite el alejamiento del acosador (o la acosadora), respecto de la víctima maltratada, y no al revés, como es habitual, pues es la víctima la que acaba abandonando o trasladándose de puesto de trabajo. Curiosamente, es el tratamiento penal que se dispensa en el ámbito del acoso laboral en la Administración pública porque la pena (principal) anudada al delito de prevaricación administrativa es la inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de siete a diez años.

-Una solución hubiese sido, si alternativamente se hubiese formulado acusación por el art. 311, imposición de condiciones laborales ilícitas, que no depende de elementos valorativos, sino de elementos normativos.

-Las sentencias condenatorias no tienen efecto disuasorio, en la práctica se reducen al pago de una indemnización.

-Sorprende que no se impongan penas accesorias, como suspensión de empleo o cargo público o inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, si estos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, art. 56.1 1º 3º C.P. E igualmente penas accesorias que impliquen el alejamiento del sujeto activo del entorno de la víctima, art. 57 C.P.

Recoge que no es necesario crear un precepto que englobe todas las manifestaciones de acoso laboral, sino aplicar los ya existentes, en función de su gravedad, y aplicando, en su caso, las penas accesorias⁹.

Otro sector doctrinal, con notables influencias de carácter psicológico, eran partidarios de una tipificación expresa del acoso laboral, debido fundamentalmente a la disparidad de criterios jurisprudenciales. Una tipificación, además de aumentar la seguridad jurídica, evitaría la impunidad de muchas de estas conductas de hostigamiento que no tienen un adecuado encaje en el C.P. (antes de la introducción de los párrafos II y III en el art. 173.1, por LO 5/2010, de 22 de junio). También por razones de política criminal y de prevención general.

Las razones para la regulación expresa y autónoma del acoso laboral se pueden dividir en:

⁹ Pomares Cintas Esther. “El acoso en el trabajo basado en la alteración de las condiciones de prestación de la actividad laboral. Análisis de los planteamientos prelegislativos, jurisprudenciales y doctrinales sobre su regulación pena I” No se trata -no es necesario- de encontrar un precepto capaz de albergar todas las manifestaciones de acoso en el trabajo, o de ofrecer una visión global del fenómeno, sino de aplicar los ya existentes en función de sus modalidades y su relevancia penal. Además, según lo previsto en el arto 56. 1, 1.0 y 3.º CP, y atendiendo a la gravedad del delito aplicado, no habría obstáculo para imponer, como pena accesoria a la de prisión (inferior a 10 años), la suspensión de empleo o cargo público o la inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, cuando «estos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, debiendo determinarse expresamente en la sentencia esta vinculación». Ni el acoso laboral es un problema nuevo ni es una novedad la tónica general de inaplicación de los mecanismos penales encaminados a proteger los derechos del colectivo de los trabajadores. El reconocimiento del carácter insoportable de la violencia en el trabajo ya existe desde que se ha convertido en un fenómeno mediático, desde que recibió la primera denominación de «mobbing». No es, por tanto, un problema de necesidad de tipificación expresa, sino de voluntad de aplicar de forma efectiva los recursos existentes que contemplan su relevancia penal, de lo contrario, se vaticina el mismo futuro que otros preceptos específicos, como el arto 316 CP, que se enmarca en la lucha contra la siniestralidad laboral, también intolerable por su especial gravedad y frecuencia.

- Poner fin a la disparidad de criterios en las sentencias judiciales, en muchas de las cuales se recogía que era un supuesto atípico.

-Por razones de prevención general, para dejar claro, que el legislador quería castigar tales conductas, con todos los medios a su alcance, entre ellos con la sanción penal.

-La gravedad, cuantitativa y cualitativa, de este fenómeno, hacía considerar al legislador que la protección de otros sectores del ordenamiento jurídico, laboral y administrativo, no serían suficientes para la protección de los trabajadores y funcionarios.

Mir Puig C., era partidario de la tipificación expresa del acoso laboral. Establecía que el bien jurídico protegido es la integridad moral, en los casos más graves podría ser de aplicación el art. 173.1. Sin perjuicio, que en ocasiones, la conducta concreta puede ser sancionada por otros tipos penales, como delito de calumnia o injuria (arts. 205 y 208 C.P.), amenazas graves o menos graves (arts. 169 y 171 C.P.), atentados contra la intimidad (arts. 197 y ss. C.P.), coacciones genéricas y agravadas (art. 172 C.P.), imposición de condiciones ilegales de trabajo o de seguridad social (art. 311 C.P.), incumplimiento de normas de prevención de riesgos laborales (art. 316 C.P.), lesiones físicas o psíquicas (art. 147 y ss. C.P.), acoso sexual (art. 184). El Derecho Penal, como todo medio de control social, tiende a evitar determinados comportamientos que se reputan indeseables, acudiendo para ello a la amenaza de imposición de las sanciones más graves (las penas) como forma de evitar los comportamientos que juzga especialmente peligrosos (los delitos). Y el mobbing vulnera derechos fundamentales y constituye un comportamiento especialmente peligroso, particularmente a los ojos de nuestra sociedad actual. Ahora bien, el postulado de precisión de la ley penal, que supone una garantía del principio de legalidad, da lugar al llamado mandato de determinación, que exige que la ley determine de forma suficientemente diferenciada las distintas conductas punibles y las penas que pueden acarrear. Y en punto a la determinación de conductas tenemos que atender bien a actuaciones concretas, bien a la intención de la persona culpable. Tendría que ser un tipo doloso, ya que los delitos de intención no son compatibles con la imprudencia, pero ello no excluiría la punición del que por omisión da lugar a que se produzca el acoso estando en posición de garante de que tal situación no se produzca. Mantenía que en el Código Penal, a pesar de la existencia de numerosos preceptos en los que puede subsumirse parcialmente el fenómeno del acoso moral en el trabajo, no existe precepto alguno que abarque la totalidad del injusto del mismo¹⁰.

¹⁰ Mir Puig Carlos. El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bulluig) y el derecho penal. El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa. Estudios de Derecho Judicial. Consejo General del Poder Judicial. Centro de documentación Judicial. 2007. Págs. 173-253. El delito de tratos degradantes del artículo 173.1 del CP. Como se ha dicho más arriba hay autores que defiendan que el acoso moral en el trabajo puede ser subsumido en el artículo 173.1 del CP, que castiga los tratos degradantes, asimilando conceptualmente el acoso laboral a los mismos. Nosotros no compartimos dicha opinión -aunque es muy sugerente y pone de manifiesto la necesidad de que se castigue el acoso laboral,

Este autor, en marzo de 2006, dirigió a la comisión General de Codificación, Sección Penal, del Ministerio de Justicia, una propuesta de tipificación expresa del acoso moral o psicológico en el trabajo. Partiendo de la base de que el bien jurídico protegido era la integridad moral, con independencia de que el delito se cometiera en el ámbito de las relaciones laborales. Por tal motivo la ubicación sistemática debía ser en el art. 173.1 C.P., mediante la adición de un nuevo párrafo. Siendo el texto el siguiente:

“El que mediante reiterado y grave acoso moral, degrade o consienta que se degraden las condiciones de trabajo de una persona, afectando dicha degradación los derechos laborales e integridad moral de la misma, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o la de trabajo en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días.

Si el culpable de acoso moral hubiera cometido el hecho prevaleándose de una relación de superioridad, la pena será de uno a dos años de prisión e inhabilitación especial para el empleo o cargo público o, en su caso, inhabilitación especial para profesión, oficio, industria o comercio por tiempo de uno a dos años”.

Lo formula como un delito de lesión y de resultado, de producirse un ulterior resultado de lesiones, también se aplicaría el art. 147 y ss. C.P.

Sólo se castiga como delito el acoso moral grave, siendo el resto, en su caso, constitutivos de la falta del art. 620.2 C.P. Teniendo en cuenta que aunque los actos de acoso, singularmente considerados, podían ser leves, la reiteración o habitualidad, los podía dotar del carácter de gravedad.

En cuanto a la pena, no cabía la de multa, por la insuficiencia preventiva de la misma, y también porque generalmente, el empresario contará con recursos económicos para su pago, sin que le suponga ningún problema.

Para Villacampa Estiarte C.¹¹, era necesaria la tipificación específica del delito de acoso laboral, ya que el tipo penal del Art. 173.1, tenía las siguientes dificultades:

aparte de que no nos consta que los tribunales penales españoles hayan aplicado nunca dicho precepto al acoso laboral. Es cierto que el bien jurídico protegido en el delito de tratos degradantes es igualmente la integridad moral, pero ello no es suficiente para que el acoso laboral pueda subsumirse en el art. 173.1 CP.

¹¹ Villacampa Estiarte Carolina. “La incriminación del mobbing en Derecho Penal Español: los claroscuros del delito de acoso laboral”. Revista Derecho y Proceso Penal 30. Enero-Abril 2013. Pág. 223-232. Sin embargo, con carácter general la doctrina penal había venido considerando que las conductas de acoso moral en el trabajo suponían un atentado contra la integridad moral de los trabajadores, alzaprímado el contenido lesivo de estas conductas respecto de la legalidad o ilegalidad de las condiciones en las que el trabajo se presta. El delito que sin duda se había venido identificando como piedra de toque para incriminar las conductas de acoso laboral según la doctrina mayoritaria había venido siendo el de trato degradante, al considerar que la aplicación de la violencia psicológica y hostigamiento

-a. Se dudaba que el 173.1, al describir la conducta, permitiese su realización mediante una serie sucesiva de actos de escasa gravedad, individualmente considerados, o si tenía que tratarse de un solo acto de suficiente gravedad, y si no la tuviese se aplicaría la falta del art. 620.2 C.P.

-b. Exigencia de la gravedad del menoscabo a la integridad moral de la persona como consecuencia del trato degradante. No todo trato degradante se podría subsumir en el art. 173.1 C.P. Lo anterior lleva a tener que delimitar el concepto de gravedad, caso por caso, lo que causa una gran inseguridad jurídica.

-c. Existencia de un cierto prejuicio jurisprudencial contrario a la condena de los supuestos de acoso laboral, por entender que estos no alcanzaban la suficiente entidad para incluirse en los delitos contra la integridad moral. Esto lo demuestra el escaso número de sentencias condenatorias, la elevada cifra resoluciones judiciales de sobreseimiento en supuestos de acoso, o bien la condena, sólo por la falta del art. 620.2 C.P.

Siguiendo las opiniones favorables a la incriminación expresa del acoso laboral, en el Proyecto de Ley (121/000052, de 27 de noviembre de 2009), Exposición de Motivos, se recogía: “La evolución social de un sistema democrático avanzado como el que configura la Constitución española determina que el ordenamiento jurídico esté sometido a un proceso constante de revisión. La progresiva conquista de niveles de bienestar más elevados no es concebible, en un marco jurídico de respeto a los derechos fundamentales, sin un paralelo avance en materia de libertad y de seguridad, pilares indisolublemente unidos del concepto mismo de Estado de Derecho. En este contexto se enmarca la presente reforma...”. Y, concretándose al acoso laboral, “...Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta denominada de acoso laboral entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”. Artículo único. Modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

reiterados acaba conduciendo a una situación en que la integridad moral de la persona se veía cercenada. Y es que, efectivamente, pese a las dificultades de determinación del alcance de los términos típicos del delito de trato degradante y a la porosidad de su bien jurídico, poca duda cabe acerca de que las dinámicas de acoso laboral hallaban encaje en esta figura delictiva. En el caso de los funcionarios, se había planteado por algunos la posibilidad de acudir al delito contemplado en el art. 175 CP. Sin embargo, adecuadamente en mi opinión, según otro parecer se contestó la aplicación del tipo contenido en el art. 175 CP, al considerar que el funcionario que acosaba moralmente a otro funcionario debía ser penalizado conforme al delito común de trato degradante, no conforme al tipo cualificado contemplado en el art. 175 CP, porque no hay prevalimiento del principio de autoridad en estos casos que justifique la mayor gravedad de la conducta del funcionario en relación con la del particular que realiza el mismo comportamiento (Cfr. Auto AP León de 17 marzo 2008, JUR 20081 217056).

Trigésimo cuarto. Se añaden un segundo y un tercer párrafo al apartado 1 del artículo 173, con la siguiente redacción: “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.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el disfrute efectivo de la vivienda”.

Quedando aprobado el proyecto de ley, por el que se modifica la Ley Orgánica del Código Penal. El proyecto de ley orgánica fue publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, de fecha 6 de mayo de 2010. El Senado, en sesión del día 9 de junio de 2010, aprobó el proyecto sin introducir variaciones en el texto remitido por el Congreso de los Diputados. Siendo por tanto, publicada en el BOE de fecha 23 de junio de 2010, la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Añadiéndose al art. 173.1, los párrafos II y III.

V. COMISIÓN POR OMISIÓN

Según jurisprudencia reiterada de la Sala de lo Penal del TS (SSTS 320/2005, de 10-3 ; 37/2006, de 25-1 ; 213/2007, de 15-3 ; y 64/2012 , de 27- 1) para que proceda aplicar la cláusula omisiva del art. 11 del C. Penal , en este caso en relación con el art. 173.1 del mismo texto legal , se requieren los siguientes requisitos:

a) Que se haya producido un resultado, de lesión o de riesgo, propio de un tipo penal descrito en términos activos por la ley.

b) Que se haya omitido una acción que se encuentre en relación de causalidad hipotética con la evitación de dicho resultado, lo que se expresa en el art. 11 del C. Penal exigiendo que la no evitación del resultado "equivalga" a su causación.

c) Que el omitente esté calificado para ser autor del tipo activo que se trate, requisito que adquiere toda su importancia en los tipos delictivos especiales.

d) Que el omitente hubiese estado en condiciones de realizar voluntariamente la acción que habría evitado o dificultado el resultado.

e) Que la omisión suponga la infracción de un deber jurídico de actuar, bien como consecuencia de una específica obligación legal o contractual, bien porque el

omitente haya creado una ocasión de riesgo para el bien jurídicamente protegido mediante una acción u omisión precedente.

Se dice en relación con esta cuestión concreta que la comisión por omisión puede ser imputada tanto en el grado de la equivalencia con la autoría -con la autoría material y con la cooperación necesaria- como en el grado de la equivalencia con la complicidad.

Comisión por omisión en grado de autoría existirá cuando pueda formularse un juicio de certeza, o de probabilidad rayana en la certeza, sobre la eficacia que habría tenido la acción omitida para la evitación del resultado. Comisión por omisión en grado de complicidad existirá, por su parte, cuando el mismo juicio asegure que la acción omitida habría dificultado de forma sensible la producción del resultado, lo que equivaldría a decir que la omisión ha facilitado la producción del resultado en una medida que se puede estimar apreciable.

Y en lo que respecta al elemento subjetivo del dolo, se precisa que en el delito de omisión la característica básica del dolo es la falta de decisión de emprender la acción jurídicamente impuesta al omitente. En los delitos de omisión el dolo se debe apreciar pues cuando el omitente, a pesar de tener conocimiento de la situación de hecho que genera el deber de actuar y de su capacidad de realizar la acción, no actúa. En el caso de los delitos de comisión por omisión o delitos impropios de omisión, el conocimiento del omitente se debe referir también a las circunstancias que fundamentan su obligación de impedir la producción del resultado (SSTS 1061/2009, de 26-10; y 358/2010, de 4-3).

VI. FORMAS DE ACOSO

En el ámbito anglosajón, cada forma de mobbing, suele tener un nombre, algunas de estas formas de acoso son:

1-Bossing: Procede de la palabra inglesa boss, “el jefe”, o en una traducción libre “el que manda”. De trata del acoso vertical descendente, el autor es el superior jerárquico, pudiendo ser un mando intermedio, el primer mando del escalafón, o el propio empresario, pudiendo existir concurrencia de responsabilidades de toda la cadena de mando, bien por acción o por omisión. Según recoge Escudero Moratalla y otra en “Mobbing análisis multidisciplinar y estrategia legal” pags. 109 y ss., la presión se deriva de la diferente posición de poder del acosador y de la víctima. El acosador no necesita buscar aliados para llevar a cabo su comportamiento destructor, pero en la gran

mayoría de las ocasiones, sin necesidad de buscarlos los encuentra, bien de manera activa o pasiva.

Tiene por finalidad destruir al subordinado, bien aislándolo completamente, o provocando su marcha, de manera voluntaria o forzosa, se suele buscar el abandono “voluntario” de la víctima, de manera que no sea necesario el despido

2-Mobbing horizontal: autores pueden ser todos los miembros del grupo sin relación jerárquica con la víctima, pudiendo actuar por acción, omisión o encubrimiento. En este caso la presión es ejercida, no por la situación de poder jerárquico dentro de la empresa, sino por el poder de facto que ostenta el acosador/s, por pertenencia al grupo, mayor agresividad, protección de hecho por el empresario o superiores jerárquicos, etc. Normalmente, el comportamiento del grupo no es la suma de los comportamientos individuales que lo integran, sino que el grupo tiene una identidad propia y distinta a la de sus miembros, “atacando” a los extraños. Por regla general, este comportamiento agresivo, es tolerado o consentido, cuando no promovido por el empresario.

3-Mobbing ascendente: Se produce por los subordinados jerárquicos hacia el superior, en este supuesto, por su propia naturaleza y necesidad de presión, es necesaria la unión, la formación del grupo de acosadores, contra la víctima que es el superior. Son frecuentes los casos en que se produce el ascenso de uno de los miembros de la plantilla, y el resto no ve bien esta subida en el escalafón de uno de ellos, desde ese momento se le intenta acosar de cualquier forma, fundamentalmente llevando el trabajo “a reglamento”, dejando toda la iniciativa en manos del jefe y cumpliendo sus ordenes a “rajatabla”, y mientras más perjuicios cause esto mucho mejor.

Leymann “La persecución del trabajo”, pag. 60, en los estudios llevados a cabo en Suecia, recoge que el mobbing descendente supone el 37%, el horizontal el 44% y el ascendente el 9%.

4-Mobbing maternal: es el acoso que sufre la mujer por el hecho de ser madre, en su entorno laboral. El mobbing comienza por el enfriamiento de las relaciones, con ruptura de la comunicación, realizando la misma única y exclusivamente a los temas imprescindibles y con una hipotética modificación de las condiciones laborales dentro del puesto que desempeña la mujer.

Además, en el supuesto del mobbing maternal, existe en la mayoría de los supuestos, una presión psicológica ejercida por la empresa que se fundamenta en la inestabilidad laboral de las mujeres que contrata, negando siempre contratos indefinidos

e impidiendo la estabilidad necesaria que necesita cualquier persona para desarrollar con plenitud su profesión.

El perfil de la mujer objeto del estudio, que sufre mobbing maternal laboral es: embarazada o con un menor inferior al año, tiene entre 25 y 35 años, con cualificación media, media-baja, la mayoría es española, la regularización y la crisis está haciendo crecer ostensiblemente la mujer afectada por mobbing maternal laboral con origen inmigrante, iberoamericano y de países del este de Europa.

El 90% de los casos de mobbing maternal laboral nunca llega a juicio motivado por el abandono anticipado del mercado laboral de la mujer madre trabajadora y la temporalidad de los contratos, en un 80%. La mujer suele estar contratada temporalmente en Pymes. Últimamente, se percibe un crecimiento de los casos de despido y readmisión por improcedencia reiterada de hasta tres veces, generando un proceso de acoso hasta conseguir la baja voluntaria. En esta “mala praxis laboral” se observa la ampliación del círculo de presión hacia la pareja si trabaja en la misma empresa. La hostelería y distribución aumentan los casos de mobbing maternal laboral, en el 2010, por la crisis. Madrid, Cataluña y Andalucía, centran los supuestos de este acoso, con más del 60% de los casos.

