

# Acoso laboral

**CÁTEDRA  
ASTURIAS  
PREVENCIÓN**

INSTITUTO ASTURIANO DE  
**PREVENCIÓN**  
DE RIESGOS LABORALES



Universidad de Oviedo

*Dr. Antonio León García Izquierdo*

[angarcia@uniovi.es](mailto:angarcia@uniovi.es)

Profesor Titular. Psicología Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos

Director Cátedra Universitaria Asturias Prevención

Técnico Superior PRL

**Universidad de Oviedo**

[angarcia@uniovi.es](mailto:angarcia@uniovi.es)

# Violencia en el trabajo

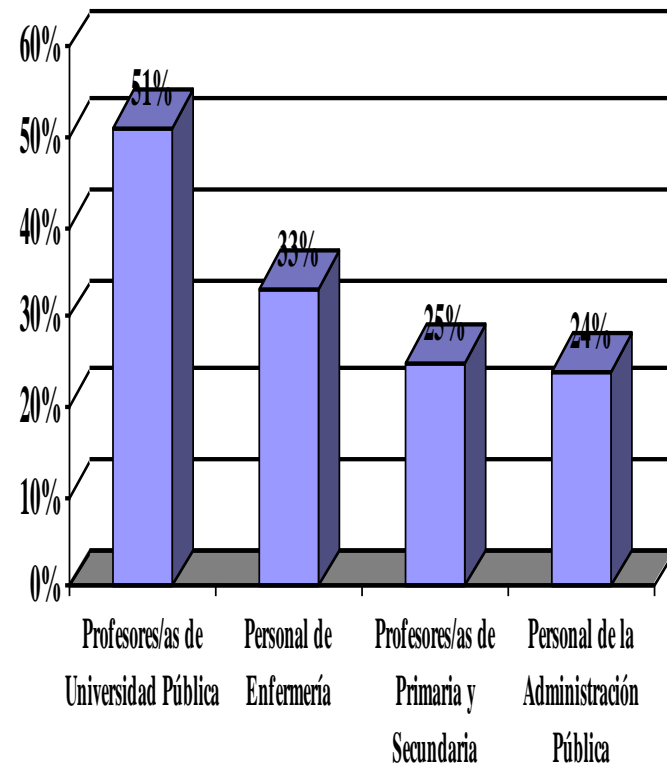
- la violencia en el trabajo incluye , además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y *acosantes*.

## *European Agency for Safety and Health at Work; EU-OSHA (2011)*

- Entre un **5% y un 20%** de los trabajadores europeos sufre violencia y el acoso laboral, - el porcentaje varía dependiendo del país, el sector y la metodología empleada-
- El **40% del personal directivo** encuestado se muestra preocupado ante la violencia y el acoso psicológico en el lugar de trabajo, pero sólo el 25% ha implantado medidas correctoras, y en la mayor parte de los países de la UE, este porcentaje no supera el 10%.
- Son más comunes en los sectores relacionados con la salud, el trabajo social y la educación, donde el 50% de los directivos considera este fenómeno como un grave problema de seguridad y salud en el trabajo.

# El acoso laboral

- el acoso laboral es un riesgo psicosocial que afecta a una buena parte de la población laboral en Europa y en España (16%).
- ... afecta especialmente al sector sanitario, educativo y a las *administraciones públicas*.
- ... las estadísticas suelen ser inferiores al número real de trabajadores/as acosados, porque la mayoría de los afectados no llegan a informar de que lo padecen.



# Definición acoso laboral

- el acoso laboral, se produce por *encadenamiento* a través de un período de tiempo bastante corto (al menos una vez por semana) de intentos o acciones hostiles, *frecuentes y persistentes* (al menos durante seis meses) consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas contra una tercera llamada objetivo en el entorno de trabajo(Leymann).
  - **Bossing (mobbing descendente)**
  - **Bullying (educativo, violencia física)**
  - **Harassment (acoso género)**
  - **Whistleblowing (denuncia)**

## Definición Ley Orgánica 5/2010

- «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, *dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo* hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, *con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima*. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, *pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud*».

# Factores implicados en el acoso laboral

- Limitar la **comunicación**
- Limitar el **relación social**
- **Desprestigiar** su persona ante sus compañeros
- **Desprestigiar** y desacreditar su capacidad profesional y laboral
- Comprometer la **salud**

