

# **ACOSO LABORAL**

## **RELACIÓN ENTRE DERECHO Y PSICOLOGÍA**

Autora: Rosario Hoyos Hoyos  
Profesor-tutor: Anastasio Ovejero Bernal  
Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias del Trabajo  
Campus de Palencia  
Julio 2012

**ÍNDICE (Pág. 2)**

**INTRODUCCIÓN (Pág.3)**

**ACOSO LABORAL. RELACIÓN ENTRE DERECHO Y PSICOLOGÍA (Pág. 5)**

**1. CAMPO DE LA PSICOLOGÍA (Pág. 5)**

1.1 Acoso moral desde la perspectiva de la Psicología (Pág. 5)

1.2 Orígenes del término MOBBING (Pág. 5)

1.3 Tipos de Acoso Moral (Pág. 6)

1.4 Elementos (Pág. 7)

1.5 Consecuencias. (Pág. 8)

1.5.1 Efectos sobre las personas (Pág. 10)

**2. CAMPO DEL DERECHO. (Pág. 13)**

2.1 Concepto de Acoso en la Jurisprudencia (Pág. 13)

2.2 Concepto de Acoso en la normativa vigente. (Pág. 13)

2.3 Elementos que definen el concepto jurídico del Acoso (Pág. 13)

2.4 Derechos conculcados (Pág. 14)

2.5 El Acoso Moral como fuente de daños a la persona: El punto de vista resarcitorio. (Pág. 16)

**3. RELACIÓN DERECHO-PSICOLOGÍA I. Necesario trabajo conjunto entre psicólogos y juristas. (Pág. 24)**

3.1 Psicología Social del Grupo (Pág. 25)

3.2 Medidas para frenar el intento de acoso laboral (Pág. 26)

**4. RELACIÓN DERECHO-PSICOLOGÍA II. Influencia de la Psicología Social de las sentencias. (Pág. 27)**

4.1 Errores de los testigos, peritos y jueces (Pág. 28)

4.1.1 Disparidad de sentencias (Pág. 29)

4.1.2 Sesgos de Atribución y Heurísticos (Pág. 31)

**5. RELACIÓN DERECHO- PSICOLOGÍA III. (Pág. 34)**

Sentencias y testificación. (Pág. 38)

**6. OPINIÓN PERSONAL. (Pág. 40)**

**7. BIBLIOGRAFÍA (Pág. 42)**

## INTRODUCCIÓN:

Este trabajo que tiene como eje central uno de los problemas del ámbito laboral que cada día está adquiriendo más importancia: el acoso laboral o mobbing.

Ello es así no sólo por el número de personas afectadas sino por las graves consecuencias que tiene para las mismas, para las organizaciones y para la sociedad.

Son muchos los estudios realizados sobre acoso moral, pero el campo de la Psicología es el más nos ha ayudado a entenderlo y a enfrentarlo. No obstante es el ámbito legal el que debe proteger a las víctimas. Mi intención es plasmar la necesaria interrelación entre ambos.

Puede llegar a parecer que los diversos estamentos relacionados con el derecho del trabajo mantienen una actitud pasiva frente al fenómeno, pero las estadísticas demuestran que desde los primeros estudios realizados por el psicólogo sueco Heinz Leymann en los años 80, las cifras de las víctimas de esta violencia van en progresivo aumento.

## RELACIÓN CON LOS ESTUDIOS DEL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS:

El tema de este trabajo está plenamente relacionado con el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Es evidente que el asunto de fondo, es decir, el Acoso Psicológico en el Trabajo, tiene mucho que ver con los contenidos del Grado: Derecho Laboral, Psicología, Sociología, Economía, Dirección Estratégica de Recursos Humanos, etc.

Considero que como profesionales del Derecho Laboral o como responsables de Recursos Humanos en las organizaciones, debemos conocer a fondo este problema para ser parte de su solución. Para esto último es necesario conocer a fondo en qué consiste el Acoso Psicológico en el trabajo, teniendo en cuenta la fundamental aportación de la Psicología Social, así como los ámbitos de protección de la persona afectada en el ámbito legal.

## EL OBJETIVO:

El objetivo general de este trabajo es mostrar la ineludible relación entre Derecho (principalmente el Laboral, aunque también mencionaré el Civil, el Penal y el Administrativo) y la Psicología (concretamente la Jurídica y la Social). Estos ámbitos junto con otros de las Ciencias Sociales, están al servicio de la Sociedad para entender la casuística del problema, definirlo, prevenirlo, reducir sus consecuencias y corregir o sancionar las conductas ilícitas.

Para ello primero aportaré la conceptualización del fenómeno. Posteriormente analizaré el tipo de derechos afectados así como la protección jurídica española hacia quienes sufren acoso psicológico en el trabajo es decir, el Derecho positivo (conjunto de normas jurídicas correspondientes a un ámbito geográfico).

Otro de los objetivos de este trabajo es estudiar diversas resoluciones judiciales sobre Acoso Psicológico en el Trabajo, para comprobar cual es la realidad en los juzgados y tribunales:

1. Ver si hay sentencias en las que se condene al autor del delito, el acosador.
2. Ver qué sesgos o errores pueden afectar a quienes dictaminan las sentencias.

## CONCLUSIONES:

Una vez realizado el trabajo, incidiré en la necesidad de que tanto el ámbito jurídico como psicosocial, estén relacionados para gestar una legislación específica que aborde este problema desde centrándolo en la atención a la víctima.

## 1. CAMPO DE LA PSICOLOGÍA

### 1.1. ACOSO MORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA.

El acoso psicológico en el trabajo ha sido extensamente estudiado desde el campo de la Psicología, por lo que haré referencia a alguno de los autores pertenecientes a esta ciencia. Expresiones como “mobbing”, “acoso moral”, “terrorismo psicológico” o “psicoterror”<sup>1</sup> etc., se refieren al mismo proceso que está considerado en la actualidad como el más grave de los riesgos psicosociales en el trabajo.

### 1.1. ORÍGENES DEL TÉRMINO MOBBING.

Utiliza por primera vez el término “mobbing” el etólogo Konrad Lorenz (1966), aplicándolo al ataque que realiza un grupo de animales gregarios de menor tamaño contra un animal mayor y solitario.

Heineman (1972) lo considerará como la conducta destructiva que ejerce un grupo de niños contra otro niño.

Es Heinz Leymann (Psicólogo del Trabajo) pionero en el estudio del mobbing y el primero que lo aplica al ámbito laboral entendiéndolo como *“el continuado y deliberado maltrato psicológico que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con la finalidad de lograr su destrucción psicológica y que abandone la organización”*.

Leymann lo concreta en el siguiente concepto que es el más extendido. Así *“Mobbing”* es:

*“aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*

---

<sup>1</sup> Leymann, 1996a; Piñuel, 2002

Este autor también considera que “en el siglo XXI, el ámbito laboral es el único lugar en los países desarrollados y postindustriales en el que todavía es posible asesinar impunemente”.<sup>2</sup>

Marie France Hirigoyen (médico psiquiatra y experta en psicoterapia familiar) acuña el término “Acoso Moral” a “*Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento y /o actitud) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo*”.

Piñuel (2002, p. 59) considera que se trataría de un crimen que no deja huella y en el que la carga de la prueba suele resultar complicada y costosa. Es un asesinato silencioso y limpio del que no queda ni rastro.