Según los resultados de las atenciones de la Fundación Madrina, el “mobbing maternal laboral” se ejerce en España en un 55% en PYMES, un 9% en la empresa pública, un 20% en grandes empresas y multinacionales.

Datos de la Fundación Madrina, www.madrina.org (Nace en el año 2000, siendo galardonada con el Primer Premio Nacional Solidaridad 2003 y Premio Marisol de Torres 2008. Entidad independiente de carácter “benéfico asistencial”, dedicada a la dignificación de la mujer y la infancia, de la madre y su maternidad, frente al abuso, violencia o desigualdad social. La Fundación está adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, y a la AECI, como ONG de desarrollo.)

A diferencia de algunas legislaciones, el sujeto activo debe ser siempre una persona de la organización, excluyéndose del concepto de mobbing los supuestos, en que el sujeto activo es un extraño a la organización donde realiza su trabajo la víctima.

5- Violencia en el lugar de trabajo: Agresión física y toda conducta susceptible de violentar o intimidar al que lo sufre siempre que se realice en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo, bien por personal perteneciente a la organización empresarial o por terceras personas.

La OIT en el 2003 definió la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (Se entiende por consecuencia directa un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo razonable”).

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007, parte en su Introducción, de una premisa fundamental, el respeto mutuo de la dignidad a todos los niveles es una de las características esenciales de las organizaciones exitosas. Siendo inaceptables el acoso y la violencia, y va en interés mutuo de empresario y trabajador, el estudio de este problema, que genera consecuencias sociales y económicas.

Recociendo que en el lugar de trabajo pueden presentarse diversas formas de acoso y violencia que pueden:

- “Ser de carácter físico, psicológico o sexual.
- Constituir incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos.
- Darse entre colegas, entre superiores y subordinados o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc.
- Ir desde casos poco importantes de falta de respeto hasta actos más graves, como infracciones penales que requieren la intervención de las autoridades públicas.”

Dando una descripción, que no concepto, del acoso y la violencia.

“El acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras. La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo.

Se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo.

Se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden provenir de uno o más directivos o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.”

Este Acuerdo Marco, convierte al acoso y a la violencia, en comportamientos tendenciales, en el sentido que hay que atender a la intención del sujeto activo que lo realiza para considerar si se han llevado a cabo. Se establece que todo comportamiento de acoso o violencia debe ser sancionado, pero de igual forma, las acusaciones falsas deben ser objeto de medidas disciplinarias.

El HSE define la violencia en el trabajo (Organismo de control nacional independiente para el trabajo relacionado con la salud, la seguridad y la enfermedad en Gran Bretaña) como: "Cualquier incidente en el que se abusa de una persona, se la amenaza o asalta en circunstancias relacionadas con su trabajo”.

El término violencia abarca una amplia gama de incidentes, no todos los cuales implican una lesión.

Los principales factores que pueden conducir a un comportamiento violento o agresivo y crear un riesgo para los empleados son:

- agresión inherente o la inestabilidad mental. impaciencia (debido a la espera, la falta de información o el aburrimiento). frustración (debido a la falta de información o al aburrimiento). la ansiedad (falta de elección, la falta de espacio). el resentimiento. alcohol y las drogas. un mal diseño de los locales donde se trabaja.

No se trata de mobbing o acoso laboral, por dos motivos:

- El mobbing requiere una continuidad, mientras que para que exista violencia en el lugar de trabajo, basta con un solo episodio.
- En un sentido estricto, para que se de el mobbing o acoso laboral, se requiere que el agresor pertenezca a la organización laboral del la víctima, mientras que en el caso de la violencia en el trabajo, esta puede ser realizada por terceras personas sin que formen parte de la empresa de la víctima.

Si un alumno ataca a un profesor, se trataría de violencia en el lugar de trabajo. Si el director del colegio quiere echar al profesor, y de manera continua le hace la vida imposible, se trataría de acoso laboral.

Si un paciente insulta a un médico en el ambulatorio, sería violencia en el trabajo. Si los otros compañeros del médico, lo ignoran, no le dirigen la palabra, y no cuentan con él en la toma de decisiones, sería acoso laboral.

OSHA (Occupational Safety and Health Administration), establece los siguientes tipos de violencia:

- Violencia Tipo I: El autor de la conducta violenta no tienen ninguna relación laboral con la víctima, ni comercial, ni de cliente, el ejemplo típico es el robo.
- Violencia Tipo II: Hay algún tipo de relación profesional, no laboral, entre el agresor y la víctima. El primero puede ser quien recibe un servicio ofrecido en el lugar afectado por el hecho violento o que ofrece la propia víctima (cliente, paciente, consumidor, etc.).
- Violencia Tipo III: Existe una relación laboral entre el agresor y la víctima, bien de igualdad o de jerarquía. El causante de la violencia tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador del mismo. Lo más habitual en esta, es que el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor sea un compañero de trabajo o un superior suyo. Las acciones de aquel pueden estar motivadas por dificultades percibidas en su relación con la víctima, buscando revancha, ajuste de cuentas o tomarse la justicia por su mano.

Según la NTP 489 del INSHT “Violencia en el lugar de trabajo”, (que recoge la anterior clasificación), las conductas de mayor violencia y con peores consecuencias para la víctima se sitúan en el tipo I. En el tipo II lo más habitual son agresiones físicas con consecuencias más leves y abusos verbales y amenazas.

Según 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, las conductas que tienen cabida dentro del genérico “acoso y violencia en el trabajo”, son:

- Las conductas de violencia física interna.

Se deben entender como conductas de violencia física interna aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Quedan excluidas de este concepto las agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas o cuya presencia en el centro de trabajo

sea ilegítima, ya que en ese supuesto estamos ante un caso de violencia física externa cuyo tratamiento esta previsto en otro criterio técnico.

- Las conductas de violencia psicológica.
Dentro de estas hay que recoger
 - o El acoso sexual
El artículo 7.1 de la L.O. 3/2007 lo define como cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - o El acoso moral y el acoso discriminatorio.
 - Abuso de autoridad: las conductas de abuso de poder de dirección de los mandos o responsables de la empresa.
 - Conducta vejatoria o de maltrato: se produce entre personas que no mantienen entre si una relación de mando o jerarquía, o que si la mantuvieran, ésta no sería relevante.
 - Acoso discriminatorio: el que tiene lugar por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiere adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Según el Criterio Técnico 87/2011 sobre las actuaciones inspectoras en relación al riesgo laboral de atraco se entiende por:

- Violencia interna en el lugar de trabajo: la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores.
- Violencia externa o de terceros: la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.

La violencia externa o de terceros se considera un riesgo emergente por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, esta violencia implica un riesgo laboral y, en consecuencia, la responsabilidad del empresario en la prevención de la violencia física ejercida contra sus trabajadores en el lugar de trabajo.

El límite de las obligaciones del empresario en materia de violencia física externa viene determinado por sus potestades de dirección de las relaciones laborales. El empresario no puede actuar fuera de los límites de esta potestad y deberá comunicar, en su caso, a las autoridades policiales todo cuanto trascienda de dichos límites, y afecte a la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.

Este CT sigue recogiendo que hay situaciones inherentes al trabajo que exponen a los trabajadores al riesgo de sufrir violencia externa en el lugar de trabajo como son los supuestos de:

- Trabajar con dinero, objetos valiosos o fármacos.
- Llevar a cabo tareas de control y vigilancia.
- Ofrecer servicios, asistencia, consejo o educación (personal sanitario, trabajadores sociales, profesores y transporte público).
- Trabajar con personas enfermas, inestables o agresivas (personal servicios sociales, centros penitenciarios).
- Trabajar en lugares donde se sirva alcohol (personal de hostelería).
- Trabajar de cara al público.
- Trabajar en solitario o en lugares apartados.

El CT 87/2011 va dirigido a las empresas para las que se establecen medidas de seguridad específicas por el RD 2364/1994, Reglamento de Seguridad Privada, que desarrollan actividades propias de:

- Joyerías, platerías, galerías de arte y tiendas de antigüedades.
- Estaciones de servicio y unidades de suministro de combustible y carburantes.
- Oficinas de farmacia, administraciones de lotería, despachos de apuestas mutuas y establecimientos de juego.
- Bancos, cajas de ahorro y demás entidades de crédito.

6-Síndrome del “Chivo Expiatorio”

Iñaki Pinñuel lo explica de manera muy clara con la “Teoría del chivo expiatorio”. La expresión proviene de un ritual del antiguo pueblo de Israel para el cual se elegían dos chivos. Mediante el azar se elegía uno como ofrenda a Yaveh, que era sacrificado por el sacerdote durante el rito; el otro era cargado con todas las culpas del pueblo judío, y entregado al demonio Azazel. Este último, conocido como chivo expiatorio, era abandonado en mitad del desierto, acompañado de insultos y pedradas.

Se puede distinguir el acoso del rechazo por lo siguiente, la persona acosada, es agredida, física o psicológicamente, por los miembros del grupo, mientras que cuando

se produce el rechazo, la persona es excluida o simplemente ignorada, pero no perseguida.

En Antropología existe una teoría muy interesante sobre lo que se llama "el chivo expiatorio", en general este sistema operaba en sociedades precristianas y de alguna forma ofrecía un control a la violencia en sociedades pequeñas.

Para empezar debía existir lo más importante, el chivo expiatorio, en general la víctima debía cumplir con ciertos requisitos, por ejemplo, ser un extranjero, alguien medianamente nuevo en la comunidad, una mujer, un lisiado, etc. Alguien que pudiera ser sacrificable sin originar una escalada de violencia dentro de la comunidad. Pero además de esta víctima, debe haber un instigador inicial que dé comienzo al proceso, que señale a la víctima, al chivo expiatorio.

Seguido a esto, se originaba el proceso de contaminación mimética, la mimesis es en este caso la copia del deseo de un otro diferente, en las comunidades pequeñas se originaba esta contaminación cuando alguien de la comunidad señalaba al chivo expiatorio como el concentrador del "mal" de la comunidad, si bien la contaminación mimética es lenta también es inexorable, una vez que se desata el mecanismo no tiene retorno y la comunidad comienza a contaminarse del deseo mimético de cada cual, hasta que se llega a un consenso, la persona elegida es, efectivamente, el culpable de todos los males de la comunidad (en la antigüedad podía ser una sequía, enfermedades, malas cosechas, etc.).

Por último se originaba la catarsis colectiva, la víctima era sacrificada en post de la restauración del orden colectivo, una vez terminado el sacrificio la paz y el orden regresaban a la comunidad, esto hasta que se volvía a presentar un nuevo problema donde era necesario nuevamente realizar un sacrificio.

El sistema sacrificial es de carácter precristiano, la llegada del cristianismo marca una caída del sistema sacrificial debido principalmente a la idea de "poner la otra mejilla", esta acción permite que la violencia tenga un fin no progresando en una escalada interminable que se repite una y otra vez hasta el infinito.

El sistema sacrificial es en sí mismo un sistema que aún se encuentra presente en las comunidades humanas, si bien no es un mecanismo consciente (de ser consciente no podría operar) se produce cada vez que hay alguna tensión que amenace el status quo de una comunidad, lo interesante del chivo expiatorio es que no es necesario que sea culpable, basta con el acuerdo de la comunidad para que lo sea, por otra parte una vez muerto el chivo expiatorio, este adquiere un carácter positivo y divino para la comunidad, creándose en ella un sentido positivo en torno a la víctima, esto se traduce en la veneración del chivo expiatorio, ahora considerado una figura positiva que restauró el orden de la comunidad.

Este fenómeno se repite una y otra vez, a escalas mucho menores, pero no por ello deja de ser interesante el análisis del mismo, el fenómeno de la violencia dentro de las comunidades humanas es complejo y en muchas situaciones es inconsciente, lo que no permite analizarlo por lo que es, sino por sus efectos sobre una comunidad. Este es el fenómeno que se producía en todos los casos de brujería que acababan con la quema de las mismas.

Volviendo al mobbing laboral, tenemos una organización con una grave situación de crisis, existen conflictos entre sus miembros, no hay solución, o esta por diversos motivos no se quiere aceptar. En primer lugar hay que unir a ese grupo que se encuentra desunido y además justificar esa crisis echándole las culpas a alguien, el chivo expiatorio. Así que hacemos a esa persona responsable de todo los males, de todo lo habido y por haber. Psicológicamente, esta situación de acosador es muy contagiosa, ya que de manera inconsciente, nos libra de nuestra responsabilidad, y además nos hace sentirnos miembros unidos de un grupo social, mientras más unión exista en ese grupo social, mayor será la agresividad psicológica que se despliegue contra el chivo expiatorio, la víctima del acoso. Los miembros que quieran sentirse formando parte integrante del grupo, o que quieran crearlo o bien reforzarlo (jefes), serán también los que desplieguen mayor violencia psicológica.

Muchos de los miembros del grupo social, de manera inconsciente, serán también acosadores, ante el miedo de que en caso contrario, puedan convertirse en el nuevo chivo expiatorio, por no colaborar con el grupo, y salirse del mismo, o en el mejor de los casos, no acosaran pero no defenderán a la víctima, por ser más fuertes los vínculos de pertenencia al grupo.

Según Piñuel se produce también un fenómeno psicológico complejo, una proyección de la culpabilidad por parte del acosador sobre la víctima, como mecanismo de defensa que desarrollan la personas “normales”, que atribuyen la culpabilidad a las propias víctimas de cualquier proceso de esta naturaleza, “algo habrán hecho para merecerlo”, de tal manera que se convierte en un círculo vicioso y que va en aumento, si se le acosa es porque se lo merece, y si se lo merece hay que acosarla más.

Por otro lado, la conducta agresiva, también goza de unos mecanismos desinhibidores, que pueden actuar tanto antes como después de realizar la acción, que tranquilizan al individuo, tales como la justificación de la agresión, el desplazamiento de la responsabilidad, la desindividualización, la deshumanización de la víctima, la atribución de culpa al propio agredido y la desensibilización del propio agresor.

También se produce difusión de responsabilidad en el seno del grupo, ya que, en caso de tomar una decisión equivocada nadie se haría responsable de las consecuencias

negativas, contrariamente a lo que ocurre a nivel individual, en el que se debe acarrear íntegramente con la culpa.

Desde un punto de vista jurídico, ¿podría dar lugar a la inimputabilidad del acosador?, no se ha estudiado aún suficientemente la figura del acosador para dar una respuesta contundente, así que en principio, aquel que alegue, algún tipo de trastorno psicológico, transitorio o no deberá demostrarlo.

Ahora bien, ¿Qué personas son susceptible de convertirse en chivos expiatorios, en víctimas de acoso laboral?.

El primer requisito es que se encuentre indefenso, mientras más indefenso mejor, esta situación de indefensión puede ser por género, relación laboral, escalafón, o incluso por problemas o trastornos psicológicos, percibidos por el acosador, como puede ser “la falta de carácter”, esto explica algunas situaciones de mobbing realizadas por los subordinados al “jefe”, que podría parecer una contradicción, pero no lo es, si esta es la persona “indefensa” psicológicamente.

Pinñuel, en su libro “Mobbing, manual de auto ayuda” señala como objetivos preferentes:

- Trabajadores que tienen mayor probabilidad de ser “envidiados” por sus éxitos profesionales o personales. Es el “otro”, el extraño que se sale de la normalidad del grupo.
- Trabajadores amenazantes del status quo de la organización, por ser innovadores, creativos, etc.
- Trabajadores amenazantes del status quo irregular o fraudulento de la organización, es muy frecuente cuando se “trabaja más de lo normal”, se denuncian irregularidades, infringen las injusta normas de conducta del grupo (comportamiento machista), muy frecuente cuando mujeres acceden a trabajos en que son mayoritarios los hombres.
- Trabajadores más vulnerables por carecer de apoyos internos o externos, o que proceden de otros entornos, frecuente en caso de trabajadores de otros países, o de otras comunidades autónomas.
- Trabajadores con mayor vulnerabilidad física, enfermos o discapacitados.
- Trabajadores que se diferencian especialmente de la mayoría, por cualquier motivo.
- Trabajadores recién llegados, contra los que es fácil generar el “síndrome del cuerpo extraño”. Esto explica que los trabajadores jóvenes sea más acosados, y en mayor medida si son mujeres.

Es también muy frecuente, no solo culpabilizar a la víctima, sino achacarle posibles desequilibrios o trastornos psicológicos, la víctima nos sólo es culpable sino que

también “está mal de la cabeza”, ve “fantasmas” donde no los hay, nadie acosa a la víctima. Se trata de una profecía autocumplida, la víctima sufre un trastorno psicológico previo, no posterior al acoso, que nunca ha existido. Si la víctima se da de baja al no poder soportar más el acoso, confirma que estaba “trastornada”.

Otro de los fenómenos psicológicos que suele producirse es el llamado “error básico de atribución” o también conocido como “error fundamental de atribución”.

El término de error fundamental de atribución fue acuñado por Lee Ross (Ross, 1977) algunos años después del experimento realizado por Edward E. Jones y Víctor Harris (1967). Ross argumentó en un periódico popular que el error fundamental de atribución forma parte del pilar conceptual más sólido del campo de la Psicología Social

Cuando los individuos realizan juicios acerca de otras personas, tienden a menospreciar la influencia de los factores externos y a sobrestimar la repercusión de causas internas o personales. Además existe la tendencia de las personas a atribuir sus propios éxitos a factores internos y a culpar de los errores a factores externos; esto es lo que se como sesgo de autobeneficio, por ejemplo cuando un estudiante presenta un alto nivel en su rendimiento académico, este por lo general atribuye esto a sus propias habilidades, pero si lo que ocurre es que su rendimiento académico es bajo, tiende a culpar al profesor por esto.

El "error básico de atribución" es aquel por el que aquellas personas que inicialmente no son acosadoras, van a tender a encontrar en las características y rasgos de la víctima la evidencia de que las conductas de hostigamiento tienen alguna base objetiva y que por ello son necesarias.

Conocido también como sesgo de correspondencia o efecto de sobre-atribución, es la teoría que describe cognitivamente la tendencia o disposición de la gente a sobredimensionar disposiciones o motivos personales internos, explicaciones (ejemplo: atribuciones o interpretaciones) a la hora de explicar un comportamiento observado en otras personas, dando poco peso por el contrario a motivos externos como el rol o la situación, para este mismo comportamiento. En otras palabras, la gente tiende a explicarse los comportamientos fundamentados más en que "tipo" de persona, dando poco peso a los factores sociales y ambientales que rodearon e influyeron a la persona. Esta presunción por defecto hace que la gente haga explicaciones erróneas del comportamiento. Sin embargo, el sobre efecto de atribución generalmente no cuenta en nuestra habilidad para justificar nuestro propio comportamiento, se tiende a preferir a interpretar acciones en términos de variables situacionales asequibles al propio conocimiento. La discrepancia descrita se denomina sesgo actor- observador y se encuentra en oposición directa del error fundamental de atribución.

7-Acoso sexual: situación de intimidación con la que se persigue mantener cualquier tipo de contacto sexual con la víctima, prevaleciendo el acosador de la situación de poder, de derecho o fáctica, que tiene en la empresa

El art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define lo que es acoso sexual y lo que es acoso por razón de sexo, estableciendo:

"1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo, caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

«Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.”

El tipo básico del Acoso Sexual está recogido en el Art. 184.1 del C.P.: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”, y a continuación en los números 2 y 3 se establecen unas agravaciones.

En el mobbing se quiere la eliminación de la víctima, mientras que en el acoso sexual se busca el acercamiento sexual. Hay que tener en cuenta que en el mobbing se pueden utilizar referencias sexuales como medio de intimidación, pero el objetivo es distinto al del acoso sexual.