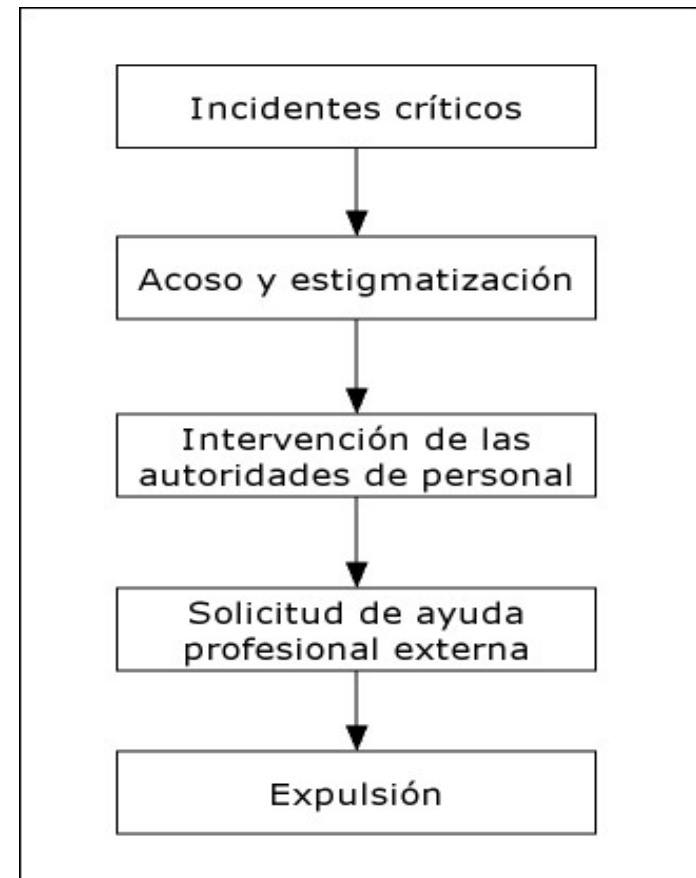
## Acoso laboral: Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo

- A) *Conductas consideradas como **acoso laboral***
  - Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
  - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
  - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
  - Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
  - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
  - Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
  - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- B) *Conductas que **no son acoso laboral** (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)*
  - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
  - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
  - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
  - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
  - Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
  - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
  - Conflictos personales y sindicales.



# Fases del acoso laboral

- los conflictos inadecuadamente resueltos pueden causar la aparición del acoso laboral.
- la aparición del acoso laboral se facilita si existe una inadecuada organización del trabajo y una deficiente gestión del conflicto por parte de la dirección.
- el acoso laboral se origina en un incidente crítico que conduce al posterior acoso y estigmatización, después a la intervención de las autoridades de personal y finalmente a la expulsión. Muchas veces entre la intervención de las autoridades y la expulsión la víctima solicita ayuda profesional externa.



# Consecuencias

- para la *sociedad*, la *organización* donde se produce y la/s *víctima/s* del mismo.
- para la **sociedad** consiste en costes sociales adicionales (bajas laborales, prejubilaciones, etc.).
- para la **organización** son la disminución del rendimiento, el aumento del absentismo y el aumento de la accidentabilidad.
- para las **víctimas** se producen en el ámbito psicológico, el ámbito físico y el ámbito social.
  - en el ámbito **psicológico** son fundamentalmente debidas a la ansiedad-depresión y el miedo en el trabajo, pudiendo generalizarse a otros contextos de la vida.
  - en el ámbito **físico** es muy diverso, incluyendo problemas de sueño, fatiga y el agravamiento de problemas de salud previamente existentes.
  - en el ámbito **social** se traducen en manifestaciones de inadaptación social y, en ocasiones, deseos de venganza contra el acosador/a
  - • pérdida del trabajo • ruina de la carrera profesional • pérdida de la propia salud • pérdida de ingresos • pérdida de la relación matrimonial • pérdida de la propia familia

# Consecuencias individuales psicológicas y laborales

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos
- Somatización: enfermedades físicas.
- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.

## Otras consecuencias:

- Agresividad con la familia.
- Aumento de la conflictividad con la familia.
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares.
- Retraimiento de la víctima con la familia y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral.
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

# Consecuencias para la *salud* del acoso laboral

- Estrés postraumático 72%
- Depresión 70%
- Ansiedad 70%
- Malestar grave 68%
- Agresividad 66%
- Somatizaciones 64%
- Intención de abandonar la profesión 61%
- Disminución de la autoestima 53%

# Bases jurídicas

- **Constitución:** derecho dignidad, integridad física y moral (no tortura, pena o trato inhumano o degradante), honor, intimidad personal y familiar, y a la propia imagen
- **Ley 7/2007 EBEP:** acoso laboral, falta muy grave
- **Código Penal 5/2010,** acoso laboral como delito
- Resolución Parlamento Europeo (2001/2039)
- **RDL 1/1995 (ET):** derecho ocupación efectiva, no discriminación, respeto intimidad y dignidad
- **LPRL 31/95** y normas desarrollo, protección eficaz en materia seguridad y salud, **RD 1488/1998 AGE** y **RD 67/2010**

# Legislación y acoso en AAPP

- En junio de 2011, en virtud de la resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, de 05/05/2011, el gobierno aprobó un **reglamento** para regular el acoso laboral en la Administración.
  - Mantener a un funcionario sin trabajo u ordenarle tareas inútiles;
  - Reprenderle reiteradamente delante de otras personas; difundir rumores falsos sobre su profesionalidad o vida privada;
  - Tomar represalias si ha protestado por la organización del trabajo, etc.

# EBEP

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como **falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral** (artículo 95.2, letra o).