Dentro de la Psicología Social este fenómeno ha sido estudiado por muchos autores, Zapf, Knorz y Kulla, que describen las conductas típicas del acoso laboral para estudiarlo. Otros como Aquino, Lamertz, Hershcovis, etc., consideran los factores que favorecen el acoso laboral, Bosqued estudia las conductas del acosador o Denker identifica las agresiones en las organizaciones, Marina Parés Soliva considera que la característica principal del mobbing es la utilización de la violencia psicológica para provocar la autodestrucción de la víctima.

El profesor A. Ovejero (2009, p.300) considera que “lo que pretenden los acosadores son básicamente dos cosas: aislar socialmente al acosado, eliminando sus contactos interpersonales y destrozando sus redes de apoyo social; y hundir su autoestima, deshaciendo su identidad y su auto definición”.

### 1.3 TIPOS DE ACOSO

Según Marisa Bosqued (2005), de todos los casos de acoso , el 50% pertenece al vertical descendente (es decir, el que ejerce algún jefe sobre sus subordinados), el 40% al horizontal (entre compañeros) y sólo el 5% al mixto (cuando acosan a la vez superior y compañeros).

Además el mobbing también afecta a la familia de la víctima, que no entiende lo que le está sucediendo o los cambios que está sufriendo.

---

<sup>2</sup> OVEJERO, A. (2009). “Fundamentos de psicología jurídica e investigación criminal”. Salamanca, Ed. Universidad Salamanca.

Bosqued distingue dos tipos de acoso, uno sutil o de “cuello blanco”, que se da más en Universidades, hospitales o el sector servicios y otro más directo o de “cuello azul”, con actos más evidentes, propio del sector productivo. El primero es el más difícil de identificar porque los actos violentos son ambiguos.

#### 1.4 ELEMENTOS O FACTORES NECESARIOS PARA QUE EXISTA ACOSO MORAL EN EL TRABAJO:

El acoso moral o mobbing es un proceso que depende de diversos factores:

##### 1.- Los valores de la sociedad actual.

Son el caldo de cultivo para que prospere este fenómeno. Las condiciones de la actual crisis mundial, la globalización, el imperio de la economía en todos los ámbitos, conlleva un deterioro de las condiciones laborales caracterizadas cada vez más por la precariedad laboral, una fuerte competitividad, miedo a la pérdida del empleo, bajas remuneraciones, etc.

Como considera Blanco<sup>3</sup>, “la expansión de las fórmulas de acoso laboral es propia de la globalización”.

##### 2.- La cultura de las organizaciones.

Idénticos rasgos caracterizan las relaciones de trabajo dentro de las organizaciones. Tiene tal importancia este problema, que una de las medidas más eficaces para mejorar la calidad de vida laboral es precisamente eliminar o reducir el impacto de este fenómeno.<sup>4</sup>

##### 3.- Acosador y grupo de apoyo

En las condiciones anteriores es donde campan a sus anchas los acosadores, y no parece que este fenómeno pueda explicarse mediante el estudio de los rasgos de acosador ni del acosado.

Estudiosos de este tema, como Christophe Dejours, relacionan el aumento del mobbing con el miedo y el sufrimiento que sufren los trabajadores, debido a la contratación precaria y la flexibilidad en el despido. Lo que les llevará a banalizar la injusticia dirigida a otros en el trabajo y hasta a colaborar con ella.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> BLANCO, 2003, p.92

<sup>4</sup> OVEJERO, A. (2009). *Fundamentos de psicología jurídica e investigación criminal*. Salamanca, Ed. Universidad Salamanca, 2009

<sup>5</sup> Ídem.

No obstante considero que si nadie ejerciera el acoso este no existiría. Por lo tanto el acosador es totalmente responsable de esta situación pero no el único. Sin embargo, sí parece que “ciertas personas con problemas psicopatológicos especiales” (narcisismo extremo, envidia profunda, inmadurez emocional, fuertes complejos de inferioridad, etc.) son más proclives a desarrollar comportamientos de acoso moral.

#### 4.- Características de la víctima

La personalidad de la persona acosada es la que menos influye en este fenómeno. Aunque existe la idea generalizada de que la personalidad del acosado es fundamental en el mobbing, no parece muy convincente porque bajo las circunstancias que he expresado anteriormente todos somos víctimas potenciales.

Por ello, tanto, tanto los valores de nuestra sociedad, la cultura organizacional de cada empresa, las características del grupo que apoya al acosador y las características del acosador, intervienen en todo el proceso de mobbing.

### 1.5 CONSECUENCIAS DEL MOBBING

Como es obvio las consecuencias del acoso moral en el trabajo son principalmente para las víctimas, pero tanto sus familias y como su entorno más cercanos, saldrán igualmente damnificados. Aquí propongo un compendio de consecuencias, añadiendo además las que afectan tanto a las organizaciones que lo sufren o amparan como la sociedad en general.

#### ➤ Consecuencias para las víctimas.

El grave problema del mobbing estriba en las nefastas consecuencias que tiene para quienes lo padecen. Un problema importante, no sólo por el número de afectados, sino también por los daños que produce sobre las personas.

Costes económicos, por la pérdida del empleo y por la escasa posibilidad de encontrar otro.

Además hay considerables daños Psicosomáticos, psicológicos y psicosociales. En algunos casos se parecen a los que genera el estrés laboral, pero son más profundos y de más larga duración.

Marisa Bosqued (2005) detalla una serie de efectos negativos del acoso laboral sobre las personas acosadas:

- a. Psicosomáticos ( dolor de cabeza, insomnio, dolor de espalda, etc.)
- b. Emocionales (ansiedad, tristeza, irritabilidad, culpabilidad, inseguridad, constante sentido de alerta, sentimiento paranoide persecutorio, etc)
- c. Cognitivos (dificultades de concentración, pérdida de memoria, actitud de indefensión aprendida<sup>3</sup>, dificultad para tomar decisiones, etc
- d. Conductuales (accesos de llanto, hablar continuamente del tema laboral y del acoso, evitación del lugar de trabajo, disminución del rendimiento, consumo de alcohol, fármacos, etc)
- e. Vida familiar y social (retraimiento frente a familiares, conflictividad, cansancio en la pareja e hijos, alteración en la salud de la pareja e hijos, fracaso escolar, etc)
- f. Problemas interpersonales dentro y fuera del hogar (la persona agredida queda señalada negativamente en los círculos profesionales cercanos, reduciendo la probabilidad de encontrar un empleo en el futuro)
- g. Ideas obsesivas (obsesión con el acosador, incluso después de haber sido ayudado por profesionales. El sufrimiento de la víctima ha sido tan extremo que se siente incapaz de olvidar, teniendo sentimientos de venganza, ya que “ le sigue uniendo a su agresor el sutil vínculo del odio”

➤ Consecuencias para las organizaciones.

Las organizaciones pierden porque en las mismas imperará la falta de libertad, el miedo y la desgana de trabajar, deteriorando las relaciones personales. Esto junto con las bajas laborales, las jubilaciones anticipadas o la reducción del rendimiento suponen unas pérdidas económicas millonarias para las empresas. Este motivo y no el sufrimiento de las víctimas está siendo uno de los factores que influyen en la actualidad para su eliminación.

➤ Consecuencias para la sociedad.