El término fue acuñado en la Universidad Cornell, en 1974. El acoso considerado como típico es el tacto indeseado entre compañeros de trabajos, pero además engloba los comentarios lascivos, discusiones sobre superioridad de sexo, las bromas sexuales, los favores sexuales para conseguir otro estatus laboral, etc.

La Confederación Internacional de Sindicatos en 1986 definió el acoso sexual en el trabajo como: “Cualquier forma de intento de acercamiento sexual mediante gestos o comentarios, cualquier contacto físico inoportuno, alusiones explícitamente sexuales poco propicias u observaciones sexistas, que se repiten en el trabajo y que son tomadas como una ofensa por la persona a la que van dirigidas y que como consecuencia hagan que esa persona se sienta amenazada, humillada o incomoda. También son sexualmente molestas las alusiones y observaciones sexistas que perjudican a las mujeres en su rendimiento de trabajo, ponen en peligro su empleo o crean una atmosfera desagradable o que intimida en el trabajo.”.

El Instituto de la Mujer propuso la siguiente definición (1996): “el acoso sexual es todo comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, producido en el ámbito laboral, docente o similar, utilizando una situación de superioridad o compañerismo y que repercuta a nivel laboral o docente generando un entorno intimidatorio o humillante”.

La Resolución de 31/1/2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, recoge se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son comportamientos que, aunque responden a múltiples factores, tienen en común producirse en el marco de una relación desigual de poder, generalmente ostentado por los hombres hacia las mujeres (Procedimiento para la Integración de la Igualdad de Género en las empresas de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad).

Se señalan algunos de los factores causantes:

- Factores objetivos: clima organizacional.

La estructura jerárquica, el modo en que se reparte el poder, los canales de comunicación e información, las relaciones personales, la asignación de promociones y

desarrollos de carrera, la flexibilidad o rigidez de horarios, las relaciones interpersonales y sociolaborales, el estilo de dirección, etc., son elementos que constituyen el clima organizacional.

Estructuras donde existen y se asignan claramente diferenciadas tareas tradicionalmente consideradas como masculinas o femeninas (las mujeres que trabajan en ámbitos predominantemente masculinizados tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual); la desvalorización del trabajo realizado por un sexo u otro, la discriminación, el sexismo, así como jerarquías no paritarias, son dimensiones de un entorno laboral que facilitan la aparición de ambos tipos de acoso.

-Factores subjetivos e intrínsecos a las personas que intervienen directamente en el hecho de acoso: quien sufre el acoso y quien acosa.

En las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo son relevantes diferentes aspectos de la persona acosada: personalidad, motivaciones, actitudes, aptitudes, recursos personales y sociales, así como su situación frente al empleo. Pero no existe un perfil tipo de persona acosada y acosadora.

-Factores sociales o de contexto sociocultural donde se desenvuelven tanto las personas como los hechos. En este caso tanto dentro como fuera de la empresa, lugar de trabajo o relación laboral.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual, y propone la siguiente definición:

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a. dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de

forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o.

c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato”.

La 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, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- 1.-El acceso al empleo, incluida la promoción, y la formación profesional.
- 2.-Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.
- 3.-Los regímenes profesionales de seguridad social.

En su artículo 2, establece las siguientes definiciones:

“1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) Discriminación directa: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

b) Discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

c) Acoso: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

- a) El acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo.
- b) La orden de discriminar a personas por razón de su sexo.
- c) El trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.”

Y en su artículo 4, se establece la prohibición de discriminación:

“Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.”

Se pueden distinguir fundamentalmente dos formas en el acoso sexual en el trabajo:

- Chantaje sexual o acoso de intercambio: el acosador es un superior, se trata de un chantaje con el que se intenta forzar al subordinado a elegir entre aceptar los requerimientos sexuales del agresor o verse perjudicado en las condiciones laborales, incluso con el despido.
- Acoso sexual ambiental: el acosador y la víctima tienen el mismo rango jerárquico, el agresor crea un ambiente de trabajo, humillante, hostil o amenazador para la víctima. Se requiere una continuidad y no un solo episodio.

Conductas de acoso sexual (Elisenda Casas Cáncer, Acoso sexual en el trabajo, pág. 9):

Se clasificarán según su gravedad en: (1) Acoso leve (2) Acoso moderado (3) Acoso grave

Conductas verbales

- Bromas, chistes con contenido sexual. (1)
- Piropos ofensivos. (1)
- Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales. (1)
- Valoración sobre el aspecto físico de alguien. (1)
- Reiteración en la petición de citas. (1)
- Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general. (1)
- Pedir relaciones sexuales sin presión. (2)
- Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual. (2)
- Chantaje sexual: Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa. (3)
- Amenazas de represalia/s después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales. (3)

Conductas físicas

- Violación del espacio vital de una persona. (1)
- Tocar, pellizcar, agarrar. (3)
- Acariciar, besar o abrazar. (3)
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo. (3)
- Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los “delitos contra la libertad e indemnidad sexual”. (3)

Otras conductas

- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien. (1)
- Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos. (1)
- Material sexual: Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer pósters con connotaciones sexuales. (2)

Para Escudero Moratalla y otra “Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal”, pag. 82 y 83, el acoso sexual reviste tres modalidades dependiendo de que:

- a – La motivación del acoso sea la consecución de un fin sexual.
- b – Se utilicen referencias sexuales como instrumento preferencial de intimidación, agresión o humillación.
- c – El sexo de la víctima sea la elección preferente de su elección como tal, con independencia de otros factores.

EEUU fue el país pionero en la regulación y tratamiento del acoso sexual. El caso “Williams versus Saxbe” en 1976, contiene la consolidación del acoso sexual como una conducta discriminatoria.

Para los Tribunales norteamericanos, se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante

En 1980 la Comisión de igualdad de oportunidad en el empleo (Equal Employment Opportunity Commission) de E.E.U.U. estableció un conjunto de guías o reglas para definir y sancionar el acoso. El EEOC define el acoso sexual como:

Insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual cuando:

1. su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo.
2. su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, o
3. tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón, en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo.

Los puntos 1. y 2. son llamados "quid pro quo" (del Latín "esto por eso" o "algo por algo"). Esencialmente son "sobornos sexuales" o promesas de beneficios y coerción sexual.

El tipo 3. es conocido como "ambiente hostil de trabajo", es de lejos la forma más común. Es menos explícita y más subjetiva

Algunos autores plantean que la trascendencia del acoso sexual deriva de dos grupos de factores:

- 1- Los efectos psicológicos producto, tanto de una situación crónica en la que la agresión se produce de forma repetida y continua, como de la condición de vulnerabilidad de la víctima, circunstancia que es aprovechada por el acosador para realizar amenazas explícitas o implícitas sobre la posible pérdida del puesto de trabajo.

- 2- Al igual que en otras agresiones de carácter sexista en las que existe un contacto importante entre el agresor y la víctima, el nivel de agresividad va aumentando de forma imperceptible lo cual lleva a que se pase fácilmente de “una conducta verbal a una física y de un tipo delictivo a otro, pudiendo llegar a agresiones más graves, entre ellas la violación” (Lorente y Lorente, *Agresión a la Mujer: Maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*, p. 189).

La trascendencia del acoso sexual está relacionada, por un lado con la vulneración psicológica a través de la cual el acosador pretende ejercer control sobre la víctima y, por otro lado, con la presencia de una espiral de violencia que se incrementa de manera imperceptible y que puede terminar en otro tipo delictivo aún más grave como es el de la violación.

En el medio laboral el acoso sexual adquiere un matiz especial, ya que la dependencia de la víctima del el acosador y la reacción de la misma debido al ambiente en el que se realiza el acoso sexual “conducen a una especial satisfacción y seguridad del autor que entiende la relación como una obligación derivada del contrato laboral” (Lorente y Lorente, *Agresión a la Mujer: Maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*, p. 41 - 42).

Son especialmente elegidas como víctimas de acoso sexual las mujeres que viven solas, separadas, viudas, las jóvenes, las que se han incorporado recientemente a la empresa y por ello tienen pocos lazos de apoyo y las que tienen una relación laboral precaria. La víctima suele quedarse sorprendida y paralizada, y no suelen denunciar por dos motivos, por pensar que en la empresa o el resto de compañeros las van a considerar culpables, por provocar la situación, y por motivos laborales, necesitan el trabajo y no pueden permitirse el perderlo, prefieren aguantar al acosador.

Los acosadores suelen ser “hombres normales”, suelen tener un puesto jerárquico superior, o si es igual, este no suele peligrar, no ven a la víctima como compañera de trabajo, recurren al acoso sexual como medio de demostrar su poder y confirmar su imaginaria superioridad.

De conformidad con la S. TS de fecha 23/6/2000: “La Comisión Europea, en su Recomendación de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluye un Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual y entre ellas menciona el que pueda ser constitutivo de delito y, a los efectos que nos interesa, contiene una definición de acoso sexual como aquella conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y que puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Añade que la atención

sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva y que lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso, es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.”

“La redacción vigente ha venido a incorporar, como supuesto básico del delito de acoso sexual, la modalidad que la doctrina suele denominar como acoso sexual ambiental, que no requiere el aprovechamiento de una situación de superioridad, siendo suficiente que la solicitud de contenido sexual hubiera provocado en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, y este tipo básico se presenta agravado cuando se hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica o con el anuncio expreso o tácito de causar un mal a la víctima relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación. Asimismo incorpora como supuesto agravado aquellos casos en los que la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de edad, enfermedad o situación.”

Hay que decir que el acoso sexual ambiental, es el más difícil de probar, ya que en sentido estricto no se dirige directamente contra la víctima, no se traduce en una actuación tangible con respecto al sujeto pasivo, por ejemplo, exhibir pornografía, tener en el ordenador un salvapantallas obsceno, chistes, bromas o comentarios de contenido sexual, o basados en el sexo, de tal modo que, el acosador crea un ambiente de trabajo humillante, hostil. Pero el elemento clave es que crea un desasosiego o malestar, y luego un daño psicológico, en la víctima, ya que este comportamiento del acosador no es aceptado por la misma.

La S. del TC de fecha 13/12/1999, recoge: ”para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”.

En la S. del TS de fecha 26/4/2012, se establece: “Ni siquiera se requiere que el sujeto activo del delito ostente condición alguna de superioridad respecto a la víctima. Lo que el tipo penal protege es el derecho a desempeñar la actividad en un entorno sin riesgo para su intimidad y libertad.

El comportamiento típico consiste en una directa e inequívoca solicitud a la víctima de comportamientos cuya administración le corresponde en su autonomía sexual. Es de subrayar que esa solicitud no tiene que ser necesariamente verbalizada,

bastando que se exteriorice de manera que así pueda ser entendida por la persona destinataria. Y basta, para que la actitud requirente sea típica, que se produzca no obstante el rechazo del destinatario o destinataria. De tal suerte que el delito se consuma desde su formulación, de cualquiera manera que sea, si le sigue el efecto indicado, pero sin que sea necesario que alcance sus objetivos. Es más, de alcanzarlos, podría dar lugar a responsabilidades de otro tipo penal.”

Por ello, se puede distinguir entre acoso explícito o implícito:

a) Acoso explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual.

b) Acoso implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un acoso sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Algunos de los efectos que produce el acoso en la víctima son:

El estrés, y daños psicológicos, con patologías psicosomáticas.

Disminución del rendimiento laboral o académico, con la perversa consecuencia de que esto parece dar la razón al acosador/es.

Se produce un supuesto de victimización contradictorio, la víctima se convierte en acusada, es “la provocadora”, la que origina y da lugar al acoso.

Para Vicente Pachés F. (“El derecho a la protección de la salud del trabajador: la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo”. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valladolid Mayo 1996.) el acoso sexual debe considerarse un riesgo laboral porque tiene su origen y fundamento en las relaciones de trabajo, por los siguientes motivos:

1) Existencia de una relación de causalidad entre la relación de trabajo y el acoso sexual. Del acoso se derivan lesiones corporales, sean físicas o psíquicas, que deben considerarse como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo.

2) El acoso sexual debe considerarse como un riesgo de naturaleza laboral, tanto por la definición de “riesgo laboral” como por la del “daño derivado del trabajo”.

3) Hay que concebir el riesgo laboral también como aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores, y el acoso sexual es origen de importantes desequilibrios para la salud.

4) Desde la perspectiva de la seguridad en el trabajo, el acoso sexual en cuanto riesgo tiene también sus consecuencias: piénsese en la promoción laboral del trabajador que está siendo acosado o en traslados por no acceder a requerimientos sexuales, así como en cualquier otro tipo de “venganza”.

El art. 115.1º de la Ley General de la Seguridad Social, define el concepto de accidente de trabajo en el siguiente sentido “toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

La S. de fecha 16/11/1989, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Castilla-La Mancha, calificó las secuelas psicofísicas producidas a la demandante a consecuencia de una agresión sexual como accidente laboral.

8-Bullying: Traducido del inglés quiere decir matón o toro, para referirse a las personas que intimidan o maltratan a otras, este término suele utilizarse en E.E.U.U, para referirse al acoso laboral, pero en España, se emplea para referirse al acoso escolar.

9-Ciberbullying: Ciberacoso, es el uso de información electrónica y medios de comunicación tales como correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de texto, teléfonos móviles, y websites difamatorios para acosar a un individuo o grupo, mediante ataques personales u otros medios.

Para muchas personas, Internet hace que su comportamiento empeore y se vuelva más antisocial. El anonimato que proporciona la red sirve a de estas personas como escudo para las consecuencias de sus actos.

Según el alcance del ciberacoso, se pueden distinguir dos clases diferentes:

- Ciberacoso único: acoso y amenazas a través de la red, pero sólo a través de este medio.
- Ciberacoso como complemento del acoso que experimenta la víctima en el resto de los ámbitos de su vida, laboral, ocio, etc.

Características del ciberacoso

- Requiere destreza y conocimientos sobre Internet. Esta información la obtiene principalmente de foros informáticos.

- Falsa acusación: La mayoría de los acosadores intentan dañar la reputación de la víctima manipulando a gente contra la misma.
- Publicación de información falsa sobre las víctimas en sitios web. Pueden crear sus propias webs, páginas de redes sociales (páginas de Facebook), blogs o fotologs para este propósito. Mientras el foro donde se aloja no sea eliminado, puede perpetuar el acoso durante meses o años. Y aunque se elimine la web, todo lo que se publica en Internet se queda en la red.
- Recopilación de información sobre la víctima: Los ciberacosadores pueden espiar a los amigos de la víctima, su familia y compañeros de trabajo para obtener información personal. De esta forma saben el resultado de los correos difamatorios, y averiguan cuales son los rumores más creíbles de los que no crean ningún resultado.
- A menudo monitorizarán las actividades de la víctima e intentarán rastrear su dirección de IP en un intento de obtener más información sobre ésta.
- Envían de forma periódica correos difamatorios al entorno de la víctima para manipularlos.
- Manipulan a otros para que acosen a la víctima. La mayoría tratan de implicar a terceros en el hostigamiento. Si consigue este propósito, y consigue que otros hagan el trabajo sucio hostigándole, haciéndole fotos o vídeos comprometidos, es posible que use la identidad de éstos en las siguientes difamaciones, incrementando así la credibilidad de las falsas acusaciones, y manipulando al entorno para que crean que se lo merece. A menudo la víctima desconoce la existencia de estos hechos, debido al silencio de los testigos. Incluso el acosador puede decir que la víctima ya conoce estas fotos/vídeos, para intentar evitar que algún testigo le informe; incrementando así las sospechas y creando una falsa paranoia en la víctima.
- El acosador puede trasladar a Internet sus insultos y amenazas haciendo pública la identidad de la víctima en un foro determinado (blogs, websites), incluso facilitando en algunos casos sus teléfonos, de manera que gente extraña se puede adherir a la agresión.
- Quizá acuse a la víctima de haberle ofendido a él o a su familia de algún modo, o quizá publique su nombre y teléfono para animar a otros a su persecución.
- Falsa victimización. El ciberacosador puede alegar que la víctima le está acosando a él.
- Ataques sobre datos y equipos informáticos. Ellos pueden tratar de dañar el ordenador de la víctima enviando virus.
- Sin propósito legítimo: quiere decir que el acoso no tiene un propósito válido, sino aterrorizar a la víctima y algunos acosadores están persuadidos de que tienen una causa justa para acosarla, usualmente en la base de que la víctima merece ser castigada por algún error que dicen que ésta ha cometido.
- Repetición: quiere decir que el ataque no es un sólo un incidente aislado. Repetición es la clave del acoso en línea. Un ataque en línea aislado, aún cuando pueda estresar, no puede ser definido como acoso cibernético.

- Desamparo legal de estas formas de acoso, ya que aunque cierren una Web con contenido sobre la víctima, puede abrirse otra inmediatamente.
- No necesita la proximidad física con la víctima. El ciberacoso es un tipo de acoso psicológico que se puede perpetrar en cualquier lugar y momento sin necesidad de que el acosador y la víctima coincidan ni en el espacio ni en el tiempo. Por ejemplo, quien abusa puede mandar una amenaza desde cientos de kilómetros a medianoche y quien lo recibe lo hará a la mañana siguiente cuando abra su correo electrónico.

La omnipresencia y difusión instantánea de internet provoca que el ciberacoso pueda llegar a ser tan o más traumático que el acoso físico. Por otro lado, "la fácil agrupación de hostigadores, a quienes se puede pedir su colaboración de manera fácil y económica, sean personas conocidas o no y la cómoda reproducción y distribución de contenidos de carácter audiovisual son otros factores que en determinadas circunstancias resultan determinantes para que surja o se consolide una situación de ciberacoso. El ciberacoso, al tratarse de una forma de acoso indirecto y no presencial, el agresor no tiene contacto con la víctima, no ve su cara, sus ojos, su dolor, su pena, con lo cual difícilmente podrá llegar a sentir empatía o despertar su compasión por el otro. El ciberacosador obtiene satisfacción en la elaboración del acto violento y de imaginar el daño ocasionado en el otro, ya que no puede vivirlo in situ.

Formas:

- La más tradicional es la envío de sms o realización de las llamadas ocultas realizadas a horarios inoportunos. Pueden ir desde llamadas silenciosas a amenazas graves que incluyen insultos, gritos o mensajes intimidatorios.
- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los se relaciona de manera habitual provocándole una sensación de completo agobio.
- Dando de alta la dirección de correo electrónico en determinados sitios para que luego sea víctima de spam, suscripciones, de contactos con desconocidos.
- Saturación de los buzones de mail mediante diferentes técnicas como pueden ser: el Mail Bombing que consiste en un envío masivo de un mensaje idéntico a una misma dirección, saturando así buzón de correo (mailbox) del destinatario, el Mail Spamming o bombardeo publicitario a miles de usuarios, hayan estos solicitado el mensaje o no, o el Junk Mail o correo basura, muy parecido al anterior, es una propaganda indiscriminada y masiva a través del correo

- Acceder de forma ilegal a la cuenta de correo electrónico, red social, red de mensajería instantánea, suplantando la identidad de la víctima e insultar a sus contactos.
- Envíos de E-mail tanto de forma anónima (fácil con los e-mail gratuitos, en los que se puede falsear la identidad), como manipulados para dar la impresión que lo envió la misma persona acosada y ponerla así en una difícil situación en la que su credibilidad quedaría en entredicho.
- Dejar comentarios ofensivos en foros o participar agresivamente en chats haciéndose pasar por la víctima de manera que las reacciones vayan posteriormente dirigidas a quien ha sufrido la usurpación de personalidad.
- La manipulación de fotografías del acosado o acosada es otro medio, el acosador puede retocarla y subirla a la Red con el único objetivo de herir y asustar a su víctima.
- Colgar en la Red una Web “dedicada” a la persona acosada, contenidos personales ofensivos, pornográficos, etc., para asustar y conseguir de la víctima lo que desea.
- Colgar en Internet una imagen comprometida (real o efectuada mediante fotomontajes) datos delicados, cosas que pueden perjudicar o avergonzar a la víctima y darlo a conocer en su entorno de relaciones. Siendo éstas fotos, vídeos, o audios previamente robadas de su ordenador.
- Hacer circular rumores en los cuales a la víctima se le suponga un comportamiento reprochable, ofensivo o desleal, de forma que sean otros quienes, sin poner en duda lo que leen, ejerzan sus propias formas de represalia o acoso.
- Dar de alta, con foto incluida, a la víctima en un web donde se trata de votar a la persona más fea, a la menos inteligente, etc. y cargarle de “puntos” o “votos” para que aparezca en los primeros lugares.
- Crear un perfil o espacio falso en nombre de la víctima, donde se escriban a modo de confesiones en primera persona determinados acontecimientos personales, demandas explícitas de contactos sexuales, etc.