# Código Penal y Acoso laboral

- Código Penal, a través de la **Ley Orgánica 5/2010**, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que *“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta 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.”*

## Consecuencias patrimoniales: por daño a otro

- **Patrimoniales:** regulada en el CC, los dueños o directores de un establecimiento o empresa son responsables respecto de **los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que estuvieran empleados o con ocasión de sus funciones**. Cesa cuando se pruebe que se empleó toda la **diligencia de un buen padre de familia** para prevenir el daño.
  - **Artículo 1902**
  - El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a **reparar** el daño causado.
  - **Artículo 1903**
  - La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.
  - Los padres son responsables de los daños causados por los hijos que se encuentren bajo su guarda. Los tutores lo son de los perjuicios causados por los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía.
  - *Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.*

# Consecuencias laborales

- **Laborales:** puede justificar la solicitud de extinción del contrato de trabajo al amparo del art. 50ET; se considera **causa de despido disciplinario** el acoso “al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”

# Jurisprudencia

- Ej:
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, 30/4/2001
  - Sentencia del Juzgado de lo Social de Jaén 10/5/2002
  - Sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid, 18/3/2002
  - Audiencia provincial de Lleida, Sección 1ª, sentencia de 20 de octubre de 2008, rec. 52/2008
  - Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, sentencia de 3 de julio de 2009, rec. 1737/2009
  - Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, sentencia de 3 de julio de 2009, rec. 1737/2009
  - Etc (TSJ País Vasco 06/07/04, TSJ Cataluña 05/05/04, TSJ Murcia 27/10/03)

## Discriminación (Ley IOHM 3/2007)

- Acoso razón de sexo. Def:
- Acoso sexual. Def:
- Trato desfavorable por embarazo/maternidad
- Trato adverso por presentar reclamaciones

# Aspectos legales *acoso sexual*

- **Administrativas:** La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social ( LISOS), *infracción muy grave* del empresario dentro del ámbito de dirección empresarial, independientemente de que el autor del acoso sea o no el empresario. ), que supondrá al empleador una multa entre 3005,07 y 90151.82 de euros [art. 40.1.c) LISOS].
  - La Ley *no distingue entre acoso sexual cometido por el empresario o por la persona que le represente o en la que delegue*, hay responsabilidad cuando las conductas se producen «dentro del ámbito que alcanzan las facultades de dirección empresarial», y la sanción se graduará en función de la actitud del empresario ante tales conductas en general y en el caso particular.
  - **se extiende a todos los supuestos en los que el empresario pueda ejercer sus facultades disciplinarias, como los trabajadores de empresas de trabajo temporal o el de los trabajadores de las empresas contratistas**, no es necesario que exista una relación de trabajo entre el empresario y la víctima

# Código Penal y Acoso Sexual

- Artículo 184.
- 1. 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**.
- 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de **superioridad** laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión **de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses**.
- 3. Cuando la víctima sea especialmente **vulnerable**, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión **de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo**.

## Aspectos legales *Acoso Discriminatorio*

- El apartado 13 bis del art. 8 de la LISOS, tipifica esta modalidad de acoso en el trabajo, y sanciona como sanción grave “el **acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual**”; al igual que ocurre con el **acoso sexual**, la responsabilidad empresarial se extiende al ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que conocido por el empresario, éste no hubiere adoptado las medidas necesarias para impedirlo.



# Protocolo AGE:

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/01/pdfs/BOE-A-2011->

9529.pdf

- Iniciación procedimiento:

- Denuncia (por interesado o representante)

- Escrito dirigido al titular de la Jefatura de Personal/Departamento/Unidad Responsable
    - (Unidad Inspección General de Servicios Departamental/ Identificar)
    - Tras análisis:

- No admite trámite

- Admite trámite:

- 1) Indagación y valoración inicial-Informe Servicio de Prevención (situación anterior y actual en la materia, estudio por especialista conflictos, asesoramiento experto Psicología )

- Emisión de informe de la Unidad con conclusiones y propuestas (10 días naturales)

- 2) Propuestas del informe inicial:

- a) archivo

- b) falta distinta

- c) conflicto: activar mecanismos para solución u otros riesgos psicosociales

- e) indicios claros Acoso: incoación expediente disciplinario

- f) Indicios:

- Comité Asesor (Rep AGE, DelPrev, TSP EyPA, Experto Externo,

- Investigación

- Informe conclusiones

- Denuncias infundadas: posibilidad incoar expediente disciplinario

- Informar partes

- Seguimiento y control por Unidades RRHH

- Evaluación y prevención situaciones de acoso: Sensibilización, información, formación, evaluación precoz, solución de conflictos, protocolos,

# Garantías Protocolo

- Obligación informar y recibir respuesta
- Confidencialidad
- Respeto y protección implicados-asistencia Delegados Prevención
- Empresas externas-coordinación empresarial
- Diligencia (no demoras indebidas)
- Contradicción: audiencia imparcial, trato justo, imparcial, esclarecimiento y buena fe.
- Restitución víctimas
- Protección de la salud víctimas
- Prohibición de represalias

# Fin de la presentación

Muchas gracias por su atención y  
colaboración  
[angarcia@uniovi.es](mailto:angarcia@uniovi.es)