El mobbing es un problema que cada vez tiene un mayor número de afectados. En España la tasa de acoso psicológico asciende a más del 15% (más de dos millones de personas)<sup>6</sup> de las que unas 100.000

---

<sup>6</sup> Estudio realizado por la Universidad de Alcalá de Henares (Piñuel, 2002)

piensan a diario en quitarse la vida por el maltrato sufrido. Pierde la sociedad y la democracia entera cuando estas prácticas totalitarias se implantan en las empresas.

#### 1.5.1 EFECTOS DEL ACOSO MORAL SOBRE LAS PERSONAS:

Parece que una completa rehabilitación de la víctima debe contener el deshacerse del odio que siente por su acosador. Sin embargo no se debe olvidar la violencia ejercida, para que el acosador no salga inmune ni socialmente ni judicialmente.

#### SÍNDROME DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO:

Como dice Hirigoyen (2004, p.120) “el sufrimiento y la humillación tienen consecuencias duraderas para la víctima, que se manifiestan en un descenso en el grado de motivación; una pérdida de la confianza en uno mismo y en los demás; el estrés, la ansiedad y la irritabilidad”.

Como Leymann (1996) manifiesta que cuando el acosado sufre por estas circunstancias, se produce un síndrome de estrés postraumático, pudiendo desarrollar cambios de personalidad o mayores desórdenes mentales debidos al propio proceso de acoso.

Según Ovejero (2009, p. 308) los efectos del acoso laboral son duraderos en el tiempo por el llamado Síndrome o Trauma de Estrés Postraumático “que se genera en quienes han sido acosados durante meses o incluso años, ..., . La causa del síndrome es la violencia sufrida, violencia que afecta directamente tanto al cerebro, dañándole severamente, como al sistema endocrinológico, debilitando el sistema inmunológico”.

Como aclara Azcárate (2007, p.3) el Trastorno de Estrés Postraumático es “ un trastorno de ansiedad que una persona puede desarrollar después de experimentar o ser testigo de un suceso traumático extremo durante el cual siente un miedo intenso, desesperanza u horror. Las características dominantes del TEPT son entumecimiento emocional, hipervigilancia (irritabilidad o alerta constante de peligro) y experimentación del trauma

El acoso laboral tiene por tanto consecuencias biológicas y no biológicas, así:

- consecuencias biológicas: daños cerebrales, deterioro del sistema inmunológico
- consecuencias no biológicas: pérdida de la memoria ( por el deterioro del hipocampo), irritabilidad duradera, depresión, etc.

Según Rojas Marcos (2008,p.63) “los efectos de ciertos sucesos traumáticos alteran el funcionamiento de nuestro sistema nervioso y moldean negativamente nuestra percepción del mundo. Aunque la gama de desastres naturales, accidentes fortuitos o atrocidades humanas que puedan afectarnos es muy amplia, la violencia humana intencional es sin duda la más maligna”.

En los casos de acoso laboral, la violencia se repite durante mucho tiempo, lo cual genera un miedo mayor y prolongado.

Ese temor prolongado, “lesiona el sistema hipotalámico-hipofisario-adrenal”.

El hipotálamo regula las emociones y las funciones básicas (temperatura, hambre, dolor).

La hipófisis produce las hormonas que estimulan las suprarrenales, segregadoras de adrenalina y otras sustancias que controlan la capacidad de responder al estrés y a los peligros.

Se altera el equilibrio de ciertas sustancias transmisoras del cerebro (serotonina y dopamina) que modulan el estado de ánimo y cuyo déficit predispone a la depresión.

“Con el tiempo, estas averías arruinan nuestra armonía vital y, concretamente, la capacidad para establecer relaciones afectivas” (Rojas Marcos, ídem)

Según Ovejero (2009, p. 309), “es muy importante para las víctimas, entender qué les pasa y porqué les pasa”.Es decir, que los afectados por acoso laboral entiendan que los cambios físicos y psíquicos que sufren, se deben a la violencia ejercida sobre ellos.

“Que el responsable de estos cambios en su cerebro no es su propio cerebro sino la *vivencia continuada de dosis de violencia, de estrés psicológico mantenido en el tiempo. Que el único responsable es el agresor, el violento, que sabe lo que hace, cómo lo hace y para qué lo hace*” (Ovejero, 2009,p. 309)

La Sociedad no ayuda normalmente a las víctimas, ya que se les suele achacar la culpa de lo que les pasa (“error fundamental de atribución”).

El TEPT, tiene un origen que no depende de la víctima sino que se debe a la violencia ejercida por el acosador.

El estrés que produce tal agresión reiterada conlleva una respuesta en el cuerpo de la víctima, liberando una gran cantidad de cortisol, adrenalina y otras hormonas que pueden dañar las células cerebrales, alterar la memoria y disparar una desregulación de la compleja bioquímica del organismo. El resultado es que la respuesta normal al estrés se colapsa y se agota, dando lugar a una serie de daños cerebrales, por lo que sus efectos serán de larga duración.

Por lo tanto, la consecuencia fundamental de padecer el TEPT es el daño que sufre el cerebro, sobre todo en lo relacionado con el aprendizaje y la memoria.

Conforme un metaanálisis efectuado por Kitayama (2005) el volumen del hipocampo se reduce en aquellas personas que sufren acoso laboral de forma continuada.

Además atender tempranamente tras el suceso traumático puede reducir los síntomas de TEPT. (Ovejero, 2009, p. 310)

No obstante una de las dificultades añadidas que tienen las víctimas de acoso laboral, es que suelen ser atendidas tras meses de sufrir violencia y a menudo su entorno social y familiar les culpabiliza de lo que les pasa.

La exposición a la violencia del acoso laboral, no sólo daña al cerebro sino que produce trastornos del sueño o el de persistente miedo.

Según María Antonia Azcárate (2007, p.126 los efectos del acoso laboral, incluso los que afectan al cerebro no son irreversibles:

“los estudios en animales permiten sugerir...que el cerebro no es una estructura estática,..., que la experiencia puede modificar su estructura , y que las neuronas pueden regenerarse si las condiciones medioambientales lo permiten”.

Este concepto se llama “neuroplasticidad” y conlleva un esperanzador futuro a quienes sufren el TEPT.

Las malas experiencias, humillaciones, abusos, etc, alteran el cuerpo y menguan el tamaño del cerebro; sin embargo el tener experiencias positivas,

entornos laborales libres de acoso, sanas relaciones interpersonales etc, ayudarán a aumentar las neuronas del hipocampo.

## **2. CAMPO DEL DERECHO.**

### **2.1 CONCEPTO DE ACOSO MORAL EN LA JURISPRUDENCIA:**

La jurisprudencia española hace referencia continuamente a la definición descrita por H. Leymann, aunque en muchas ocasiones ha elaborado un concepto propio.

El Magistrado de Trabajo Ramón Gimeno Lahoz, lo ha definido en sus sentencias como la “presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral”.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 24.4.06 lo define como una conducta “de sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión”.

### **2.2 CONCEPTO DE ACOSO EN LA NORMATIVA VIGENTE:**

La Ley 62/2003<sup>7</sup> considera Acoso “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.”