- Envío a través del correo electrónico de malware.

Se define como spam a los mensajes no solicitados, habitualmente de tipo publicitario, enviados en forma masiva. La vía más utilizada es la basada en el correo electrónico. Las características más comunes que presentan este tipo de mensajes de correo electrónico son:

- La dirección que aparece como remitente del mensaje no resulta conocida para el usuario, y es habitual que esté falseada.
- El mensaje no suele tener dirección Reply.
- Presentan un asunto llamativo.
- El contenido es publicitario: anuncios de sitios web, fórmulas para ganar dinero fácilmente, productos milagro, ofertas inmobiliarias, o simplemente listados de productos en venta en promoción.
- La mayor parte del spam está escrito en inglés y se origina en Estados Unidos o Asia, pero empieza a ser común el spam en español.

Los spammers tratan de conseguir el mayor número posible de direcciones de correo electrónico válidas, algunas técnicas para ello:

- Listas de correo: el spammer se da de alta en la lista de correo, y anota las direcciones del resto de miembros.
- Compra de bases de datos de usuarios a particulares o empresas: aunque este tipo de actividad es ilegal, en la práctica se realiza, y hay un mercado subyacente.
- Uso de robots (programas automáticos), que recorren Internet en busca de direcciones en páginas web, grupos de noticias, weblogs, etc.
- Técnicas de DHA (Directory Harvest Attack): el spammer genera direcciones de correo electrónico pertenecientes a un dominio específico, y envía mensajes a las mismas. El servidor de correo del dominio responderá con un error a las direcciones que no existan realmente, de modo que el spammer puede averiguar cuáles de las direcciones que ha generado son válidas. Las direcciones pueden componerse mediante un diccionario o mediante fuerza bruta, es decir, probando todas las combinaciones posibles de caracteres.

Se define el malware como a una variedad de software hostil, intrusivo o molesto, que tiene como objetivo infiltrarse o dañar un ordenador sin el conocimiento de su propietario, también llamado badware, código maligno, software malicioso o software malintencionado.

Para que un software malicioso pueda completar sus objetivos, es esencial que permanezca oculto al usuario. Los tipos más conocidos de malware, son los virus y gusanos, ambos se distinguen por la manera en que se propagan.

- El virus informático es un programa que al ejecutarse, se propaga infectando otros software ejecutables dentro del mismo ordenador.
- El gusano es un programa que se transmite a sí mismo, explotando vulnerabilidades, en una red de ordenadores para infectar otros equipos. El principal objetivo es infectar a la mayor cantidad de usuarios posible, también puede contener instrucciones dañinas al igual que los virus.

El virus necesita de la intervención del usuario para propagarse mientras que un gusano se propaga automáticamente. Teniendo en cuenta esta distinción, las infecciones transmitidas por e-mail o documentos de Microsoft Word, que dependen de su apertura por parte del destinatario para infectar su sistema, deberían ser clasificadas más como virus que como gusanos.

Los troyanos son programas maliciosos que están disfrazados como algo inocuo o atractivo que invitan al usuario a ejecutarlo ocultando un software malicioso. Los troyanos conocidos como droppers son usados para empezar la propagación de un gusano inyectándolo dentro de la red local de un usuario.

Los rootkits modifican el sistema operativo de un ordenador para permitir que el malware permanezca oculto al usuario, evitan que un proceso malicioso sea visible en la lista de procesos del sistema o que sus ficheros sean visibles en el explorador de archivos.

En la página web de “Wiredpatrol” (<http://www.wiredpatrol.org>), se describe de manera sucinta, el perfil del ciberacosador, en sus cuatro tipos:

- El obsesivo simple
- El que tiene un amor obsesivo-desilusionado
- El erotomaniaco.
- El que tiene un síndrome de víctima falso.

- El obsesivo simple es un individuo que tiene una relación anterior con la víctima y que intenta seguir manteniéndola, se niega a aceptar que la relación que se establece en un determinado momento se acabe aunque se lo digan repetidas veces. Este tipo de acosador es posible que durante la relación establecida, ya hubiera sido un maltratador.

- El que tiene un amor obsesivo-desilusionado, suele ser es una persona sola, con poca facilidad para establecer relaciones personales, con pocas habilidades sociales, y en algunos casos puede sufrir enfermedades mentales como la esquizofrenia o el trastorno bipolar. Es el acosador que persigue a una persona célebre y que no tiene contacto con la víctima más allá del límite de su propia mente.

- El erotomaniaco, difiere del anterior en su percepción, piensa que es su víctima la que está enamorada de él, y por eso la persigue.

- El cuarto grupo, formado por sujetos con el llamado síndrome de víctima falso, el acosador piensan que la persona a la que acosa, es su acosador.

Algunos conceptos relacionados:

Trolling: tiene lugar cuando alguien escribe mensajes provocadores en los foros de discusión, chats o blogs, buscando la polémica de forma intencionada, con comentarios despectivos e insultantes. Trolling adquirió este significado a finales de los años 80, la persona que lo practica se llama troll, la intención de este es únicamente la de molestar o causar daño a la víctima.

El verbo inglés troll quiere decir pescar al curricán que es una técnica de pesca deportiva. En este caso puede tener un equivalente en trawling (pesca de arrastre). Evoca metafóricamente la idea de morder el anzuelo y pescar a los incautos.

La característica distintiva del comportamiento de un troll es la percepción del intento por trastornar a la comunidad de algún modo: escribir mensajes incendiarios, sarcásticos, disruptivos o humorísticos destinados a arrastrar a los demás usuarios a una confrontación infructuosa. La forma más efectiva de disuadir a un troll normalmente es ignorarlo, ya que las respuestas animan a los trolls a continuar escribiendo mensajes. Cuanto mayor sea la reacción de la comunidad, más probable será que el usuario vuelva a comportarse como un troll, pues irá creyendo que ciertas acciones logran su objetivo de provocar el caos. Esto ha hecho que surja el protocolo a menudo repetido en la cultura de Internet, “No alimentar al troll”, “No dar de comer al troll”, (Don't feed the troll).

Algunas acciones de los trolls:

- Mensajes fuera de tema, irrelevantes para los usuarios interesados en el foro en cuestión, esto también puede hacerse a la mitad de una discusión ya existente en un intento por cambiar el tema de discusión.
- Ruptura de página, enviar mensajes con grandes imágenes o llenos de caracteres para hacer ilegibles los mensajes anteriores.

- Material ofensivo, archivos de sonidos molestos o imágenes perturbadoras en un mensaje, o enlazar a sitios impactantes (shock sites) que contengan dicho material. Con frecuencia estos enlaces se disfrazan como enlaces legítimos.
- Mensajes incendiarios, incluyendo alusiones racistas, sexistas, clasistas o muy ofensivas.
- Escribir spoilers, desvelar el final o parte importante de la trama de una película, libro, juego, etcétera sin avisar, a veces subrepticamente enterrados en mensajes por lo demás inocuos.
- Volver a iniciar una antigua discusión o reciclar un tema anterior (bump) muy controvertido.
- Escribir deliberada y repetidamente mal los nombres de los demás usuarios de la discusión, o ponerles apodos, con el propósito de molestarlos o irritarlos.
- Prometer pornografía inexistente a gente que escribe en el foro.

El troll titiritero entra a menudo en un foro usando varias identidades diferentes. A medida que los comentarios provocativos de una identidad atraen respuestas cada vez más críticas de otros miembros del foro, el troll interviene en la discusión usando una segunda identidad para apoyar a la primera. Alternativamente, el troll puede usar esta segunda identidad para criticar a la primera y ganar así credibilidad o estima en el foro.

Web apaleador: web creado para hacer ciberbullying sobre alguien, metiéndose con la víctima de manera pública y ridiculizándola. A menudo se anima a otros internautas a participar en el abuso.

Flame: provocación mediante un mensaje incendiario enviado a un foro, cuyo objetivo es provocar reacciones airadas de sus participantes. Suele contener insultos u ofensas y puede estar dirigido a todos en general, a un grupo de usuarios o a alguien en particular.

10- Network mobbing: Acoso laboral a través de las redes, Muchas personas trabajan desde su casa o se mueven en el interior del entramado de redes, como las del Tercer Sector o Internet, el network mobbing se produce en este espacio amplio y poco definido donde las víctimas tienen pocas posibilidades de defenderse.

El acosador, aprovechando el anonimato que proporciona la red, tiene la intención de destruir la fama o credibilidad profesional de la víctima, la víctima puede no darse cuenta del mismo, y sólo se entera posteriormente, cuando comienza a percibir las consecuencias de las acciones del acosador.

11- Acoso Mediático: Para M. Parés Soliva (artículo Ciberacoso. Un tema de reflexión, www.acosomoral.org). “Este término se hace servir para identificar

situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de forma sistemática durante un tiempo sobre otra persona tendente a provocar el desprestigio de la misma, utilizando para ello cualquier medio de comunicación de masas".

12-Stalking: voz anglosajona que significa acechar, perseguir y que puede traducirse por acecho o persecución, una forma de acoso que consiste en la persecución ininterrumpida e intrusiva a la víctima con la que se pretende iniciar o restablecer un contacto personal contra su voluntad.

Puede ser un trastorno que sufren algunas personas y que les lleva a espiar a su víctima, seguirla por la calle, llamarla por teléfono, mandarle cartas, mensajes sms, regalos, escribir su nombre en muros de zonas muy visibles o incluso amenazarla y cometer actos violentos contra ella.

13-Peer Rejection: El rechazo social se produce cuando un individuo es deliberadamente excluido de una relación social o de la interacción social que se tiene lugar en la relación laboral. El concepto incluiría en el rechazo interpersonal, tanto el rechazo de los pares, compañeros de trabajo, como el rechazo de los superiores.

El rechazo puede ser:

- activo, por la intimidación , las burlas , o ridiculizar
- pasivo, haciendo caso omiso de una persona, o dar el "tratamiento del silencio", ignorándolo completamente.

El rechazo puede ser un problema cuando es prolongado o constante, cuando la relación es importante, o cuando la persona es muy sensible al rechazo, especialmente demoleedor cuando se traduce en aislamiento laboral.

La experiencia de rechazo puede dar lugar a una serie de consecuencias psicológicas tales como la soledad, baja autoestima, agresividad y depresión, dando lugar a sentimientos de inseguridad y una mayor sensibilidad al rechazo en el futuro

Maslow establece que todas las los seres humanos, incluso los introvertidos , tienen que ser capaces de dar y recibir afecto para su salud psicológica, el trabajador necesita tanto una relación laboral psicológicamente estable como una interacción satisfactoria con el resto de las personas con las que trabaja. Ser miembro de un grupo también es importante para la identidad social laboral, que es un componente clave de la autoestima.

14- Gaslighting: Forma de agresión psicológica, se intenta conseguir que una persona dude de sus sentidos, de su razonamiento, de la realidad de lo que ve, oye, en suma percibe y de sus mismos actos, se quiere destruir la percepción de la realidad que tiene la víctima, el acosador, con acciones u omisiones, quiere atentar contra la salud psicológica de la víctima, y en caso extremo llevarla a la locura, mediante la manipulación psicológica de su medio ambiente o lugar de trabajo, engañándola para hacerle creer que está loca. Puede consistir en presentar hechos o información falsa a la víctima con la intención de hacerla dudar de su propia memoria y percepción, puede ser simplemente en la negación, por parte del acosador de los anteriores incidentes de acoso, ocurrido alguna vez, o puede ser la puesta en escena de acontecimientos extraños por el agresor con la intención de desorientar a la víctima.

El término "gaslighting" fue utilizado en una película titulada "La Luz de Gas" (1940) y su remake del mismo título (1944). En estas películas, una mujer que recibe una gran herencia es cortejada por un hombre con el que se casa, pero este no la ama, lo único que quiere es su herencia. Tiene la intención de volverla loca con el fin de obtener los importantes bienes que tiene. "Gaslighting" se llama así debido al comportamiento del marido, que todos los días, de forma continua enciende las lámparas de gas en el desván de la casa, lo que hace que las otras lámparas de la casa se apaguen. La mujer le pregunta que por que hace esto con las lámparas, el buen marido le decía que estaba imaginando cosas, que él no hacía nada. En otras ocasiones el marido escondía objetos, cambiaba las cosas de sitio, hacía ruidos, de tal modo que la esposa, llegó a estar convencida que era ella quien hacía tales cosas, pensando que tenía una especie de doble personalidad. En la película, el esposo quería volver loca a su mujer, acosándola psicológicamente y aislándola para que no pudiese recibir ayuda.

Los sociópatas suelen utilizar tácticas de gaslighting, suelen ser crueles y manipuladores, a menudo mentirosos convincentes que niegan consistentemente las malas acciones. Cuando se combina con el encanto personal que suele caracterizar a los sociópatas tenemos un "coctel explosivo", muchos de los que han sido víctimas de sociópatas pueden dudar de su propia percepción. Es una herramienta eficaz de manipulación, especialmente cuando se usa contra personas manipulables (también conocidas como codependientes), que están dispuestas a creer que el problema son ellos mismos.

Las personas, y en este caso la víctima, tienen una tendencia a incorporar y asimilar, psicológicamente, lo que otros exteriorizan y proyectan en ellos, la capacidad para resistir de la víctima, depende de su capacidad de confiar en sus propios juicios. El efecto Gaslight ocurre con el tiempo, poco a poco, y de manera continua, el efecto gota de agua. El proceso de gaslighting sucede en etapas, a pesar de que las etapas no siempre son lineales y se superponen, a veces, reflejan estados emocionales y psicológicos muy diferentes de la mente de la víctima, y si esta padecía previamente alguna patología mental, este efecto ocurre de manera mucho más rápida y fuerte.

Fases:

La primera etapa es la incredulidad: cuando la primera señal de gaslighting ocurre, la víctima percibe en sus compañeros de trabajo o jefe, comportamientos extraños o anómalos, suelen suceder cosas que se salen de lo normal, provocadas por el acosador, sin que la víctimas se de cuenta.

La siguiente etapa es la defensa: la víctima inicialmente opone resistencia, comienza a defenderse en contra de la manipulación del gaslighter (acosador o acosadores), ante hechos o acciones que no considera normales.

La siguiente etapa es la depresión: la víctima experimenta una notable falta de alegría, cansancio, ante el esfuerzo psicológico que le ha supuesto la fase anterior de tener que estar continuamente defendiéndose, se siente muy extraña, aislada en su puesto de trabajo, no suele hablar de su problema con los compañeros. El acosador expresa constantemente su preocupación acerca de cómo se encuentra y se siente la víctima, es tratada por el mismo y el resto del personal como si realmente tuviera un trastorno mental, como si estuviera loca.

La víctima se desespera, entra en la depresión, se autoconviene, asume e interioriza la situación, si todo el mundo piensa que está loca, es porque tiene que estarlo forzosamente, acaba pidiendo la baja.

Secuencia del acoso por luz de gas (González de Rivera, 2003)

1. Seducción en una relación privilegiada.
2. Aislamiento de otras influencias.
3. Manipulación de la realidad.
4. Invalidar percepciones y razonamientos.
5. hacer dudar sobre la salud mental.
6. Aprovechar las crisis de nervios como prueba.
7. Deshacerse de la víctima.

Síntomas de luz de gas (González de Rivera, 2003)

1. Aislamiento progresivo de relaciones y amistades.
2. Ansiedad e insomnio.
3. Ensimismamiento, tendencias obsesivas.
4. Crisis de nervios, arrebatos emocionales.

5. Confianza en el acosador.
6. Inhibición de su agresividad contra el acosador.
7. Dependencia creciente del acosador.

El gaslighting suele tener más éxito cuando se combina con otro modelo mental, el principio de contraste. Al mantener los cambios justo por debajo del umbral de perceptibilidad, de modo que la víctima no se percate de manera inmediata de los mismos.

Los efectos del gaslighting pueden ser difíciles de detectar, los más frecuentes son:

- Confusión. La víctima se siente confundida, ya recibe respuestas desconcertantes a las acciones ordinarias, y sus reacciones son consideradas irrazonables y fuera de lugar.
- Temores sobre la estabilidad mental. La víctima piensa que se está volviendo loca, y paradójicamente el acosador continuamente reitera su preocupación por la estabilidad mental del acosado.
- “Problemas de memoria”. Relacionado con el anterior, la víctima recuerda hechos o comportamientos, negados por el acosador.
- “Desfase emocional”. Los hechos no tienen sentido y no encajan para la víctima. Esto puede llevar a pensamientos obsesivos que pueden dar lugar a una patología mental en la víctima.
- La desconfianza en las percepciones. La víctima ya no se siente segura, piensa que algo le pasa, no confía en lo que ve, u oye. Todos los demás tienen razón, la propia víctima considera que esta equivocada.

En este tipo de agresión no ha habido un solo grito, ni una mala palabra, ni un mal gesto, contra la víctima, pero se la ha destrozado, sin prueba alguna que implique al acosador.

Los sociópatas suelen utilizar tácticas de gaslighting, constantemente transgreden las normas sociales, las relaciones laborales, intentan explotar al trabajador en su propio beneficio y aparentemente, son personas encantadoras, afables, simpáticas, educadas, convincentes mentirosos, que constantemente niega las acusaciones. Son tremendamente destructivos, y muy difíciles de descubrir y atrapar, ya que no suelen dejar prueba alguna, más que el trastorno psicológico de la víctima, hay un rastro de bajas laborales a su alrededor.

En otras ocasiones se produce el síndrome de Estocolmo, la víctima se adapta a la situación traumática inconscientemente, al entrar en un modo regresivo, donde vuelve a patrones infantiles de conducta (Regresión Infantilismo), y crea un vínculo

emocional afectivo con su agresor, como mecanismo de defensa. Pudiendo llegar a padecer trastorno por estrés postraumático.

15-Mobbing pasivo (Agresión pasiva): El comportamiento agresivo pasivo es una forma de maltrato encubierto, sutil y velado o disfrazado por acciones que parecen ser normales, a veces, cariñosas y atentas, el acosador pasivo es un maestro en la agresión encubierta, se trata de un rasgo de la personalidad caracterizado por un patrón generalizado de actitudes negativas y resistencia pasiva, pero lo importante y significativo es que tiene la intención de causar daño a la víctima.

El DSM-IV Apéndice B da la siguiente definición:

- A. Un patrón general de las actitudes negativas y resistencia pasiva a la demanda de un rendimiento adecuado, a partir de la edad adulta, se da en diversos contextos, tienen que darse cuatro (o más) de los siguientes características: pasivamente, se resiste a cumplir con las tareas de rutina social y laboral. se queja de no ser comprendido y apreciado por los demás. es triste y argumentativo de la misma. irrazonablemente crítico y desprecia la autoridad. expresa la envidia y el resentimiento hacia los que aparentemente más afortunados. persistentes y exageradas quejas de la desgracia personal alternancia entre el desafío hostil y contrición. No ocurre exclusivamente durante episodios depresivos mayores y no se explica mejor por trastorno distímico.