### **2.3 ELEMENTOS QUE DEFINEN EL CONCEPTO JURÍDICO DE ACOSO.**

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, se pueden establecer los siguientes rasgos comunes<sup>8</sup>:

1º. Objetivo y efecto. Las conductas de acoso han de tener un objetivo, propósito, finalidad o intencionalidad, o bien han de producir un efecto o consecuencia, el de atentar contra la dignidad de la persona. Por lo tanto es

---

<sup>7</sup> Artículo 28.c) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

<sup>8</sup> Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo (69/2009)

posible que se de el acoso tanto “por una conducta intencionada de un sujeto que persiga atacar la dignidad de una persona como por una conducta negligente que produzca el mismo resultado”<sup>9</sup>

2º. Atentar contra el derecho a la dignidad de la persona. “Así lo recoge el Art. 26.2 de la nueva Carta Social Europea, y también lo señalan otras legislaciones europeas que han definido de forma expresa el concepto de acoso como la francesa, belga o irlandesa.”<sup>10</sup>

3º. Crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo. La persona afectada sufrirá estas conductas en el desempeño de su trabajo.

4º. Reiteración y frecuencia de las ofensas. Según el artículo 26.2 de la nueva Carta Social Europea, se trataría de “acciones recurrentes, negativas y ofensivas dirigidas contra un trabajador”.

5º. Conducta susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

## **2.4 DERECHOS CONCULCADOS**

El acoso moral en el trabajo puede considerarse como una conducta pluriofensiva, puesto que viola una serie de derechos de diversa índole, laborales y de seguridad e higiene en el trabajo como son:

- El derecho a la integridad física y moral, “sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” del artículo 15 de la Constitución Española.
- El derecho, en la relación de trabajo, al “respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad”, del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores<sup>11</sup> (ET)
- El derecho a una “adecuada política de seguridad e higiene” en el trabajo del artículo 4.2.d) del ET.

---

<sup>9</sup> Ídem.

<sup>10</sup> Ídem.

<sup>11</sup> Estatuto de los trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

- El derecho a una protección eficaz en el trabajo frente a los riesgos laborales y el deber de protección del empresario respecto a los mismos, del artículo 14.1 y 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.<sup>12</sup>

Es importante añadir que cuando se da el acoso psicológico en el trabajo, siempre se violan los derechos a la integridad moral y a la consideración debida a la dignidad de de la persona, pudiendo darse otras conductas que no llegando a considerarse acoso también violen dichos derechos.

Según el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, número 69/2009 de la ITSS, las conductas de acoso moral pueden clasificarse en tres grupos, el primero el que encuadraría las conductas propias del abuso de autoridad, el segundo los tratos vejatorios y el tercero el acoso por discriminación. A grandes rasgos:

- Abuso de autoridad. Conductas abusivas de los mandos o responsables, basadas en su poder de dirección y de organización. No es la “conducta despótica o arbitraria de los mandos de la empresa” sino las efectuadas contra el trabajador o trabajadores, que nada tienen que ver con los objetivos empresariales y que producen perjuicios a la dignidad e integridad de los mismos.

A modo de ejemplo, cabe destacar la Sentencia del TSJ del País Vasco de 23.12.03 (CT ITSS, Pág. 21) que dice:

*“no es parangonable acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con... (el segundo)... el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar u daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas”*

---

<sup>12</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Algunos ejemplos de estas de conductas serían no dar ocupación efectiva o asignar tareas inútiles, mantener aislado al trabajador, dar órdenes de imposible cumplimiento o por el contrario que no tengan ningún contenido profesional, etc.

Las conductas arbitrarias también están castigadas pero como infracción de normas laborales ordinarias.

- Acoso derivado de tratos vejatorios. Conductas llevadas a cabo por compañeros de trabajo y que vulneran la dignidad de la persona. Nada tiene que ver con otro tipo de conflictos ordinarios en el trabajo, sobre todo porque en estos últimos no habría un componente de destrucción personal. Las conductas de acoso por trato vejatorio “suponen la persecución” del individuo, siendo necesaria una acción continuada y persistente”. (CT 69/2009)

Actos vejatorios serían los insultos, menosprecios repetidos contra el trabajador o trabajadores en público, difundir rumores falsos sobre la vida privada y profesional, etc.

- Acoso discriminatorio. Aquel abuso de autoridad y trato vejatorio basado en actos de discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona (artículo 28 de la Ley 62/2003)

Es interesante añadir otro tipo de conductas que aunque susceptibles de ser sancionadas no son estrictamente acoso moral, como por ejemplo los conflictos personales, los actos despóticos del jefe o empresario hacia los trabajadores, ofensas puntuales, amonestaciones sin descalificaciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa alguna, etc.

## **2.5 EL ACOSO MORAL COMO FUENTE DE DAÑOS A LA PERSONA: EL PUNTO DE VISTA RESARCITORIO.**

*“El principio-derecho al resarcimiento “in integrum” de las lesiones producidas a un derecho fundamental -- tutela resarcitoria reparadora-- no se ve en absoluto satisfecho con el acceso a una prestación de Seguridad*

*Social por lesiones, invalidantes o no, derivadas de contingencias profesionales –tutela de situaciones de necesidad--*, sino que resulta plenamente compatible, incluso exige, dado el carácter legalmente tasado y, por tanto, limitado del quantum indemnizatorio, una acción de responsabilidad civil contra los sujetos a los que se impute el ilícito (arts.280y 281 LPL; arts. 1104 y sgs. Cc; arts.1902 y sgs C.c.)—**tutela sustitutoria o por equivalente--**.<sup>13</sup>

Cuando se pretenda obtener un resarcimiento por acoso psicológico en el trabajo y se pretenda imputar responsabilidades al empresario, deberá acudir al orden civil, social ( ¿¿y penal??).

Añadir la reforma del Código Penal de 2010 en cuanto a penas por acoso.

## **PROBLEMAS SUSTANTIVOS Y PROCESALES:**

### 1) **Ámbito sustantivo:**

Son compatibles dos tipos de indemnizaciones:

- La civil para resarcir las lesiones de derechos fundamentales:  
Artículo 15 CE Derecho a la integridad moral.  
Artículo 18.1 CE Derecho al honor.  
Artículo 14 CE Derecho a la no discriminación.
- La laboral, por extinción contractual a instancia del trabajador  
Artículo 50 TRET por menoscabo de la dignidad del trabajador.

### 2) **Ámbito procesal:**

Delimitación del *ámbito material de protección* por parte de la tutela indemnizatoria. “No es fácil determinar con precisión cuál es la esfera y naturaleza de los *daños susceptibles de protección* por esta indemnización específica por lesividad de derechos fundamentales de la persona del trabajador.”

---

<sup>13</sup> *La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización.* Molina Navarrete, C., Publicado por Aranzadi Social, n.18, 2002, págs. 45-90.

Pueden distinguirse dos tipos de daños susceptibles de valoración económica “dada la evidenciada naturaleza no restitutoria sino sustitutoria del derecho o derechos vulnerados”:

- ✓ Daños materiales o *patrimoniales* que violan el estatuto profesional del trabajador (dignidad profesional, salario...)
- ✓ Daños *personales*:
  - A la **salud**, tanto psicofísica como relacional. Vulneración del artículo 15 CE sobre integridad física y moral.  
“Minoración o alteración de la *integridad psicofísica*” o falta de bienestar social en un ámbito organizativo dado. Concepto global de salud que comprende “tanto las situaciones como las relaciones en que los trabajadores desenvuelven su propia personalidad dentro de un conjunto e relaciones socio-profesionales constituidas en los lugares de trabajo”.
  - **Morales**, como “lesión de la personalidad moral o dimensión espiritual de la persona como valor primario”. Igualmente vulnerado el artículo 15 CE.  
La perspectiva clásica del daño moral, identifica al mismo con un “sufrimiento espiritual”, “intelectual” o “emocional producido por una agresión directa tanto a bienes materiales como la personalidad (ofensas al honor, dignidad...) cuyo resultado es la generación de un desequilibrio espiritual y desarmonía humana intensos”<sup>14</sup>

#### **A) PROBLEMAS SUSTANTIVOS:**

Dentro de la acción de la Tutela indemnizatoria frente a comportamientos de acoso psicológico en el trabajo, como dice Molina Navarrete,(.....) “se da el problema sobre la identificación de los *sujetos a los que imputar la responsabilidad cuando la conducta no procede directamente del empresario, público o privado.*

La doctrina jurisprudencial considera que “no puede considerarse la responsabilidad objetiva del empresario cuando existe un resultado dañoso

---

<sup>14</sup> Vid. STSJ Galicia, 17.2.1995. En Sala 1ª del TS vid. Ss. 3.11.1995, ar.8353, 19.10.2000, ar.7733;31.1.2001,ar.537.

para el trabajador dentro de su ámbito de dirección y organización”. Según Molina Navarrete (...) “siempre será exigible para solicitar la responsabilidad del empresario por riesgo de empresa un criterio de imputación subjetiva, en este caso la falta de adopción de medidas necesarias para prevenir estos comportamientos o, en su caso, para corregirlos en una fase no definitiva, medidas exigibles al empresario como garante del derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso, aunque no sea ni autor material ni cómplice propiamente del acoso”.

No obstante, según STS, Sala 1ª, 25.4.2000, recurso 2114/95, se puede exonerar de responsabilidad al empresario cuando “se habían adoptado las medidas de seguridad que la técnica y la jurisprudencia aconsejan para la eliminación del riesgo...”

Pero cuando es un empleado el que ejerce la violencia psicológica o mobbing, la responsabilidad del empresario no es subsidiaria sino directa o solidaria, es decir, se podrá exigir al mismo la totalidad de la indemnización, “sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pueda emprender el trabajador-víctima contra los autores”.

## **B) PROBLEMAS PROCESALES:**

Distinguiendo esos dos ámbitos, el sustancial y el procesal, respecto de este último se puede decir que tiene obstáculos en nuestro ordenamiento jurídico.

El ordenamiento jurídico español es complejo legislativamente hablando e incierto en cuanto a la interpretación judicial, respecto a hacer efectiva la tutela de forma unitaria y en un solo proceso para solicitar la indemnización resarcitoria.

Ello conlleva que sean las víctimas quienes deban iniciar “los distintos procedimientos para obtener la tutela económica del derecho vulnerado”.

“La pluriofensividad del ilícito, en la esfera patrimonial y en la esfera personal (biológica y moral), lleva necesariamente aparejada una plena tutela resarcitoria - cuando no sea posible la propiamente restitutoria, lo que desgraciadamente ocurrirá en muchas ocasiones, al fallar la tutela preventiva frente a los sujetos agresores o *Movers*--)”.

Pueden darse casos en los que haya una conducta de acoso moral por parte del acosador, pero que no conlleva consecuencias para la salud de la víctima pero que sí lesiona la dignidad de la persona, por lo que “*es indudable que existe derecho a una indemnización compensatoria cuando una valoración de conjunto de la conducta evidencie un atentado a la dignidad de la persona, aunque no exista daño a la salud o daño psico-físico, ni tampoco exista un concreto acto lesivo de la profesionalidad del trabajador*”<sup>15</sup>

### **PROBLEMA DE FIJACIÓN DE LA CUANTÍA INDEMNIZATORIA:**

Sobre la fijación de la cuantía indemnizatoria, sigue existiendo una “concepción miserabilista”, puesto que basta con observar las cuantías indemnizatorias en las sentencias para concluir que “los daños por acoso moral, son sencillamente inaceptables jurídicamente—por supuesto mucho más socialmente—. Sobre todo si se comparan con las indemnizaciones fijadas para situaciones análogas en otros órdenes como el civil o el penal.?? Teniendo en cuenta que se trata de un derecho fundamental. Como dice Molina Navarrete, “se le viene asignando una *finalidad compensatoria* del bien lesionado, nunca resarcitoria, dado el carácter inmaterial e irrecuperable de éste, a diferencia de lo que sucede con la indemnización por daños patrimoniales”.

Ejemplo:

“La jurisprudencia civil, en cuanto a la indemnización por daños morales no trata de reparar la disminución del patrimonio, sino que lo que pretende es contribuir a sobrellevar el dolor y ha de proyectarse directamente al ámbito de la persona que lo padece.”<sup>16</sup>

Por una parte la Seguridad Social realiza una “indemnización social” en forma de prestación, es decir, es una responsabilidad objetiva a cargo del sistema público.

Por otra parte cabe la indemnización civil, es decir, “la apreciada por el juez adicionalmente en atención a la efectiva dimensión de los daños y perjuicios ocasionados (principio de resarcimiento *in integrum*)”.

---

<sup>15</sup> STSJ Valencia, 25.9.2001

<sup>16</sup> Vid. SsTS, Sala 1ª, 27.7.1994, ar.6787; 21.10.96, ar.7235; 19.10.2000,cit.

Sin embargo la indemnización de “daños por acoso” tiene una función adicional, cual es la de sancionar el comportamiento ilícito, es decir, no sólo cumple con el principio constitucional de “resarcimiento *in integrum*” de la víctima sino que también tiene efecto preventivo, ejemplarizante por las conductas de acoso moral. Esta es la tendencia que tanto en EEUU como en diversos países de Europa se está manifestando, en España todavía hay escasos pronunciamientos, como el de la sala de lo Social del tribunal Supremo en Sentencia de 2.10.2000.

En cuanto a la **Tutela indemnizatoria** frente a comportamientos de acoso moral, hay ciertos problemas procesales, como son:

- *Competencia judicial*: órgano competente para fijar la indemnización.

Bien puede ser el orden de lo Social, puede conocer siempre de estas cuestiones pero de manera obligada “cuando se trate de conductas sólo imputables al empresario. Pero también se puede acudir al orden civil y Penal desde 2010.

- *La prueba*: elemento probatorio (el punto más delicado de la tutela)

Parece que el gran el gran problema que suscita la tutela frente al acoso moral u hostigamiento psicológico según Molina Navarrete es *“la dificultad de probar la existencia del comportamiento lesivo, así como, especialmente cuando no existen daños para la salud psíquica, la producción de un daño”*.

Sobre la carga de la prueba de estos comportamientos de acoso moral, se puede diferenciar:

❖ A quién corresponde acreditar que existe mobbing:

A las víctimas con la dificultad que debe suponer para ellas demostrar los comportamientos ilícitos, que de por sí son poco perceptibles o disimulados.

No obstante, en algunos países europeos se están introduciendo propuestas para invertir la carga de la prueba y que de esta manera recaiga sobre el empresario o autor de la conducta la obligación de justificar su comportamiento.

En la legislación española ya sucede así para los casos de conductas discriminatorias, de acoso sexual, para proteger la libertad sindical (Art. 179.2 LPL) y cada vez más para defender los derechos fundamentales (jurisprudencia TCo).