Comportamientos de agresión pasiva:

Ambigüedad: Tanto su comportamiento como su comunicación suelen ser ambiguos, dan poca información, escasa o poco clara, o incluso ninguna, cuando esta es necesaria para el desempeño del trabajo de la víctima, es una forma de crear un sentimiento de inseguridad en los demás. Como consecuencia de esto se causa desasosiego, ansiedad, y preocupación en la víctima, ya que no sabe a que atenerse, ni que esperar del acosador, la víctima acabará sufriendo estrés.

Olvido: El pasivo-agresivo intenta causar daño “olvidando”, datos, información, hechos o eventos, importantes para la víctima, pero este olvido es de manera completamente consciente. El acosador simulara estar muy dolido y preocupado por su olvido, incluso pedirá disculpas.

Echarle la culpa a los demás: el acosador nunca es responsable de sus acciones, si ocurre algo mal, siempre habrá un responsable, un acontecimiento fortuito, una fuerza mayor, lo que sea, pero nunca asumirá su responsabilidad, de manera

indirecta intentara echar la culpa a la víctima, eso si con educación, cortesía y diciéndole que no se preocupe. Tiene una visión sesgada de la realidad. El agresivo pasivo nunca comete fallos, sin embargo, el resto de las persona del ámbito laboral no para de equivocarse y cometer errores, y tienen que ser castigados por eso.

La falta de ira: Él agresor pasivo no puede expresar su enfado, el comportamiento agresivo pasivo se deriva de la incapacidad de expresar su enojo de una manera saludable. No exteriorizan la ira, externamente siempre suele estar contento.

El miedo a la dependencia: el agresor es un sujeto tremendamente dependiente de los demás, pero al mismo tiempo quiere negarlo, bajo una capa de autosuficiencia, frialdad e incluso desprecio por algunas personas del entorno laboral.

Temor a la Intimidad: No llegan a intimar con nadie, como medida para protegerse frente a los demás, su relaciones son aparentemente cordiales, pero muy superficiales.

Obstruccionismo: Nunca se opondrá de manera frontal a los demás, todo lo contrario, aparentemente quiere ayudar, pero sin embargo todo su empeño estará en poner obstáculos e impedir todo proyecto o trabajo del que no pueda sacar algún beneficio personal, como por ejemplo retirando a poyo material y medios, bajo cualquier excusa, en los proyectos comunes

Victimización: El agresivo pasivo se siente que es tratado injustamente, ante el más mínimo reproche o amonestación se los toma como una gran ofensa personal. El nunca es culpable de nada, es un pobre víctima inocente, niega la evidencia de los hechos en todo lo que le perjudica.

Dilación: Suele imponer plazos, breves, para todas las actividades laborales, pero esos plazos no le afectan a él, que trabaja a su ritmo ya as su manera.

La violencia indirecta: muestra de la fuerza a la vista de la víctima, como romper objetos o adornos de la oficina, haciendo pedazos un dossier que no le gusta, tirándolo a la papelera, arrojando herramientas, golpes al ordenador, fotocopidora o equipo, dando portazos, cerrando los cajones o armarios a patadas, permanecer al lado o cerca del puesto de trabajo de la víctima, sabiendo que esto le causa desasosiego, u observándola continuamente, crueldad con los animales.

16- Cumplimiento malicioso: Comportamiento malicioso de un trabajador que tiene intención de dañar a un compañero de trabajo o a un superior, de tal modo que sigue estrictamente las indicaciones recibidas, al pie de la letra, sabiendo que del exacto cumplimiento de estas se causará un daño o perjuicio, y no obstante lo realiza.

Una de las formas es el “Trabajo a Reglamento”, por el que los trabajadores realizan estrictamente lo marcado en sus contratos de trabajo o normativa que les afecta, no haciendo absolutamente nada que se salga de esto y por los cauces reglamentarios, sin salirse de los mismos. De tal modo que cuando se quiere causar daño a un trabajador-víctima, se le exige el cumplimiento literal de los procedimientos que le afectan, a la víctima o también al resto de los acosadores. Estos comportamientos normalmente crean una situación de parálisis en la que es imposible trabajar, y normalmente la víctima no podrá soportarla. Existe por parte del acosador o acosadores una intención de dañar a la víctima y utilizan medios “legales” para esto.

17- Agresión Relacional/ Agresión encubierta (Covert aggression): Tipo de acoso en el que no se ataca directamente a la víctima, sino que se intenta dañar las relaciones sociales o estatus que un trabajador tiene en un grupo, organización o empresa

El concepto de agresión relacional fue utilizado por primera vez en un estudio realizado en 1995 en la Universidad de Minnesota, por los investigadores Nicki R. Crick y Jennifer K. Grotpeter, (Agresión relacional, el género, y la adaptación social y psicológica. Desarrollo del Niño, págs. 710-722).

El objetivo del acosador es mantener a la víctima en una posición permanente de inferioridad o desventaja, sin atacarla directamente, sino dañando su posición en el grupo, utilizando para ello cualquier forma o manera, tales como el chisme, la mentira, la burla o la humillación, etc.

18- Rankism: Tipo de mobbing en el que el acosador explota en su propio beneficio su estatus o su posición jerárquica en contra de la víctima, abusando de su posición de poder.

No se trata de un mobbing vertical, ya que la víctima no tiene que estar subordinada jerárquicamente al acosador, no tiene que haber una relación jerárquica entre el acosador y la víctima, sino simplemente, una posición social-laboral superior o que se considere prevalente.

El concepto fue utilizado por Robert W. Fuller, en el 2003 en su libro “Alguien y nadie: superar el abuso de posición”.

19- Control Freak: Se refiere a aquellos acosadores que están obsesionados con el control, son unos fanáticos de los detalles, teniendo un patrón anormal de conducta controladora y de dominio sobre los demás trabajadores.

Tienen tendencia a amonestar públicamente y de manera airada a los demás trabajadores, culpándoles de cualquier falta por nimia que sea, mostrándose agresivos cuando se les contradice.

Se consideran superiores a los demás, pensando que los demás trabajadores no son capaces de llevar los asuntos correctamente, temiendo que todo irá mal si no están pendientes de todos los detalles, son hipercríticos, atemorizantes y estresantes de los trabajadores.

Entran dentro de lo que se conoce como “líder tóxico” o “líder destructivo”, son aquellos que por sus características personales disfuncionales causan un daño en los trabajadores víctimas, y también acaban causándolo en la empresa.

Barbara Kellerman clasifica los líderes tóxicos en siete clases:

Incompetente: carecen de la voluntad o la habilidad, o de las dos, para realizar una acción eficaz, no pudiendo crear un ambiente de trabajo positivo.

Rígido: inflexible, pudiendo ser competente, no puede o no quieren adaptarse a las nuevas ideas, nuevos modelos de trabajo o a cualquier cambio en su modelo de organización laboral.

Intemperante: carece de autocontrol, o de cualquier freno a su voluntad, no soportando que lo contraríen.

Insensible: indiferente, poco amable, ignorando las necesidades y deseos de la mayoría de los miembros del grupo u organización, especialmente los subordinados.

Corrupto: pone su propio interés por delante del interés de la empresa, intentando conseguir un provecho personal.

Introverso, carente de empatía: ignora la salud y el bienestar de las personas del grupo u organización para la que trabajan.

Sádico: usa el dolor y la intimidación como un instrumento de poder. El daño puede ser físico, psicológico o ambos.

Suelen utilizar los siguientes medios de acoso:

- Carga de trabajo: aumentar la cantidad o la dificultad del trabajo contra sus rivales y subordinados. Sistemas de control corporativo: usar los procesos empresariales para controlar a las víctimas. Los sistemas disciplinarios son utilizados con abuso de derecho como medio de acoso. Estructuras de organización: abusar de las jerarquías, las relaciones personales y la forma en que se organiza el trabajo en la empresa. Símbolos de la autoridad personal: uso de elementos indicativos del estatus jerárquico, como por ejemplo el derecho a las plazas de aparcamiento, aseos distintos al resto de los trabajadores, etc. Una plaza de aparcamiento no es sólo un lugar para estacionar el coche, es un símbolo de jerarquía y estatus laboral, si alguien se lo ocupa es una ofensa personal, una falta de grave indisciplina. Los rituales de trabajo y rutinas: las reuniones de gestión, informes de las Juntas, audiencia disciplinaria, los ensayos de rendimiento y así sucesivamente, utilizados como elementos de poder, siendo más habituales que lo que las relaciones laborales y el adecuado funcionamiento de la empresa necesitan.

La víctima está más pendiente de todas estas cuestiones que del trabajo, con lo cual su rendimiento disminuirá, lo que a su vez permitirá al líder tóxico seguir acosándola con esta justificación, el trabajador víctima perderá la confianza en sí mismo, disminuirá su autoestima, aumentará el estrés, acabando con un grave trastorno psicológico y posiblemente la baja, con lo que el líder tóxico demostrará que llevaba razón.

Un tipo de líder tóxico es el líder narcisista, que es aquel que tiene una gran arrogancia, ensimismamiento y una necesidad patológica y egoísta por el poder y la admiración de los demás. Cuando alcanza un puesto elevado jerárquicamente, todo debe girar en torno suyo, las decisiones de la empresa y de la organización están subordinadas a su propio ego. Todo aquel que le haga sombra o le contraríe acabará convirtiéndose en una víctima del acoso, ya que suelen ser muy sensibles a la crítica.

20-Shunting: Forma de acoso que consiste en encargarle al trabajador-víctima la realización de actividades de menor categoría que las correspondientes a su cualificación profesional, e incluso quitándole los ámbitos de responsabilidad y mando

que le corresponden, haciendo todo esto de manera consciente, con la finalidad de minar la autoestima del trabajador.

21- Cronofagia: (Cronófago: Roba tiempo) Destrucción sistemática del tiempo de otra persona. Forma de acoso en la que el agresor le hace perder continuamente el tiempo a la víctima, interrumpiéndola con cuestiones baladíes, planteándole problemas sin solución o preguntas irrelevantes, de cualquier forma, de tal modo que la víctima no puede desarrollar su trabajo con normalidad. Requerimientos intempestivos e inapropiados, distracciones físicas como ruidos, música, mandar continuamente personas bajo la excusa de que ese asunto es cosa suya, el lo hace mejor, o solo él sabe hacerlo, “reparaciones” innecesarias de su equipo o instrumental, fundamentalmente comprobación de su sistema informático, etc.

22- Síndrome de la abeja reina: Síndrome que se da en algunas mujeres que han alcanzado puestos de poder, consideran a sus subordinadas mujeres como competidoras, una amenaza, de tal modo que utilizan todos los medios a su alcance para impedir que puedan progresar laboralmente, poniéndoles trabas y obstáculos, en beneficio de los hombres a los que no considera contendientes. Incluso cuando no hay relación de jerarquía, las mujeres que padecen este síndrome, intentaran acosar a sus compañeras de trabajo, consideradas como rivales, pero no a los hombres, haciendo todo lo posible para que se vayan de la colmena, (el lugar de trabajo). (un síndrome es un conjunto de síntomas que por sus características poseen cierta identidad)

Este concepto se utilizó por primera vez por GL Staines, Jayaratne TE, y Tavis C. en 1973.

Para Trude Ausfelder (Mobbing. El acoso moral en el trabajo, págs. 109 y ss) citando a Martin Resch: “Los hombres eligen más bien formas pasivas (dejan de hablar) o hacen hincapié en algunos temas (cambios de tareas, ataques contra las ideas políticas o creencias religiosas). Por el contrario las mujeres eligen acciones más activas que dañan el nombre de la persona”.

Métodos típicos femeninos:

- Hablar mal de una compañera, ridiculizando su vida privada y difamándola.
- Burlarse de la víctima en público, ridiculizando forma de vestir, apariencia, gestos o voz.
- Difundir rumores.
- Aprovechar cualquier error de la víctima para burlarse de ella.

- Criticar el trabajo de la víctima, haciendo trascendental cualquier equivocación, y provocando inseguridad en la misma.

Métodos típicos masculinos:

- Asignar a la víctima tareas nuevas, sin suficiente explicación o preparación.
- Asignarle un puesto de trabajo apartado de los demás, en que se encuentre aislada.
- Asignar trabajos que puedan herir su autoestima.
- Amenazarla, de forma que se encuentre presionada.
- Ignorarla, dejar de hablarle, no prestar atención a su trabajo.

23- Efecto Lucifer: En 1971, Philip Zimbardo, psicólogo de la Universidad de Stanford, diseñó y llevó a cabo un experimento, con el fin de comprobar si cualquier persona podía convertirse en un torturador e en un sumiso presidiario. Consistía en que un determinado número de estudiantes, todos voluntarios, realizarían el rol de prisioneros de una cárcel, y otros de guardianes de la misma, con gran realismo. Algunos de los guardianes eran alumnos sociables y tranquilos, sin ningún tipo de perversión, sin embargo a los pocos días se convirtieron en “guardianes tremendamente crueles”, que disfrutaban con el sufrimiento de los “presos”. ¿A que se debía este cambio de personalidad?. El experimento debía durar 15 días y a los 6 hubo que suspenderlo debido al comportamiento sádico de los guardias.

Está basado en los ya clásicos experimento de Solomon Asch, sobre la presión social, y en los de Stanley Milgram, sobre la obediencia, en un artículo publicado en 1963 en la revista *Journal of Abnormal and Social Psychology* bajo el título *Behavioral Study of Obedience* (Estudio del comportamiento de la obediencia) y resumida en 1974 en su libro *Obedience to authority. An experimental view* (Obediencia a la autoridad. Un punto de vista experimental). El fin de la prueba era medir la disposición de un participante para obedecer las órdenes de una autoridad aun cuando éstas pudieran entrar en conflicto con su conciencia personal.

Milgram resumiría el experimento en su artículo "Los peligros de la obediencia" en 1974 escribiendo: “Los aspectos legales y filosóficos de la obediencia son de enorme importancia, pero dicen muy poco sobre cómo la mayoría de la gente se comporta en situaciones concretas. Monté un simple experimento en la Universidad de Yale para probar cuánto dolor infligiría un ciudadano corriente a otra persona simplemente porque se lo pedían para un experimento científico. La férrea autoridad se impuso a los fuertes imperativos morales de los sujetos (participantes) de lastimar a otros y, con los gritos de las víctimas sonando en los oídos de los sujetos (participantes), la autoridad subyugaba con mayor frecuencia. La extrema buena voluntad de los adultos de aceptar casi cualquier requerimiento ordenado por la autoridad constituye el principal

descubrimiento del estudio.” Stanley Milgram. *The Perils of Obedience* (Los peligros de la obediencia. 1974).

Hay un colofón poco conocido del experimento Milgram, recogido por Philip Zimbardo: Ninguno de los participantes que se negaron a administrar las descargas eléctricas finales solicitaron que terminara el experimento (que se dejaran de realizar ese tipo de sesiones) ni acudieron a la otra habitación a revisar el estado de salud de la víctima sin antes solicitar permiso para ello.

El profesor Milgram elaboró dos teorías que explicaban sus resultados:

- La primera es la teoría del conformismo, basada en el trabajo de Solomon Asch, que describe la relación fundamental entre el grupo de referencia y la persona individual. Un sujeto que no tiene la habilidad ni el conocimiento para tomar decisiones, particularmente en una crisis, lo cual llevará la toma de decisiones al grupo y su jerarquía. El grupo es el modelo de comportamiento de la persona.

-La segunda es la teoría de la cosificación (agentic state), donde, según Milgram, la esencia de la obediencia consiste en el hecho de que una persona se mira a sí misma como un instrumento que realiza los deseos de otra persona y por lo tanto no se considera a sí mismo responsable de sus actos. Una vez que esta transformación de la percepción personal ha ocurrido en el individuo, todas las características esenciales de la obediencia ocurren. Este es el fundamento del respeto militar a la autoridad: los soldados seguirán, obedecerán y ejecutarán órdenes e instrucciones dictadas por los superiores, con el entendimiento de que la responsabilidad de sus actos recae en el mando de sus superiores jerárquicos.

De abril de 1995 a junio de 2004 hubo una serie de engaños, conocidos como Strip Search Prank Call Scam, en la cual trabajadores de restaurantes de comida rápida en Estados Unidos recibían una llamada de alguien que decía ser oficial de policía, quien persuadía a las figuras de autoridad para desnudar y abusar sexualmente de los trabajadores. El artífice obtuvo un alto nivel de éxito al persuadir a las víctimas para que realizaran actos que no habrían realizado en circunstancias normales. El principal sospechoso de estas llamadas, David R. Stewart, fue encontrado no culpable.

El juego de la muerte es un documental coproducido en 2009 por la radio televisión suiza y France televisión. El documental describe un experimento realizado en Francia en 2009 para estudiar la autoridad de la televisión y su influencia sobre la obediencia. El experimento es una nueva versión del experimento de Milgram adaptado a las condiciones actuales y su objetivo es medir de manera significativa la interacción entre la autoridad de la televisión y los valores éticos de los sujetos. Se buscaba

concretamente evaluar la capacidad de desobediencia del sujeto a órdenes dadas con la autoridad de la televisión cuando estas le hacían infligir daño a otra persona.

El efecto Lucifer: Sirve para intentar comprender cómo gente buena se transforma en mala.

El error de atribución: Consiste en la tendencia a sobreestimar la importancia de los factores de la personalidad en relación a las influencias contextuales o ambientales cuando se explica el comportamiento humano.

Se considera que la situación social, en que se halla inmersa la persona, juega un papel fundamental, hasta tal punto que en determinadas condiciones sociales, todos seríamos unos “cruels torturadores”. Las personas no nacen buenas o malas, sino que nacen con el potencial de hacer cosas buenas o malas. Todo lo que es imaginable es posible de realizar, tanto en un sentido como en otro, lo que lleva a esa dirección no es el curso de la naturaleza sino el ambiente social. La línea entre el bien y el mal es permeable y permite cruzarla en ambos sentidos.

En el ámbito laboral tiene lugar cuando un trabajador es ascendido o se le da otra actividad de mayor responsabilidad, y aparentemente, de pronto se convierte en un acosador que hace sufrir a todos sus subordinados. Se considera que la presión y el miedo al fracaso son los elementos determinantes para que se produzca este cambio. En otro sentido, cualquier situación que hace anónimo y permite la agresión saca en la mayor parte de la gente la peor bestia que lleva dentro.

24-Mobbing familiar: Acción mancomunada y tácita de acoso y derribo psicológico que llevan a cabo varios familiares, entre los que se haya un instigador perverso narcisista o psicópata socialmente integrado, que, conscientemente, desea neutralizar, eliminar o expulsar a otro familiar.

El objetivo del mobbing es estigmatizar a la víctima para hacerse con el poder o para preservarlo, (ya que en la mayoría de casos, quien instiga el mobbing maneja las riendas del poder familiar). Habitualmente, la víctima es percibida, por el instigador, como una amenaza a su posición de poder dentro de la familia. Dicha amenaza suele ser ilusoria y es causada por sentimientos de envidia, celos y, sobre todo, por el instinto animal de territorialidad (dicho instinto exagera el egoísmo y el control sobre los bienes compartidos). Por otro lado, el mecanismo del chivo expiatorio suele producirse cuando el clan familiar sufre algún tipo de crisis interna y su o sus líderes recurren al sacrificio de alguno de sus miembros, como medida para reforzar los lazos grupales que se están disolviendo o que están en peligro. Cualquier familia que base su unidad en el sacrificio humano es una familia tóxica o patológica, basada en un modelo que traerá al mundo nuevos psicópatas socialmente integrados

25-Mobbing escolar: El acoso escolar (también conocido como hostigamiento escolar, matonaje escolar o bullying) es cualquier forma de maltrato psicológico, verbal o físico producido entre escolares de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado. Estadísticamente, el tipo de violencia dominante es el emocional y se da mayoritariamente en el aula y patio de los centros escolares. Los protagonistas de los casos de acoso escolar suelen ser niños y niñas en proceso de entrada en la adolescencia (12-13 años), siendo ligeramente mayor el porcentaje de niñas en el perfil de víctimas.

Este tipo de violencia escolar se caracteriza, por tanto, por una reiteración encaminada a conseguir la intimidación de la víctima, implicando un abuso de poder en tanto que es ejercida por un agresor más fuerte (ya sea esta fortaleza real o percibida subjetivamente) por aquella. El sujeto maltratado queda, así, expuesto física y emocionalmente ante el sujeto maltratador, generándose como consecuencia una serie de secuelas psicológicas; es común que el acosado viva aterrorizado con la idea de asistir al colegio y que se muestre muy nervioso, triste y solitario en su vida cotidiana. En algunos casos, la dureza de la situación puede acarrear pensamientos sobre el suicidio e incluso su materialización, consecuencias propias del hostigamiento hacia las personas sin limitación de edad.

El objetivo de la práctica del acoso escolar es intimidar, apocar, reducir, someter, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente, a la víctima, con vistas a obtener algún resultado favorable para quienes acosan o satisfacer una necesidad imperiosa de dominar, someter, agredir, y destruir a los demás que pueden presentar los acosadores como un patrón predominante en la relación social con los demás.

A menudo la violencia encuentra una forma de canalizarse socialmente, materializándose en un mecanismo de regulación de grupos en crisis: el mecanismo del chivo expiatorio. Destruir al que no es seguidor, al que se resiste, al diferente, al que sobresale académicamente, al imbuido de férreos principios morales, etc.

Iñaki Piñuel y Zabala y Araceli Oñate han descrito hasta 8 modalidades de acoso escolar, con la siguiente incidencia entre las víctimas. (Mobbing escolar: Violencia y acoso psicológico contra los niños).

1. Bloqueo social (29,3%)
2. Hostigamiento (20,9%)
3. Manipulación (19,9%)

4. Coacciones (17,4%)
5. Exclusión social (16,0%)
6. Intimidación (14,2%)
7. Agresiones (13,0%)
8. Amenazas (9,1%)

Bloqueo social

Agrupar las acciones de acoso escolar que buscan bloquear socialmente a la víctima. Todas ellas buscan el aislamiento social y su marginación impuesta por estas conductas de bloqueo.

Son ejemplos las prohibiciones de jugar en un grupo, de hablar o comunicar con otros, o de que nadie hable o se relacione con él, pues son indicadores que apuntan un intento por parte de otros de quebrar la red social de apoyos del niño.

Se incluye dentro de este grupo de acciones el meterse con la víctima para hacerle llorar. Esta conducta busca presentar al niño socialmente, entre el grupo de iguales, como alguien flojo, indigno, débil, indefenso, estúpido, llorica, etc. El hacer llorar al niño desencadena socialmente en su entorno un fenómeno de estigmatización secundaria de chivo expiatorio. De todas las modalidades de acoso escolar es la más difícil de combatir en la medida que es una actuación muy frecuentemente invisible y que no deja huella. El propio niño no identifica más que el hecho de que nadie le habla o de que nadie quiere estar con él o de que los demás le excluyen sistemáticamente de los juegos.

Hostigamiento

Agrupar aquellas conductas de acoso escolar que consisten en acciones de hostigamiento y acoso psicológico que manifiestan desprecio, falta de respeto y desconsideración por la dignidad del niño. El desprecio, el odio, la ridiculización, la burla, el menosprecio, los moteos, la crueldad, la manifestación gestual del desprecio, la imitación burlesca son los indicadores de esta escala.

Manipulación social

Agrupar aquellas conductas de acoso escolar que pretenden distorsionar la imagen social del niño y enfrentar a otros contra él. Con ellas se trata de presentar una imagen negativa, distorsionada y cargada negativamente de la víctima. Se manipula

peyorativamente todo cuanto hace o dice la víctima, o contra todo lo que no ha dicho ni ha hecho. No importa lo que haga, todo es utilizado y sirve para inducir el rechazo de otros. A causa de esta manipulación de la imagen social de la víctima acosada, muchos otros niños se suman al grupo de acoso de manera involuntaria, percibiendo que el acosado merece el acoso que recibe, incurriendo en un mecanismo denominado “error básico de atribución”.

Coacción

Agrupar aquellas conductas de acoso escolar que pretenden que la víctima realice acciones contra su voluntad. Mediante estas conductas quienes acosan al niño pretenden ejercer un dominio y un sometimiento total de su voluntad.

El que la víctima haga esas cosas contra su voluntad proporciona a los que fuerzan o tuercen esa voluntad diferentes beneficios, pero sobre todo poder social. Los que acosan son percibidos como poderosos, sobre todo, por los demás que presencian el doblegamiento de la víctima. Con frecuencia las coacciones implican que el niño sea víctima de vejaciones, abusos o conductas sexuales no deseadas que debe silenciar por miedo a las represalias sobre sí o sobre sus hermanos.

Exclusión social

Agrupar las conductas de acoso escolar que buscan excluir de la participación al niño acosado. El “tú no”, es el centro de estas conductas con las que el grupo que acosa segrega socialmente al niño. Al ningunearlo, tratarlo como si no existiera, aislarlo, impedir su expresión, impedir su participación en juegos, se produce el vacío social en su entorno.

Intimidación

Agrupar aquellas conductas de acoso escolar que persiguen amilanar, amedrentar, apocar o consumir emocionalmente al niño mediante una acción intimidatoria. Con ellas quienes acosan buscan inducir el miedo en el niño. Sus indicadores son acciones de intimidación, amenaza, hostigamiento físico intimidatorio, acoso a la salida del centro escolar.

Amenaza a la integridad

Agrupar las conductas de acoso escolar que buscan amilanar mediante las amenazas contra la integridad física del niño o de su familia, o mediante la extorsión.

26- Ijime: Fenómeno que se da en Japón, se puede traducir como acoso o intimidación, los agresores hostigan a sus víctimas, maltratándolas física y

psicológicamente, intentando apartarlas del resto del grupo, obligándolas a mantenerse en soledad.

Es un mal que se esconde en todos los niveles de la sociedad japonesa, desde el jardín de la infancia hasta en los círculos laborales de los adultos. Generalmente ocurre en las escuelas, donde los niños son apartados del grupo, son objetos de burlas, llegando incluso hasta el linchamiento grupal.

Se las golpea, amenazan, insultan, se rompen sus pertenencias, se les obliga a pagar dinero a cambio de tranquilidad, cualquier comportamiento en general que afecte negativamente a la víctima o le cause vejaciones

Uno de los principales motivos del ijime es un hecho diferencial del individuo con respecto del grupo, una anomalía física como puede ser una deformidad o simplemente una conducta fuera de lo normal, cualquier característica que lo haga destacable.

Aunque el ijime es un concepto muy antiguo dentro de Japón no es hasta el 1995 cuando la gente empieza a tomar conciencia social acerca de este problema y el motivo es el suicidio de un niño de 13 años, Kiyoteru Okochi, que justo antes de morir dejó una carta explicando los motivos que le llevaron hasta ese extremo, la prensa rápidamente se hizo eco de la noticia dando la voz de alarma a toda la población. Desde entonces el ijime ha ido aumentando, llegándose al extremo de crear una guía del perfecto ijime.

En las escuelas las víctimas suelen ser los estudiantes más jóvenes y más débiles, mientras que los agresores suelen ser alumnos mayores. En Japón, la intimidación ocurre principalmente en el aula, a diferencia de los otros países occidentales como Noruega donde la intimidación se produce fundamentalmente en el patio del colegio.

27-Kounai bouryoku: Violencia en la escuela, arranques de ira que generan agresión, pero con carácter puntual y esporádica, no continuada en el tiempo.

Como consecuencia de lo anterior se produce el fenómeno de Futoko o "rechazo a la escuela", no es absentismo escolar o el abandono, tal y como lo entendemos nosotros, ya que el alumno quiere seguir estudiando y formándose, pero se niega a acudir a la escuela, por las negativas relaciones personales y situaciones sociales que sufren. Si la situación se agrava, se pueden convertir en "hikikomori".

Un "hikikomori" ("tirar adentro") es un adolescente, adulto joven o un adulto a veces, con una edad entre 30-40 años que rara vez o nunca deja el hogar o incluso el

dormitorio por un período prolongado (meses, años, o por tiempo indefinido). La mayoría de los hikikomori (alrededor del ochenta por ciento) son hombres. Los hikikomori a menudo son consecuencia directa de las experiencias sufridas en el curso de la intimidación en la escuela secundaria.

28-Mobbing inmobiliario (blockbusting): Es una corrupción fonética surgida de la pronunciación americana de dos términos ingleses to burst (estallar) y block (bloqueo). Una traducción literal sería “revientacasas”.

El acoso inmobiliario consiste en acciones basadas en el acoso y abuso para forzar que alguien se vaya de su casa, independientemente de que ésta sea propia o arrendada. Los medios para esto son múltiples, desde inducir la entrada de okupas en el edificio o de vecinos perturbadores, a la negativa del arrendador de cobrar la renta, pasando por la falta de higiene y de mantenimiento de la vivienda o del edificio, con cortes en los suministros básicos de agua y luz. El objetivo no es otro que desahuciar al arrendatario bajo una falsa apariencia de legalidad, convencerle para que él mismo abandone la vivienda o minar su paciencia e integridad moral para que se vaya.

“Este término se hace servir para identificar situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de forma sistemática durante un tiempo sobre otra persona con la cual mantiene un vínculo contractual a través de un arrendamiento urbano ” Definición de José-Ramón Jiménez González (RTS, nº 175, Septiembre 2004)

Una de las formas se llama “panic peddling”, venta puerta a puerta por pánico, también se puede traducir por tráfico de pánico o creación de pánico, este sistema se inició en EEUU, consistía en hacer creer a los propietarios de los inmuebles que personas de minorías marginales iban a comprar viviendas vecinas, de este modo los propietarios vendían sus casas muy baratas para marcharse a otro lugar.

En España se han realizado sistemas de panic peddling en algunas ocasiones, el propietario ha introducido a okupas o miembros de minorías étnicas en el edificio para amedrentar a los inquilinos y que decidan irse ante los problemas que les causan estos vecinos.

Los vecinos-víctimas se sienten indefensos ante el acoso inmobiliario, por varias razones, porque es difícil de probar, porque los inquilinos o propietarios de las viviendas suelen ser personas mayores, o de bajo nivel cultural o con pocos recursos para actuar legalmente contra el acosador.

VII. DIFERENTES DEFINICIONES QUE EN RELACIÓN AL ACOSO LABORAL (WORKPLACE VIOLENCE) DA LA “WORK TRAUMA FOUNDATION”, DE E.E.U.U.

1-Violencia laboral se define como el conjunto de incidentes aislados o acumulados contra el trabajador que es físicamente agredido o atacado, sometido a ataques emocionales, a presión, hostigamiento o amenazas (abiertamente, secretamente, directa, indirecta) en el trabajo relacionado con el mismo, incidiendo en su derecho a la dignidad, integridad física o emocional, el bienestar, desempeño laboral y el desarrollo social. Incluye: Todo acto de violencia física, como un asalto o un ataque y la violencia psicológica o emocional, como las amenazas, el abuso, la intimidación/acoso laboral, acoso sexual y el hostigamiento racial.

2-Violencia física (Physical Violence): El uso de la fuerza física contra otra persona o grupo, de la que resulte en daño físico, sexual o psicológico. Incluye golpes, patadas, bofetadas, puñaladas, tiros, empujones, mordiscos, pellizcos, estrangulamiento, etc.

3-Asalto/Ataque (Assault/Attack): Comportamiento intencionado que lesiona a otra persona o grupo, incluyendo asalto sexual.

4-Violencia psicológica (Psychological Violence): el uso intencional del poder, incluyendo la amenaza de la fuerza física, contra otra persona o grupo. Incluye el abuso verbal, la intimidación y la amenaza.

5-Abuso (Abuse): Comportamiento que humilla, degrada, produciendo una falta de respeto a la dignidad y el valor de una persona.

6-Intimidación/Mobbing (Bullying/Mobbing): Repetidas y extraordinariamente ofensivas conductas, a través de acciones vengativas, crueles o maliciosas, con la intención de humillar, faltar al respeto o dañar a un trabajador o grupo de empleados. No se limita a la presión psicológica, acoso, intimidación, amenazas, conspiraciones, manipulación, extorsión, coacción y la conducta hostil que podría tener un impacto en el valor, la dignidad y el bienestar del trabajador o grupo de trabajadores, pudiendo incluir también agresiones físicas.

7-Acoso (Harassment): (hostigamiento) Toda conducta hostil basada en la edad, discapacidad, condiciones personales, las circunstancias nacionales, sexo,

orientación sexual, el cambio de sexo, raza, color, idioma, religión, políticas, sindicales u otra opinión o creencias, origen nacional o social, pertenencia a una minoría, propiedad, nacimiento u otra condición y que afecta a la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo.

8-Acoso sexual (Sexual Harassment): Cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que es ofensiva para la persona a la que va dirigida, y hace que esa persona se sienta amenazada, humillada, degradada o avergonzada.

9-Acoso racial (Racial harassment): Cualquier conducta hostil, implícita o explícita, que se basa en motivos de raza, color, idioma, origen nacional, religión, pertenencia a una minoría o nacimiento, y que afecta a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

10-Amenazas (Threat): La promesa, implícita o explícita, del uso de la fuerza física o el poder (es decir, la fuerza psicológica, el chantaje o acoso), causando temor del daño físico, sexual, psicológico u otras consecuencias negativas para el trabajador.

11-Violencia estructural (Structural Violence): El uso intencional de las estructuras o sistemas de la organización o empresa, y/o las leyes en contra de un individuo o grupo, para llevar a cabo unos objetivos inmorales o poco éticos o conseguir prácticas desleales, en perjuicio de la persona o entidad afectada.

VIII. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO

1-Estrés: el estrés se define como un estado general de tensión en que se halla un organismo amenazado de ser alterado o perturbado en su equilibrio psíquico y biológico por la acción de agentes o condiciones ambientales.

Fue el científico Hans Selye, quien hizo la primera definición del estrés, comenzó por describir en 1926 lo que se llamaba “síndrome general de adaptación”, que era la reacción del cuerpo frente a noxas (cosas que nos agreden).

Posteriormente, en la década de 1930, en la Universidad de Praga, Hans Selye observó que buena parte de los enfermos a quienes estudiaba, presentaban independientemente de la enfermedad que padecieran, una serie de síntomas comunes: una sensación de cansancio generalizado (astenia), una marcada pérdida del apetito, y una disminución severa de peso, entre otras, Selye llamó a este conjunto de síntomas el

síndrome de estar enfermo. En 1936 le da el nombre de “estrés”, tomándolo prestado de la Física porque el estrés es la cantidad de peso al que se somete una pieza para ver hasta dónde puede llegar sin partirse.

Selye prosiguiendo con sus investigaciones, llegó a la conclusión de que varias enfermedades poco conocidas aún en esos años, tales como las de tipo cardíaco, la hipertensión arterial o algunos trastornos emocionales o mentales, no eran sino la resultante de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés al que se encontraban sometidos los pacientes. Más adelante, estableció que junto a una potencial predisposición genética o constitucional por parte del individuo, o a la actuación directa de ciertos agentes físicos nocivos, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocaban el trastorno del estrés.

En 1950 publicó la que sería su investigación más famosa: Estrés. Un estudio sobre la ansiedad, definiendo el estrés como: "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior".

Este concepto general fue con posterioridad adaptado para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores. De esta manera, se define como estrés laboral el conjunto de fenómenos o manifestaciones de índole psicosomática que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

Este medio ambiente de trabajo, junto a un estilo de vida que ha marcado la realidad cotidiana tanto en los países altamente industrializados como en aquellos que se encuentran en vías de desarrollo, provocan sobre los trabajadores la acción de factores psicológicos y sociales que pueden afectar negativamente su salud de diferentes formas.

La Comisión Europea elaboró en el año 2000 una definición del estrés en el trabajo, donde como elemento novedoso aparecen los elementos del trabajo que influyen en su aparición “El estrés en el trabajo es el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

En fecha 8 de octubre de 2004, se firmó el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral, con un objetivo, incrementar la sensibilización y la comprensión de los

empleadores, los trabajadores y de sus representantes acerca de la cuestión del estrés relacionado con el trabajo, atraer su atención respecto a los signos que pueden indicar los problemas de estrés ligado al trabajo, proporcionando un marco a los empleadores y a los trabajadores para identificar y prevenir o manejar los problemas del estrés relacionado con el trabajo.

Describe el estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos.

El individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser considerado como positivo, pero tiene dificultades en resistir una exposición reaccionar de manera distinta a situaciones similares y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a una misma situación en momentos diferentes de su vida.

El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud.

Establece algunas medidas contra el estrés, incluyendo a modo de ejemplo:

-Medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo.

- Formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio.

-La información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

Los posibles efectos que para la salud de una persona tiene la exposición a situaciones de estrés crónico están modulados por la respuesta fisiológica del cuerpo. Las respuestas se dividen en tres fases:

- Fase de alarma: la percepción de la amenaza moviliza una serie de mecanismos neuroendocrinos que provocan la aceleración de la respiración y del latido cardiaco, aumento de la presión arterial, incremento de la tensión muscular, agudizando vista y oído.

- Fase de resistencia: pasada la amenaza, el organismo se relaja y vuelve a niveles normales.
- Fase de agotamiento: si la amenaza se prolonga durante mucho tiempo, comienzan las patologías, en diversos órganos o sistemas, o en todo el organismo con carácter general.

La carga de trabajo es el elemento que dentro de las condiciones de trabajo permite valorar la aparición de daños para la salud como consecuencia de la falta de adecuación y adaptación de los puestos de trabajo a los trabajadores:

- Carga externa (work stress): Suma de todas las condiciones y demandas externas, presentes en el puesto de trabajo, que actúan perturbando el estado fisiológico o psicológico de una persona.
- Carga interna (work strain): Respuesta interna del trabajador, al ser expuesto a la presión del trabajo, dependiente de sus características individuales.

Esta diferenciación explica que en un mismo puesto de trabajo, la realización de una misma tarea (carga externa) represente una carga de trabajo diferente para personas distintas (diferente carga interna).

Si la carga de trabajo es muy pequeña estamos ante una subcarga de trabajo, y si es muy elevada estamos ante una sobrecarga de trabajo. Los elementos personales que convierte la carga externa en interna son fundamentalmente las capacidades físicas y psíquicas del trabajador, la formación, la actitud, los premios (positivos o negativos), etc.

Las consecuencias que la carga interna tienen sobre el trabajador, son efectos inicialmente no patológicos, reversibles mediante el descanso adecuado, se trataría de la fatiga física o psíquica. No obstante traspasado el umbral de recuperación aparecen los efectos patológicos.

En la carga mental influyen dos tipos de factores:

- Factores del entorno de trabajo.
 - Exigencias de la tarea.
 - Condiciones ambientales.
 - Factores de la organización del trabajo.
 - Factores sociales.
- Factores personales.
 - La edad.

- La personalidad.
- La formación.
- La motivación.
- Las condiciones generales de salud.