Según Molina Navarrete,

*“La razón de exigir una interpretación más adaptada y matizada por parte del juez al comportamiento de acoso moral reside, básicamente, en la frecuencia de situaciones en las que este ilícito o bien no se ha materializado en concretas medidas en sí mismas susceptibles de un juicio de reproche, gozando incluso aisladamente de justificación objetiva, por lo que la lesividad sólo procede de una valoración global de la actividad (vg. STSJ Valencia 25.9.2001) o bien no son imputables al empresario a título de autor sino a título de incumplimiento de la diligencia debida a la hora de adoptar medidas preventivas o correctoras, aunque se trate del deber general de prevención (vg. STSJ Navarra 30.4.2001)”*

Esto significa que los jueces deberían interpretar los casos de acoso moral haciendo una valoración global de las conductas lesivas, porque muchas veces el acto de acoso no es perceptible. Otras veces al no poderse demostrar esas conductas, como mucho los jueces imputan al empresario no a título de autor sino como incumplidor de l deber general de prevención para evitar tal proceso de mobbing.

- ❖ Cómo acreditar la existencia de daños derivados del acoso moral. Aspecto relativo a demostrar el nexo de unión entre las acciones de acoso con el daño producido. Respecto de los daños personales (biológicos o psíquico- físicos) será necesaria una prueba efectiva por parte de la víctima que acredite la existencia del acoso moral. En estos casos no parece haber mayor dificultad puesto que se tienen en cuenta los dictámenes médicos. Por ejemplo STS nº 19.2.2001.

No ocurre lo mismo con los daños morales, respecto de los cuales se están dando en la actualidad dudas jurisprudenciales. Sin embargo el TS que tenía doctrina en la que los daños morales se presumían, por ser inherentes a las lesiones de derechos fundamentales, en otros casos, como en la STS 12.6.2001, expone que se exige prueba del daño.

- *Vías procesales para ejercer la acción judicial* en demanda de tutela indemnizatoria. Indemnización adicional por lesión de derechos fundamentales.

La vía más adecuada es la del procedimiento especial para la tutela de derechos fundamentales, bien del ámbito laboral o del contencioso-administrativo (este último especialmente para empleados públicos que es donde más cifras de acoso se han dado).

Otra vía procesal es la de resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador, por modificaciones sustanciales, en la que puede solicitarse conjuntamente indemnización por daños derivados de acoso moral.

## **PROBLEMAS EN EL NÚMERO DE DEMANDAS DE ACOSO**

Cuando las víctimas de acoso acuden a los tribunales para solicitar su tutela, entre otras la indemnizatoria, a veces la única. Si las indemnizaciones son poco cuantiosas, primero no serán ejemplarizantes y disuasorias de casos futuros de acoso moral. Segundo, como dice Molina Navarrete, suponen una

*“desconsideración al valor de la dignidad de la persona, por lo que la respuesta judicial frente al acoso deja de ser parte de la solución para ser parte del problema, inclinando el fiel de la balanza del lado del agresor y en perjuicio de la víctima, aniquilando la confianza en sí mismo y su autoestima, una indemnización de “menor cuantía”, además de profundizar en el camino de la ridiculización de la víctima agravaría el problema de pérdida de confianza que el acoso supone ya en sí mismo, pues ahora se perdería definitivamente la confianza en las instituciones*

*que están para garantizar “la paz social”. El efecto no puede ser más “terrorífico”.*”

En mi opinión no es lo mismo restituir que resarcir según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Así Restituir” es restablecer o poner algo en el estado que antes tenía y “Resarcir” es indemnizar, reparar, compensar un daño, perjuicio o agravio.

Veo los problemas para obtener una sentencia condenatoria contra el agresor. Considero que hay dificultades para la víctima sobre todo para demostrar el acoso y que depende de la interpretación que haga el juez.

### **3. RELACIÓN DERECHO-PSICOLOGÍA I. NECESARIO TRABAJO CONJUNTO ENTRE PSICÓLOGOS Y JURISTAS**

Desde mi punto de vista, si hay algo positivo en los estudios del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es que nos permite conocer diversas áreas sociales que están muy interrelacionadas entre sí. Respecto al tema que vengo tratando en este trabajo, considero que es fundamental para quienes pretendamos actuar en el campo jurídico, que conozcamos los orígenes de las conductas, los procesos sociales, sus consecuencias y sus posibles soluciones, porque no es lo más habitual que las sentencias judiciales resuelvan por ejemplo el problema del acoso laboral.

Es por tanto reconfortante, tener conocimientos de ciertos campos de la psicología, que nos permitan ser parte de la solución de este problema.

Así, considero que una manera de prevenir las consecuencias del acoso moral es aprovechar los conocimientos de la psicología social del mobbing, de la psicología jurídica, entre otros.

La intervención en este campo debe ser multidisciplinar, siendo Psicología y Derecho elementos para su prevención, sanción y erradicación.

Tomando uno de los anteriores elementos, la psicología, hay que tener presente que para prevenir y curar los efectos del acoso moral (estrés, ansiedad, insomnio, enfermedades psicosomáticas, depresión, e incluso el suicidio) es imprescindible tener en cuenta los estudios que nos ofrecen dos especialidades de la Psicología, la Psicología Clínica y la Psicología Social.

La psicología social es elemental prevenir la aparición del acoso moral, ya que esta ciencia se encarga de estudiar la estructura organizacional, aspecto

fundamental para que los posibles acosadores tengan éxito. La Psicología clínica sin embargo, es la que debe intervenir en la curación de la víctima, campo mucho más específico y que no abordaré.

Partiendo de que los seres humanos somos seres sociales y que por ello tenemos una fuerte necesidad de pertenencia, es cierto decir que necesitamos el apoyo de los demás para todo.

Un ejemplo evidente es el caso del acosador y su necesidad de tener un grupo (activo o silencioso) que lo apoye para conseguir sus fines o un entorno organizativo que igualmente fomente o ignore sus actos.

Otro ejemplo: estudiar al grupo acosador a través de la psicología social del grupo de acoso, puede servir para precisamente, configurar mecanismos que lo eviten.

Como señala Ovejero<sup>17</sup> *“es imprescindible analizar,... (la)..., Psicología Social del “mobbing” pues,..., es la estructura de la organización la que facilita este fenómeno y es el grupo el que lo lleva a cabo, a menudo al servicio de los intereses patológicos del acosador.”*

### **3.1 PSICOLOGÍA SOCIAL DEL GRUPO.**

Diversos estudios de psicólogos sociales como Darley y Latané<sup>18</sup> muestran cuáles son los factores psicosociales que llevan a muchas personas a no actuar ante situaciones de emergencia, pudiendo destacar como principales causas “la difusión de la responsabilidad y la conducta de imitación”. Estas variables relacionadas con los “factores de obediencia a la autoridad”<sup>19</sup> son las que pueden ayudar a explicar ciertas conductas humanas, en principio inexplicables.<sup>20</sup>, como por ejemplo el apoyo que un grupo da a un acosador.

La principal teoría de psicología social aplicable sobre este problema, es “la teoría de la atribución”<sup>21</sup>, ya que dependiendo de qué tipo de atribuciones causales haga el acosado de su situación, así será su capacidad de resistencia a los ataques del acoso, así como la mayor o menor gravedad de las consecuencias del mismo.

---

<sup>17</sup> OVEJERO, A. (2009, p.316)

<sup>18</sup> DARLEY Y LATANÉ, 1968.