La carga interna o tensión mental produce una serie de efectos sobre el trabajador, la Norma UNE EN ISO 10075:1991 define dos tipos de efectos:

- Efectos facilitantes. Son aquellos efectos que facilitan la adaptación entre el trabajador y la tarea a realizar, se consideran por tanto como consecuencias positivas del trabajo mental. Destacan:
 - Efecto calentamiento: una vez iniciada la tarea, el esfuerzo necesario para mantenerla es menor que el requerido para comenzarla.
 - Activación: es el estado interno con diferentes grados de eficacia funcional mental y física. Existe un intervalo de activación en el que la eficacia es máxima, sin embargo un incremento o descenso del nivel provoca un descenso en la eficacia.
- Efectos perjudiciales. Son aquellos efectos que dañan la salud del trabajador, los síntomas pueden diferir, al igual que los periodos y formas de recuperación.
 - Fatiga mental: cuando el esfuerzo realizado para mantener el nivel de atención exigido en una determinada tarea es constante, supera la capacidad de la persona o está muy por debajo de ésta y además se mantiene en el tiempo, genera fatiga.
 - Monotonía: estado de activación reducida y desarrollo lento, que puede producirse durante la realización de tareas prolongadas, uniformes y repetitivas, causando somnolencia, cansancio, y disminución de respuesta.
 - Vigilancia reducida: estado de desarrollo mental lento, con disminución de la capacidad de detección en tareas de monitorización.
 - Saturación mental: estado de rechazo nervioso, fuertemente emocional de una tarea o situación repetitiva, en el que se tiene la sensación de no avanzar o no conseguir nada.

2-Tecnoestres: Modalidad del anterior, que tiene lugar cuando se produce una falta de adaptación a las nuevas tecnologías. Ante cualquier novedad tecnológica caben dos opciones, que el trabajador se adapte a la misma, considerándola un herramienta más de trabajo, o bien que se considere superado por la nueva tecnología, originando un sentimiento de frustración e incompetencia.

Puede darse la paradoja de que el uso de una nueva tecnología, poco adecuada, disminuya el rendimiento en el trabajo, o incluso implique un aumento de las tareas. Cuando el empresario sabe que la incorporación de nueva tecnología, o bien va a suponer una reducción del rendimiento, o es tan complicada que va a producir una sobrecarga o agotamiento psicológico del trabajador, sin beneficio apreciable, estaríamos en presencia de una forma de mobbing.

La implantación de tecnología puede ser “perversa”, en un doble sentido, o bien dando lugar a un empobrecimiento del puesto de trabajo, al reducir la capacitación y habilidades que requiere el mismo, o el extremo contrario, originar un puesto de trabajo excesivamente exigente en habilidades y capacidades, dando lugar en ambos casos a situaciones de estrés, transitorias o crónicas.

De cualquier forma, hay que tener en cuenta, que todo cambio, y la tecnología lo es, implica un coste de adaptación para el trabajador. Facilitar esta adaptación, corresponde al empresario, fundamentalmente mediante la formación del trabajador.

A su vez, se genera, una situación de estrés secundaria, ya que no se sabe aún, que implicaciones acarrearán para los trabajadores esa nueva tecnología, si se mantendrán los puestos de trabajo, si serán suprimidos, con el consiguiente despido, cambios en la organización, ámbito de responsabilidad, etc.

3-El Síndrome de Munchausen Profesional: Es el síndrome de fingirse enfermo. Las personas afectadas por él se provocan lesiones que dan lugar a diversa sintomatología, ingiriendo medicamentos en exceso, o incompatibles entre sí, o tomando sustancias tóxicas. Este es un síndrome muy complejo, en los estudios clínicos anteriores, estaba más relacionado con la necesidad de llamar la atención que con el interés de no acudir al trabajo. Sin embargo actualmente se ha producido un repunte, y la causa es no acudir al trabajo, cuando este se ha convertido en un infierno, por mobbing, presión estrés, etc.

Su diagnóstico es muy difícil debido al carácter ficticio de la supuesta enfermedad, por lo que los médicos tienen que descartar cualquier dolencia física y mental posibles y utilizar a menudo gran variedad de analíticas y procedimientos antes de poder diagnosticar el síndrome de Munchausen.

Este tipo de bajas para la empresa, suele tener un gran coste económico, ya que al tratarse de una patología psicosomática, en primer lugar es de difícil diagnóstico, y pero tratamiento, las altas y las bajas suelen alternarse a lo largo del tiempo, además esto se convierte en un aliciente para la víctima que logra huir de la opresión.

En las consultas de los especialistas se multiplican hoy día los casos de personas con extrañas dolencias causadas por el estrés que provoca serias dolencias que minan su sistema inmunológico. En ocasiones, cuando el diagnóstico no es claro, se consideran

de origen psicosomático y a los pacientes no les queda más que sufrir la dolencia sin un tratamiento adecuado. Lo que sí tienen en común la mayoría de esos casos, son las situaciones de sobrecarga de trabajo.

4-Burnout: síndrome del quemado, no se trata de mobbing, sino que son las consecuencias psicológicas del trabajo, de un trabajo rutinario, agobiante o estresante, pero también puede ser consecuencia del acoso laboral, es una fase del estrés laboral.

Freudenberger da el siguiente concepto de burnout “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.

Pines y Kafry lo consideran como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.

Se suele dar normalmente en los trabajadores que trabajan en relación directa con personas externas a la empresa: profesores, médicos, funcionarios, etc.

El trabajador ve defraudadas las expectativas que tenía depositadas en el trabajo, encontrándose imposibilitado para la modificación o control de la situación. Aparecen los siguientes síntomas:

- Agotamiento emocional, con cansancio físico y psicológico.
- Aislamiento del entorno, desarrollando una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás, con falta de ganas de trabajar.
- Sentimiento de incompetencia, ineficacia, y en general pensamientos negativos.

Este síndrome se da entre el trabajador y el medio en que realiza su actividad, puede darse el caso de que no intervenga ninguna otra persona, aparte del trabajador, mientras que el mobbing requiere como mínimo dos personas, víctima y acosador o acosadores.

La calidad de las relaciones laborales en el lugar de trabajo repercute de manera muy notable en la posible aparición de efectos negativos sobre la salud de los trabajadores.

Se pueden distinguir tres tipos de relaciones:

- Con los superiores.
- Con los compañeros.
- Con los subordinados.

En las relaciones con los superiores, cada perfil genera un tipo de reacción diferente, hay tres tipos básicos de jefatura:

- El superior que trata a los trabajadores de forma despótica o exigente, con expectativas poco realistas.
- El que supervisa de forma constante y no confía en las capacidades de los trabajadores.
- El que no supervisa nada y genera inseguridad en relación a los resultados.

El mejor resultado se obtiene cuando se reconoce el trabajo bien hecho, se aprecian los esfuerzos y se comunican los resultados.

Las relaciones con los compañeros son muy importantes, adquiriendo mayor relevancia en aquellas tareas que requieren cooperación y trabajo en equipo.

Las relaciones con los subordinados pueden ser origen de daños psicológicos para la persona que dentro de la organización desempeña puestos de responsabilidad y está obligado a relacionarse con trabajadores con los que no mantiene una relación fluida.

Cherniss establece las siguientes fases en el burnout:

- a- Fase de entusiasmo: las dificultades y problemas del trabajo diario, se consideran como algo normal, propio de la relación laboral, y sin importancia.
- b- Fase de estancamiento: el trabajador comienza a considerar que tanto esfuerzo, el sacrificio diario, no merece la pena, no ve resultados, las ilusiones que tenía puestas en el trabajo desaparecen. Comienzan los primeros episodios de trastornos psicosomáticos, fundamentalmente de tipo nervioso y digestivo.
- c- Fase de frustración: el trabajador ya se ha convencido que el trabajo no merece la pena, los trastornos psicosomáticos se cronifican, y aumentan.
- d- Fase de apatía: el trabajo ya no tiene ninguna importancia, se intentan sobrellevar las patologías de la mejor manera posible, si son insoportables comenzarían las bajas médicas.
- e- Fase de quemado: el trabajador no puede volver al infierno del trabajo, pide la baja por motivo de los trastornos psicosomáticos que ya se han adueñado del trabajador. Es de destacar que se ha producido también el agotamiento psíquico y emocional del trabajador.

5-Karōshi: palabra japonesa que significa "muerte por exceso de trabajo" y se usa para describir un fenómeno social en el ambiente laboral que existe desde hace varias décadas en Japón, que consiste en un aumento de la tasa de mortalidad por

complicaciones debidas al exceso de horas de trabajo, sobre todo por derrames cerebrales y ataques cardíacos. El ministerio de Sanidad de Japón reconoció este fenómeno en 1987

El origen del término data de 1982, cuando tres médicos publican el libro titulado "Karoshi", el primero sobre la cuestión. El enfoque principal de la investigación sobre karoshi fue una acumulación de casos y un análisis del principio de causalidad individualmente analizado.

El gobierno japonés creó en el año 1988 el Consejo de Defensa Nacional para Víctimas del Karoshi y se estima que hasta la fecha han fallecido unas 10.000 personas al año por esta causa. El Consejo Nacional de Defensa de las Víctimas de karoshi, constituido por un grupo de abogados fundamentalmente de Tokio, recoge que el problema afecta a todos los grupos de trabajadores. Los casos de muerte han ocurrido en todo tipo de industrias, desde plantas de montaje de coches hasta restaurantes de comidas rápidas y bancos. El Consejo considera que la causa básica de estas muertes hay que buscarlas en la gestión empresarial del sistema japonés y rechaza las sugerencias de que los propios trabajadores son responsables de su muerte.

La ley japonesa establece que son 40 horas semanales de trabajo, sin embargo ningún japonés que trabaja cumple con esta ley ya que el promedio ellos trabajan 70 horas a la semana, generalmente las horas extraordinarias son obligatorias. Estas son bien remuneradas por eso son tan atractivas para el trabajador.

El primer caso de muerte súbita por exceso de trabajo fue registrado oficialmente en 1969 un empleado de 29 años de edad, de una empresa periodística japonesa.

Igualmente, en el año 2000, murió de Karosa el primer ministro japonés Keizo Obuchi, que llevaba casi dos años en el cargo y sólo había tomado tres días libres y no trabajaba menos de 12 horas al día.

En Japón, la relación empleador-empleado se asemeja a la relación caudillo-soldado de la época feudal. Los empleados demuestran la lealtad hacia sus empresas a través del sacrificio personal. Un empleado que murió a causa de cansancio se debería considerar como un modelo a seguir para los demás empleados. Se tiene la idea de que la edad es un "grado" a respetar, y se considera de muy mala educación marcharse del trabajo antes que una persona de más edad.

Las enormes distancias que deben recorrer desde sus hogares, generalmente en trenes y autobuses para llegar a sus empleos, obliga a cientos de miles de japoneses a levantarse a horas muy tempranas. Así, comienzan a padecer la primera de las muchas situaciones de stress del día: el congestionamiento dentro de los vehículos de transporte público en las "horas punta".

Hasta que llega la hora de la comida (al mediodía y dura entre 30 minutos y una hora), los trabajadores japoneses se encuentran atareados y presionados, Además del trabajo en si, por la pesada jerarquía social.

Uehata (1989) utilizó esta palabra Karoshi como término médico-social que comprende los fallecimientos o incapacidades laborales de origen cardiovascular (como accidente cerebrovascular, infarto de miocardio o insuficiencia cardiaca aguda) que pueden producirse cuando el trabajador con una enfermedad arteriosclerótica hipertensiva se ve sometido a una fuerte sobrecarga de trabajo.

Uehata llegó a la conclusión que los afectados eran fundamentalmente varones con horarios de trabajo muy prolongados y otras sobrecargas generadoras de estrés, y que estos estilos de trabajo exacerbaban sus otros hábitos de vida y originaban los ataques, desencadenados en última instancia por pequeños sucesos o problemas laborales.

Las causas más comunes de fallecimientos debidos al Karōshi son los ataques cardiacos o cerebrales, incluyendo hemorragias subaracnoidales (18,4%), hemorragias cerebrales (17,2%), trombosis o infarto cerebral (6,8%), infarto de miocardio (9,8%), fallo cardiaco (18,7%), y otras causas (29, 1%).

Para que los tribunales reconozcan la existencia karōshi, los trabajadores afectados deben haber realizado un mínimo de 100 horas extra en el mes previo al accidente. No se considera karōshi si el empleado sufre un accidente como consecuencia de la fatiga que produce la sobrecarga laboral, aunque ésta se produzca en el lugar de trabajo, si no ha realizado las 100 horas extraordinarias en el mes previo al accidente. Las personas más propensas tienen entre 40 y 50 años, y más de la mitad son ejecutivos, empleados de oficina y funcionarios públicos.

Los empleados japoneses disponen de 18 días de vacaciones al año, pero optan por acudir a trabajar en su periodo de descanso. De media, sus vacaciones son de ocho días y medio. El Gobierno nipón ha publicado una directiva en la que recomienda a las empresas japonesas que animen a sus trabajadores a tomarse dos semanas seguidas de vacaciones con la esperanza de que en 2017 dispongan de todos sus días libres. La recomendación del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar japonés, no vinculante, intenta evitar el exceso de horas de trabajo al que se ven sometidos los empleados nipones.

El grupo japonés Mazda Motor indemnizó con 63 millones de yenes (unos 560.000 euros) a los familiares de un empleado que se suicidó en 2007 por "exceso de trabajo", según estableció un tribunal de Kobe. El tribunal consideró que Mazda debería haber

cuidado la salud de su empleado, que sufría una depresión y no recibió ningún respaldo cuando tuvo que ampliar su horario por dificultades con algunos clientes, lo que le llevó a quitarse la vida a los 25 años. "El trabajo que estaba realizando antes de suicidarse era excesivo desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo, y el suicidio es atribuible al trabajo", dictaminó el juez Ryuki Nakamura.

El magistrado consideró que Mazda, no cuidó ni la salud mental ni la salud física, de su trabajador, encargado de gestionar las compras de filtros para los motores del fabricante nipón.

Los familiares del fallecido habían reclamado una compensación de 110 millones de yenes (unos 980.000 euros).

En mayo de 2010, una cadena de restaurantes tuvo que indemnizar con 80 millones de yenes (unos 712.000 euros) a los familiares de un empleado que falleció de un ataque el corazón tras hacer una media de 112 horas extra al mes.

También en febrero de 2009 una cooperativa agrícola nipona fue condenada a pagar 100 millones de yenes (890.000 euros) por la muerte de un hombre de 33 años que se quitó la vida agobiado por la carga laboral.

Con una tasa de suicidios de 28,3 por cada 100.000 habitantes, Japón ocupa el tercer lugar entre los países de la OCDE, y séptimo en el mundo, con mayor índice de suicidio, el libro "The Complete Manual of Suicide", un superventas en Japón desde hace tiempo, es un libro atractivo para muchos japoneses.

El Manual Completo del Suicidio es un libro escrito por el japonés Wataru Tsurumi, fue publicado por primera vez el 4 de julio de 1993 y se vendió más de un millón de copias. Este libro proporciona descripciones explícitas y análisis sobre una amplia gama de métodos de suicidio, como sobredosis, colgándose, saltando, y envenenamiento por monóxido de carbono. El libro establece la evaluación de cada método, en función del dolor que causa, el esfuerzo que requiere la preparación, la apariencia, es decir como queda el cuerpo, la perturbación puede causar en otros, y de la letalidad. Cada uno de estos sistemas se puntúa por calaveras, con 5 calaveras se indica la calificación más alta.

Luego de su publicación, el 4 de julio de 1993, el número de suicidios con éxito en Japón ha aumentado, aunque se desconoce si la causa está relacionada con el libro. Solo 8 provincias de Japón restringen su venta a menores de edad, Tokio decidió no hacerlo. A pesar de la polémica desde su aparición en este país, el mismo autor publicó un segundo libro titulado "Nuestro completo manual del suicidio" donde publica las cartas de fans y e-mails de odio que ha recibido. No existen traducciones al inglés o al

español, al menos no oficiales. Sólo es posible encontrarlo en chino y japonés, pero continúa siendo ampliamente disponible.

El Karoshi también se da en China, la legislación Laboral china establece una jornada máxima de ocho horas, sin embargo las horas extras suelen ser "obligatorias" en muchos sectores, donde el sistema de "promoción o eliminación" obliga a los empleados a trabajar más por propia iniciativa. Además, se apoya en una concepción confucionista del trabajo que alaba a quien trabaja 12 horas, seis días a la semana. Una trampa social que el individuo, impotente y preso en sus valores culturales, es incapaz de modificar.

El informe de la Universidad Médica de Pekín apunta que la esperanza de vida de los "intelectuales" chinos roza los 58 años, diez menos que la media nacional, aunque la situación se agrava en el entorno laboral de Zhongguancun La esperanza de vida de los "cerebros" que dirigen el parque tecnológico de Zhongguancun, al norte de Pekín y considerado el "Silicon Valley" chino, es de 54 años y el 70% se arriesga a morir de "karoshi" (muerte por exceso de trabajo), según un estudio divulgado por el portal "Chinanews".

Conocida como "guolaosi", la muerte por exceso de trabajo en China afecta principalmente a profesionales liberales de entre 30 y 60 años. Según una encuesta de la Asociación China de Gestión de Laboratorios Clínicos, los informáticos y jóvenes ejecutivos, el gremio de Zhongguancun, son los más propensos a morir de "karoshi". En Corea este fenómeno se conoce como Gwarosa, Hyundai y Kia forman conjuntamente el quinto mayor fabricante de automóviles del mundo, por ventas, en ambas empresa se están produciendo muertes de trabajadores por sobrecarga de trabajo.

Según la Revista "Polémica" (23/11/2011), en 2009 y 2010 los tribunales en Francia, con la oposición de las empresas reconocieron el nexo directo entre suicidio y condiciones de trabajo considerando las muertes debidas a enfermedad profesional o accidente laboral. El siguiente paso, considerar el suicidio como homicidio se encuentra en los tribunales, la acusada France Telecom y Orange su filial. La fiscalía de Besançon tras una demanda interpuesta por el sindicato SUD abrió una investigación por homicidio involuntario por imprudencia, inatención, negligencia y faltar a la obligación de precaución, con el objetivo de terminar la responsabilidad del Grupo en le suicidio de un joven técnico en 2009. Y tras el informe demoledor de la Inspectora de Trabajo Sylvie Catala sobre las condiciones laborales en France Telecom. La fiscalía de Paris abrió diligencias contra la empresa y responsables de ésta por homicidio por imprudencia.

Los objetivos planteados para 2006-2008 por France Telecom fueron el incremento de la productividad en un 15%, para ello era necesario el despido de 22.000

trabajadores, el cambio de puesto de trabajo de 10.000 personas y contratar 8000 y había que hacerlo de prisa y de cualquier forma, según palabras de un directivo. Los objetivos se consiguieron. La inspectora señala que en ese periodo los trabajadores de FT, estaban afectados psicológicamente hasta tal punto que desarrollaron malestar, estados depresivos, pensamientos suicidas y patologías que pudieron llevar a algunos al suicidio o la tentativa. La dirección fue alertada en varias ocasiones de estos hechos sin que tomara medidas, contraviniendo la obligación del empresario de velar por la salud de los trabajadores. Por otro lado, en el módulo de formación de que realizaron 4.000 managers la empresa previó las resistencias que encontraría y como habrían de vencerlas y, así como los efectos que tendría sobre la salud mental de los trabajadores explicando el proceso que se produciría: en primer lugar habría una fase de descompresión caracterizada por la tristeza, la desgana, la desesperación, la depresión. Con ello las consecuencias de la nueva política eran conocidas y a pesar de las alertas la empresa no actuó.

Dos son las acusaciones que señala la inspectora a la justicia, la primera es poner en peligro la vida de terceros por el hecho de implantar una organización del trabajo de naturaleza tal que atenta gravemente contra la salud de los trabajadores y la existencia de métodos de gestión caracterizados por el acoso moral.

Para ella, los atentados contra la salud mental, la ausencia de medidas ante los riesgos psicosociales ligados a las reorganizaciones son el resultado de una política puesta en marcha en las instancias más altas del grupo, por lo que imputa no sólo a la persona jurídica France Telecom y su filial Orange sino a las personas físicas que eran los máximos responsables en aquel momento.

6-Surmenage: Síndrome de la fatiga crónica, cuadro en cierta medida parecido al burnout, tiene lugar por la ruptura entre el ritmo personal y el ritmo del trabajo. Este trastorno se produce en aquellos trabajadores que, dominados por una sobrecarga de exigencias laborales e intelectuales, alcanzan un estado de extenuación emocional. Normalmente, las personas que terminan con un cuadro de este tipo están sometidas a presiones laborales y se sienten obligados a no fallar.

Son en general, estados crónicos y producen extenuación emocional, un desasosiego de la meta que se ha fijado y una baja de rendimiento, se da por sobrecarga, por querer realizar en poco tiempo más de lo que es posible, en lugar de graduar y asimilar paulatinamente un cúmulo de conocimiento. Como consecuencia de la extenuación emocional, se produce una defensa espontánea e inconsciente que consiste en querer alejarse del trabajo y, por lo tanto, la baja del rendimiento y la insatisfacción. La sintomatología más común es: astenia física matutina, astenia psíquica, trastorno del humor, trastorno del sueño y trastornos psicósomáticos.

7-Workaddiction / Workaholic / Gripe del yuppie: persona que es adicta al trabajo, para ella el trabajo constituye el centro de la vida del individuo, el propio empleo resta importancia a todo lo demás, incluida la familia, el ocio y la vida social, lo consideran como su refugio, en el que únicamente se siente seguro, y en el que normalmente ejerce un poder, que no puede desplegar fuera del mismo.

Se convierte en un comportamiento adictivo, ya que incentiva el estrés a través de hormonas como la adrenalina, y el cortisol, las cuales son altamente adictivas, operando en modo de “alta intensidad “por periodos suficientemente largos, progresivamente se pierde la habilidad de disminuir el ritmo.

El workaholic, de forma gradual, va perdiendo estabilidad emocional y se convierte en adictos al control y al poder, en un intento por lograr el éxito, a cualquier precio, y pasando por encima de quien sea necesario. La persona que padece esta patología, no se suele dar cuenta del problema, más bien son las personas de su entorno las que dan la voz de alarma.

La variable tiempo, el dedicarle muchas horas al trabajo (más de 50 horas a la semana), no es determinante, ya que hay personas que trabajan excesivo tiempo porque no les queda más remedio, pero no son adictas al trabajo

Las principales características de un workaholic serían:

- Prioridad completa y absoluta del trabajo.
- Dedicación excesiva tanto en tiempo como en esfuerzo.
- Carácter compulsivo de su dedicación.
- Falta de motivación por otras actividades.

Marisa Bosqued ha realizado una división de los síntomas más habituales entre los adictos al trabajo, estableciendo tres grupos diferentes:

Cognitivos o mentales: ansiedad e irritabilidad, depresión, necesidad creciente de trabajar más y dedicarle más tiempo al trabajo, preocupación constante por el rendimiento laboral, la sensación continua de estar agobiado, de no llegar a todo, sensación de vacío emocional, la infravaloración de otros tipos de actividad distintos a la laboral.

Fisiológicos: estrés, insomnio y, a largo plazo, hipertensión arterial y aumento de las posibilidades de sufrir enfermedades vasculares.

Síntomas de comportamiento: la necesidad casi compulsiva de realizar listas de cosas por hacer y de anotar en la agenda hasta el más mínimo detalle,

incapacidad de estar sin trabajar durante un período prolongado sin experimentar ansiedad, inquietud e irritabilidad, hay un alejamiento de la familia y los amigos.

Naughton clasifica en cuatro tipos a los workaholic:

El fuertemente comprometido: tiene baja puntuación en obsesivo-compulsivo, dedica muchas horas al trabajo, especialmente motivado e identificado con los objetivos, satisfecho con el trabajo.

El adicto al trabajo compulsivo: alta puntuación en dedicación y obsesión, tiene dificultades para relacionarse con los subordinados y con sus iguales, impaciente y maniático, la familia es un estorbo y es algo completamente secundario en relación al trabajo.

El compulsivo no adicto al trabajo: puntúa bajo en dedicación y alto en obsesión, el trabajo es meramente una obligación que hay que hacer, pero en cambio realiza de manera obsesiva actividades extralaborales, por ejemplo deporte.

No adicto al trabajo: puntúa bajo en dedicación y obsesión, no busca la realización personal y la satisfacción en el trabajo, este es un mero trámite, cuando se acaba la jornada laboral no quiere saber nada del trabajo. La motivación personal, en caso de tenerla, se encuentra fuera del trabajo

Marisa Bosqued clasifica en tres tipos a los adictos al trabajo:

El complaciente: se caracteriza por ser menos ambicioso y más sociable que los otros adictos. Para él la aprobación del jefe y de los compañeros de trabajo es de gran importancia. Se calla sus problemas y tiene más posibilidades de caer en una depresión.

El controlador: independiente y ambicioso, odia perder el control. Cuando descienden en su rendimiento laboral, se vuelve ansioso e irritable.

El narcisista: Su personalidad está desequilibrada y, en situaciones de tensión, puede llegar a la despersonalización (sensación de no ser uno mismo, de no conocerse a sí mismo) y a la desrealización (sensación de ver y experimentar lo circundante como un sueño), es egocéntrico.

Los workaholic, suelen ser acosadores laborales, a veces padecen una necesidad patológica de poder, que sólo pueden hacer efectiva en la organización empresarial, donde continuamente tienen que demostrar a sus subordinados que ellos ejercen el control y el poder sobre los demás.

8-Boreout: “Síndrome del aburrido”, se puede traducir como “más allá del aburrimiento”. Se refiere a aquellos trabajadores que padecen un trastorno psicológico porque no tienen tareas que hacer en el trabajo, tanto la falta de tareas como el exceso de ellas, es altamente perjudicial para la salud mental del trabajador.

Este término fue recogido por Phillippe Rothlin y Peter R. Werder en el libro “el nuevo síndrome laboral: boreut”.

Este síndrome tiene tres elementos básicos:

- Aburrimiento, porque las tareas a realizar no suponen ningún reto, lo que provoca desgana y desidia. No hay estímulos laborales que lo animen a hacer algo, el tiempo pasa muy lentamente.
- Desinterés, debido a una ausencia significativa de tareas, no se siente satisfechos ni con el trabajo ni con la empresa, no encuentra ningún sentido a lo que hace, da igual lo que haga, no servirá para nada.
- Infraexigencia, ya que el trabajador podría rendir más de lo que se le exige, el trabajo realizado se sitúa por debajo de sus capacidades.

La infraexigencia puede ser:

- a- Infraexigencia cuantitativa: el trabajador tiene pocas tareas que realizar.
- b- Infraexigencia cualitativa: las tareas son demasiado sencillas, intrascendentes o rutinarias.

La infraexigencia da lugar a la desmotivación del trabajador, con pérdida de autoestima, se siente inútil y desaprovechado.

Esto suele suceder cuando una persona es acosada en su ámbito laboral, se le degrada en las funciones, asignándosele tareas muy por debajo de su capacidad o se le asigna poca tarea. El caso prototípico del acoso es cuando a la víctima se la coloca en una dependencia aislada, en malas condiciones y no se le da ningún trabajo, o el que se le encarga no sirve para nada, es inútil o intrascendente, o bien se destruye después.

En estas condiciones, como mínimo, el trabajador caerá en una depresión, algunas de los síntomas que produce:

- Falta de motivación.
- Pérdida de la concentración.
- Cansancio al llegar al lugar de trabajo.
- Sentimiento de frustración constante
- Imposibilidad de poner en marcha cualquier iniciativa por pequeña que sea
- Sentir agobio constante por las tareas a desempeñar.
- Pérdida de confianza en uno mismo.

9-Bullycide: Suicidio de la víctima del acoso, al no poder soportar más la situación a que es sometida, destrozada psicológicamente, y no poder ver otra salida.

En sentido más estricto, se emplea para referirse al suicidio de escolares que han sido sometidos al bullying.

El término fue utilizado por primera vez por Tim Field en su libro "Bullycide: Muerte en el recreo".

10-Falso Mobbing: Se produce cuando un trabajador afirma ser víctima de una situación de acoso laboral, sin que esto sea cierto. Puede ser de dos tipos inconsciente o consciente.

La primera se produce en un individuo con rasgos paranoides que se siente acosado en situaciones laborales que son normales para gran parte de la población. Denuncian como mobbing lo que en realidad corresponde a una percepción subjetiva de acoso laboral. Esta percepción subjetiva de acoso suele darse en trabajadores con bajo nivel de recursos personales y profesionales para hacer frente al trabajo, con escaso rendimiento laboral, con marcada predisposición a culpar a los demás de su comportamiento y con tendencia a la teatralidad y a expresar exageradamente sus emociones.

Suele presentar alguna de las siguientes características (González Rodríguez y González Corrales, Mobbing):

- El simulador suele presentar un cuadro que no encaja en la psicopatología habitual.
- El simulador afirma o muestra su incapacidad para trabajar, mientras mantiene su capacidad para el ocio.
- El simulador intenta evitar el examen médico a menos que éste sea fundamental para obtener el beneficio pretendido.
- Se manifiestan disparidades importantes entre las distintas pruebas psicotécnicas, tanto entre sí mismas como con la sintomatología que alude.

- El simulador puede parecer evasivo a la hora de la entrevista o declinar su cooperación en procedimientos diagnósticos o en tratamientos prescritos, incluyendo los psicoterapéuticos.
- El simulador suele negar su consentimiento a ser entrevistado bajo hipnosis, relajación o narcohipnosis.
- El simulador presenta frecuentemente rasgos de escasa honradez y codicia.
- El simulador es tenaz en la consecución de los fines que persigue, contrastando con el estado incapacitante alegado.
- El simulador suele presentar cuadros que ya han sido experimentados por el simulador.
- El simulador ante las entrevistas se suele mostrar molesto, intranquilo, malhumorado, resentido, susceptible, poco colaborador.
- Hay inconsistencias en la sintomatología, como por ejemplo, la conducta no está asociada con los delirios, y tiene un comienzo y un final abrupto; las alucinaciones no están asociadas a los delirios; la demencia de un individuo joven sin causa orgánica que la justifique; la amnesia inclasificable.

La segunda no es más que una forma de engañar para intentar conseguir algún tipo de beneficio, fundamentalmente económico.

Dentro del concepto de simulación es conveniente distinguir varios aspectos: simulación (afirmar que tiene una enfermedad que no existe), sobresimulación (exagerar los síntomas y la discapacidad de una enfermedad que realmente padece) e imputaciones falsas (atribuir falsamente el origen de una enfermedad real a un acontecimiento determinado). Así se podría distinguir entre el simulador puro, que pretende aparentar de manera clara y consciente un padecimiento que no sufre en realidad y el simulador relativo que exagera, complica o adorna un trastorno que en realidad padece y que lo atribuye a una causa distinta de la real.

- El falso acosado utilizará la comunicación paradójica, el engaño y la manipulación.
- El falso acosado suele presentar un trastorno mental como la paranoia o una personalidad paranoide o un trastorno querulante de la personalidad o un trastorno disocial de la personalidad.
- El falso acosado se siente seguro y convencido, no le preocupa la resolución del conflicto, no buscará el acuerdo y denunciará precozmente. En cambio, el que sufre un verdadero mobbing se siente inseguro, procurará llegar a acuerdos y desea la rápida resolución del conflicto.
- El falso acosado suele tener malos informes de sus antecedentes laborales por parte de sus compañeros y superiores.

- El falso acosado trata de disimular su pobre capacidad y recursos personales para el trabajo.
- El falso acosado hará intentos de denunciar de mobbing de forma anónima.
- El falso acosado utiliza como mecanismos de defensa la proyección (atribuye sus fracasos a los demás) y la racionalización (busca argumentos que justifiquen su conducta disruptiva).

Para López García Silla y González de Rivera (La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo, La Ley, n.º 5723, II/2003), desde la más tierna infancia se aprende a hacer creer a los demás cosas que no son ciertas. Tales comportamientos pueden traducirse en el cálculo utilitario para aumentar indemnizaciones o tiempos de incapacidad transitoria, sin descartar otras motivaciones derivadas del lado más oscuro de la especie humana. Para estos autores los trastornos son más aparentes y persistentes en quienes tienen derecho a reclamación e indemnización que en quienes no lo tienen.

IX. CONCLUSIÓN

Konrad Lorenz, manifestó: “La agresividad es básicamente defensiva, cuanto más unido esté el clan que se defiende, mayor será esta.... No se conoce a ningún animal no agresivo que forme algo comparable al lazo de amistad entre dos seres humanos. Esto es muy fácil de entender desde la perspectiva de la evolución, las relaciones que se establecen en el reino animal siempre surgen a raíz de la necesidad de dos o más animales de dejar de pelear entre sí para cooperar en la lucha contra otros miembros de su misma especie.”

Lorenz, llegó a demostrar que el origen genético de la agresividad humana provenía del comportamiento, observado también en muchos animales, que se produce cuando estos defienden su territorio. El mobbing ha existido en todas las culturas y épocas, desde el primer momento que en la historia de la humanidad se organizó el trabajo “para otro”. El acoso irá variando de la misma manera en que cambia la relación laboral, el ingenio del ser humano para esto no tiene límite. Posiblemente sea uno de los comportamientos humanos más antiguo, tiene lugar ahora, y con toda seguridad, se dará en el futuro. En cuanto fenómeno humano de origen genético, por su propia naturaleza, es inevitable.

En materia de protección frente al acoso laboral, hay países que tienen una legislación mucho más beneficiosa para el trabajador que la nuestra. En Francia, entre los años 2008 y 2009, tuvieron lugar 35 suicidios de trabajadores de la empresa France

Telecom. Como consecuencia de esto hechos, se presentaron cargos contra la misma y contra el que era su presidente en esas fechas, Didier Lombard, este negó que los planes empresariales estuvieran dirigidos contra los trabajadores de la empresa. Pero había un Informe de la Inspección de Trabajo, elaborado en febrero de 2010, en el que se indicaba que la compañía ignoró las advertencia médicas, que expresamente informaron que las medidas de reestructuración producirían graves efectos sobre la salud mental de algunos empleados. Los Tribunales en Francia, con la oposición de la empresa, reconocieron el nexo directo entre suicidio y condiciones de trabajo considerando las muertes por suicidio, como enfermedad profesional o accidente laboral, y además imputaron a Didier Lombard del cargo de homicidio imprudente.

¿Podría ocurrir lo mismo en España?, pues no, aquí estamos muy limitados, tenemos el tipo penal del segundo párrafo del Art. 173 del Código Penal, introducido por la LO 5/2010, de 22 de junio: “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo 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.”

Se trata de una norma penal en blanco, que dará muchos problemas en su aplicación práctica, debido a las múltiples condiciones que establece, requiere:

1-Prevalimiento de relación de superioridad. Con lo cual limita el acoso a lo que sería el bossing, por tanto, no cabe mobbing entre iguales, y además necesita que el sujeto activo se prevalega de su superioridad, no siendo suficiente con que simplemente exista la misma.

2-Reiteración de actos, ¿cuántos son?, ¿dos, seis, nueve, etc.?, pues, no se sabe.

3-Actos hostiles o humillantes, que sin llegar a constituir trato degradante supongan grave acoso contra la víctima. ¿Qué actos son estos?, tampoco se sabe.

El artículo no va a acabar con el acoso, no es la solución al fenómeno del mobbing, no lo define adecuadamente, y cuando se aplique va a ser porque la víctima ya lleva años sufriendolo, y difícilmente podrán repararse sus efectos.

Tristemente, este tipo de comportamiento de hostigamiento, va a seguir produciéndose en cualquier ámbito de las relaciones sociales (familia, escuela, vecindario, pareja, trabajo, etc.). ¿Tiene solución?.

X. BIBLIOGRAFIA

- ELISENDA CASAS CÁNCER, Acoso sexual en el trabajo, pág. 9.
- CARBONELL EJ. El acoso laboral, antes llamado mobbing. Padilla Libros. Madrid 2008.
- ESCUDERO MORATALLA JF. Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal. Bosch. Barcelona 2004.
- ESCUDERO MORATALLA Y OTRA. (Mobbing análisis multidisciplinar y estrategia legal, pags. 109 y ss).
- HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE (2001). El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana [Monografía]. Círculo de Lectores, S.A.. ISBN 978-84-226-8313-1.
- HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE (5 de 2009) (en español). Las nuevas soledades: el reto de las relaciones personales en el mundo de hoy [Monografía]. Terré Alonso, Jordi; tr. (1 ed; 2 imp. edición). Ediciones Paidós Ibérica, S.A.. ISBN 978-84-493-2126-9.
- HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE (6 de 2006). El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso [Monografía]. Pujol i Valls, Núria; tr. (1 ed, 2 imp edición). Ediciones Paidós Ibérica, S.A.. ISBN 978-84-493-1122-2.
- HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE (9 de 2009). El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana [Monografía]. Folch González, Enrique; tr. (1 ed; 15 imp. edición). Ediciones Paidós Ibérica, S.A.. ISBN 978-84-493-0705-8.
- LAFONT NICUESA L. (El delito de acoso moral en el trabajo, Ed Tirant lo Blanch, Valencia 2008, pág. 278 y ss).
- LEYMANN, H. GUSTAFSON, A.; Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.
- LEYMANN, H.; Mobbing: la persécution au travail. Seuil. Paris 1996.
- LEYMANN, H.; The content and development of mobbing at work. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.
- LORENZ K; Los Ocho pecados mortales de la humanidad civilizada. Plaza Janes Editores S.A. Julio 1984.
- LUZON CUESTA JM. Compendio de Derecho Penal. Parte General. Dykinson. Madrid 1996.
- MOLINA NAVARRETE C. El Mobbing en las administraciones públicas Aranzadi. 2008.
- MOLINA NAVARRETE C. GARCIA JIMENEZ MANUEL. DE LA CASA QUESADA SUSANA. Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América. Bomarzo. 2011.

- MOLINA NAVARRETE C. La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses. Bomarzo. Albacete 2007.
- MOLINA NAVARRETE C. Manual de derecho del Trabajo. Comares. 2008.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. La dimisión interior: del síndrome posvacacional a los riesgos psicosociales en el trabajo. Ed. Pirámide. Madrid, 2008.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mi jefe es un psicópata: por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder. Ed. Alienta. Barcelona, 2008.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing escolar: Violencia y acoso psicológico contra los niños. Ed CEAC. Barcelona, 2007.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing, el estado de la cuestión. Todo lo que usted siempre quiso saber sobre el acoso psicológico y nadie le explicó. Ed. Gestion 2000. Barcelona, 2008.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Punto de Lectura. Madrid, 2003.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae. Santander, 2001
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Mobbing: manual de autoayuda. Ed. Aguilar. Madrid, 2003.
- PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas. Ed. Aguilar. Madrid, 2004.
- POMARES CINTAS E. El derecho penal ante el acoso en el trabajo: El proyecto de reforma penal de 2009
- POMARES CINTAS E. El nuevo delito de acoso moral laboral como modalidad de trato degradante. Laboratorio Observatorio de Riesgos psicosociales de Andalucía.
- RUBIO MEDINA MD. La extinción del contrato de trabajo por acoso moral. Bosch. 2008.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA M. Vía penal en el tratamiento del acoso laboral. Bomarzo. Albacete 2009.
- VILLACAMPA ESTIARTE C. Stalking y derecho penal: relevancia jurídico penal de una nueva forma de acoso. Iustel Portal Derecho. Madrid 2009.
- ZUGALDIA ESPINAR JM. Fundamentos de Derecho Penal. Parte general.