<sup>19</sup> MILGRAM, 1981

<sup>20</sup> MILGRAM, 1981; ZIMBARDO y cols.,1986

<sup>21</sup> OVEJERO, A (1998, cap.2)

Si la víctima considera que la situación en la que se encuentra se debe a la maldad de una persona envidiosa y no a ella misma, se evitaría lo que suele ocurrir en los casos de acoso laboral, esto es, “una situación de indefensión aprendida”<sup>22</sup>

*La Teoría de la Indefensión aprendida de Seligman, aplicada a la conducta humana, es el término para referirse a las consecuencias que tiene el haber aprendido que uno no puede controlar los acontecimientos, o la convicción de que no existe relación alguna entre nuestro esfuerzo para alcanzar una meta y alcanzarla realmente.*<sup>23</sup>

Es común que en situaciones de acoso moral en el trabajo, la mayoría de los compañeros del acosado le consideren culpable de la situación en que se encuentra. Igualmente consideran que sus reacciones (llanto, ira, etc.) se deben a variables internas o de personalidad<sup>24</sup>. A esto se le conoce como “error fundamental de atribución”<sup>25</sup> y favorece al acosador a conseguir sus fines, quedando las agresiones de éste y del grupo ocultas.

Para desmontar estos procesos, la víctima del acoso debería identificar rápidamente qué es lo que le ocurre. Darse cuenta de que está sufriendo acoso laboral le servirá para hacer las correctas atribuciones causales de su situación. Tal vez ese sea el principio del fin del acoso moral.

Como dice el profesor Ovejero<sup>26</sup>

*“Lo mejor que puede hacer el acosado es ser consciente de que es víctima de un proceso de acoso injusto e injustificado, e identificar abierta y explícitamente al agresor como acosador, lo que, además, facilitará el que se enfrente al proceso de acoso psicológico en sí.”*

Aunque es fundamental detectar a tiempo que se está siendo víctima de un proceso de acoso, para ponerle remedio, también son necesarios cambios en la cultura de las organizacionales que promuevan el apoyo a las víctimas.

Un ejemplo de cambio organizacional es, la elaboración de protocolos de actuación en caso de mobbing, que están funcionando en diversas

---

<sup>22</sup> SELIGMAN, 1975; SELIGMAN y MAIER, 1967

<sup>23</sup> OVEJERO, A. 2010.

<sup>24</sup> OVEJERO, A. 2009

<sup>25</sup> ROSS, 1997; ROSS y NISBETT, 1991

<sup>26</sup> OVEJERO, A. 2009

administraciones públicas, entre ellas la Universidad de Valladolid.<sup>27</sup> Tal vez estas medidas no solucionen el problema de inmediato, pero tienen a mi parecer una efectiva acción divulgativa a la par que disuasoria.

Otro cambio cultural es el de dar apoyo a las víctimas. Para alguien que sufre acoso es vital sentir el apoyo social. Las causas por las que el acosado no cuenta con esas personas de apoyo en la organización pueden ser diversas, por miedo al acosador, por interés en ayudar al acosador, por ignorancia sobre la importancia que tiene el apoyo para la víctima o por otras como la desconfianza o agresividad que muestra la víctima.

Está demostrado que el estrés del acosado comienza a disminuir desde el momento en que recibe apoyo social.<sup>28</sup>

### **3.2 MEDIDAS PARA FRENAR EL INTENTO DE ACOSO LABORAL**

A pesar de lo expuesto, dentro del marco preventivo que propone la Psicología Social para prevenir el acoso estarían las medidas personales que Leymann<sup>29</sup> propone:

- Medidas de orden físico: tener una dieta equilibrada, dormir lo suficiente, hacer ejercicio, combaten el estrés.
- Medidas para mantener alta la autoestima y la confianza en uno mismo: pensar sobre la valía profesional en otros ámbitos
- Medidas psicosociales: mantener una positiva y suficiente red social (familia, amigos, compañeros). Esta es la medida más eficaz tanto para la prevención como para la recuperación, ya que el acosador pretende destruir la integridad psicofísica del acosado, terminar con su red de apoyo social y aislarle totalmente de su entorno.

El profesor Ovejero propone como solución definitiva, que debe haber una prevención grupal y organizacional además de introducir en las empresas modos de convivencia democráticos y participativos.<sup>30</sup> Esto que debería

---

<sup>27</sup> Protocolo de actuación en materia de Prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral.2012

<sup>28</sup> OVEJERO, A. 2009. Pág. 319

<sup>29</sup> LEYMANN ,1996 (b)

<sup>30</sup> OVEJERO, A. 2009. Pág. 320

parecer lo normal, no lo debe ser tanto si actualmente priman los valores del capitalismo neoliberal, el individualismo y la competitividad.

Una vez abarcado este problema desde el ámbito de la Psicología, (conceptualización, elementos del proceso, prevención, etc.) también hay que integrar otro ámbito, el del Derecho o la protección de la justicia.

La justicia está obligada a proteger a las víctimas de acoso laboral en un estado social y democrático de derecho como el español (Art. 1 CE). Veámoslo.

#### **4. RELACIÓN DERECHO-PSICOLOGÍA II. INFLUENCIA DE LA PSICOLOGÍA SOCIAL DE LAS SENTENCIAS**

El acoso laboral tiene su respuesta jurídica en la protección que ofrecen los Jueces y Tribunales de justicia (el juez de lo Social, los Tribunales de las Salas de lo Social tanto de los Tribunales Superiores de Justicia, como del Tribunal Supremo). Todos ellos deben tomar sus decisiones en base a la legislación vigente y a los elementos de prueba de que dispongan, como las aportaciones de los testigos y peritos.

Sin embargo, las decisiones judiciales son fenómenos complejos, basados en procesos psicosociales (influencia social, categorización, etc.) lo que conlleva importantes riesgos a la hora de dictar sentencias.

Para conocer estos riesgos, vuelven a ser necesarias las aportaciones de la Psicología Social, sobre todo para que quienes tienen el deber de aplicar la ley y ser justos, estén prevenidos sobre las circunstancias ajenas al Derecho que les afectarán.

##### **4.1 ERRORES DE LOS TESTIGOS, PERITOS Y JUECES**

Los jueces para elaborar su juicio y dictar sentencias, han de tomar declaración a los testigos y a los peritos. Como ocurre en los procesos de acoso moral, este tipo de actuaciones se realizan en primera instancia.

Pero en sus declaraciones, los testigos, incluso los peritos, pueden cometer errores. Ello se debe a *“interferencias que pueden haberse producido tanto en su recuerdo de la información como en la recuperación de esta”, “sin contar con los errores intencionales”*.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> OVEJERO, A.2009.

También los propios jueces y magistrados pueden cometer importantes errores relacionados con la metamemoria o con los sesgos en la formación de juicios.

Los errores relacionados con la metamemoria que afectan a jueces y magistrados, tienen que ver con la sobreestimación tanto de la propia capacidad de memoria, como la de los demás, fiándose demasiado de las declaraciones de los testigos.

Los errores relacionados con los sesgos tienen que ver con las desviaciones sistemáticas sobre los procesos de razonamiento formal. Los sesgos son “herramientas del razonamiento informal, opuestas al razonamiento formal o normativo” que afectan a todo tipo de personas sin considerar su inteligencia, edad, etc. Es por ello que “no deberían ser utilizadas por jueces y magistrados en sus motivaciones judiciales”<sup>32</sup>

Si estos sesgos afectan a la formación del juicio de jueces y magistrados, me pregunto si son conscientes de esa afectación. Es aquí donde vuelve a aparecer la relación entre Derecho y Psicología, ya que el primero debe conocer todo lo que la segunda puede aportar sobre este asunto. Continuará siendo la Psicología Social, mediante sus estudios, la que ayude a jueces, fiscales, abogados, graduados sociales, graduados en relaciones laborales y recursos humanos, etc. a enfrentarse a estos riesgos y tomar las decisiones adecuadas.

Es importante tener en cuenta que existen “factores extralegales” que influyen en las sentencias (ideología de jueces y magistrados, el tipo del delito, el contexto, los “sesgos y heurísticos cognitivos” de quienes juzgan, etc.)

Frente a esas posibles influencias en las decisiones judiciales como dice

#### **4.1.1 DISPARIDAD DE SENTENCIAS**

Las sentencias básicamente consisten en interpretar y aplicar las normas tras haber efectuado las pruebas pertinentes, llegando a una conclusión ajustada a derecho. Sin embargo pueden intervenir factores de irracionalidad en el proceso de toma de decisiones judiciales, lo que puede observarse en la disparidad de decisiones judiciales.

Zimmermann define la disparidad como la variabilidad injustificada o involuntaria en la sentencia<sup>33</sup>, Thomas<sup>34</sup> como las inconsistencias injustificables

---

<sup>32</sup> NOVO y ARCE, 2003.

<sup>33</sup> ZIMMERMANN 1976.

de las sentencias y Fitzmaurice y Pease<sup>35</sup> como la disparidad existe cuando delitos similares, cometidos por sujetos con características análogas, reciben sentencias diferentes.

Nuestro ordenamiento jurídico tiene medios para evitar haya disparidad de sentencias, aunque lo permite<sup>36</sup>, pero esto pertenece al conjunto de factores legales que influyen en las resoluciones judiciales. Lo que trato de reflejar aquí es otra serie de factores, los extralegales, que como describe Ovejero<sup>37</sup> serán:

*“los factores del acusado (estatus socioeconómico, etnia, edad, género y atracción física) y factores del contexto (informes profesionales, legales, periciales, la influencia social de la decisión, el contexto social, tipo de proceso, la tendencia del juzgador y la interpretación personal de la ley y la jurisprudencia)”*

Vemos que tanto a ideología del juez, como el contexto influyen en las decisiones judiciales, pero aún llama más la atención la enorme influencia que tienen las características del acusado (un ejemplo lo vemos a diario en teleseries sobre abogados, donde vemos que recomiendan a los ficticios acusados desde cómo vestirse o peinarse para causar buena impresión en el juez o jurado).

Como dice Soria<sup>38</sup>, *“...los órganos decisorios muestran una mayor benevolencia hacia las mujeres delincuentes, tienden a imponer unas condenas más severas hacia las minorías étnicas, ante el riesgo de reincidencia la sentencia también se torna más severa, cuando el acusado es atractivo socialmente las sentencias son menos severas; si hay una historia psiquiátrica previa tienden a imponer sentencias de tratamiento, y si actúa en grupo se reduce la responsabilidad del acusado.”*

En este punto me pregunto si en los casos de acoso moral, la impresión que genera en los juzgadores el presunto acosador puede ser un factor a tener en cuenta para declararle o no culpable. Las aportaciones de los expertos en Psicología Social parece no dejar lugar a dudas (aunque en España tal vez no

---

<sup>34</sup> THOMAS, 1979

<sup>35</sup> FITZMAURICE y PEACE. 1986

<sup>36</sup> Artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>37</sup> OVEJERO, A. 2009

<sup>38</sup> SORIA, 2005. Pág. 117

pudiéramos comprobarlo dado el casi nulo número de sentencias condenatorias de los acosadores).

¿Serán capaces los jueces de no dejarse influir por el aspecto tan “normal” que suelen tener los acosadores laborales? Sobre todo teniendo en cuenta que las conductas propias del acoso moral son apenas perceptibles, sino es por la huella psicofísica que dejan en las víctimas.

Me temo que sí les influirá el aspecto del presunto acosador, máxime cuando no haya pruebas contundentes o si no se confía en lo narrado por la presunta víctima, habida cuenta de que también se dan casos de falso acoso.

Vistos estos datos es imprescindible que el ámbito jurídico los aproveche para evitar caer en los errores o sesgos mencionados a la hora dictar sentencias.

Ahora conviene delimitar cuáles son los principales sesgos de percepción y heurísticos que afectan a quienes dictan las sentencias.

#### **4.1.2 SESGOS DE ATRIBUCIÓN Y HEURÍSTICOS<sup>39</sup>**

Buscar las causas de los comportamientos propios y ajenos es una manera de adaptarse al medio que nos rodea.

En el ámbito judicial, y frente a un mismo delito, pueden darse sentencias muy distintas, en función de las atribuciones causales que hagan los jueces. Tanto los sesgos de atribución como los heurísticos, tienen una gran importancia en la toma de decisiones en general y en las decisiones judiciales en particular

#### **SESGOS DE ATRIBUCIÓN <sup>40</sup>**

Los principales sesgos de atribución son dos, el primero denominado “Error o Sesgo fundamental de atribución” y el segundo “Sesgo de autoservicio”.

El Error o Sesgo fundamental de atribución, es la tendencia que todos tenemos a olvidar las variables situacionales y tener en cuenta sólo las personales a la hora de explicar la conducta de los demás. Lo mismo les ocurre a los jueces. Tienden a juzgar a los acusados utilizando este sesgo lo que significa que juzgan las conductas delictivas de los acusados en clave de rasgos personales más que de claves contextuales.

---

<sup>39</sup> OVEJERO, A. 2009

<sup>40</sup> MYERS, 1995; OVEJERO, 1998

El Sesgo de autoservicio, es la tendencia a percibirnos a nosotros mismos de manera favorable, para lo que hacemos atribuciones internas de nuestros éxitos y externas de nuestros fracasos. Y este sesgo es aplicable prácticamente a todos los ámbitos.

## **HEURÍSTICOS<sup>41</sup>**

Como dice Ovejero, *“Los heurísticos son instrumentos o atajos cognitivos-motivacionales que el individuo pone en funcionamiento cuando resuelve problemas, se forma un juicio o toma una decisión.”*

Los heurísticos más frecuentes son el de representatividad, el de disponibilidad y el de anclaje y ajuste.

El Heurístico de representatividad, se suele utilizar cuando tenemos que evaluar la probabilidad de un hecho. Permite llegar rápidamente a una solución, pero puede llevar a ignorar otros detalles de la información.

El Heurístico de disponibilidad, significa que al tomar decisiones nos dejamos influir mucho por la información que tenemos más disponible en nuestra memoria. Dejamos de tener en cuenta los hechos reales, optando por los que nos producen mayor impresión o los primeros que se nos ocurren. Esto es peligroso en el ámbito jurídico porque conlleva otros dos sesgos: el de la facilidad de recuperación de los casos y el de correlación ilusoria.

- El sesgo de la facilidad de recuperación de los casos, tiene que ver con la evaluación que hacemos de algo (suceso) cuyos ejemplos son fácilmente recuperables.<sup>42</sup>
- El sesgo de la correlación ilusoria, que consiste en percibir una causa-efecto allí donde no existe.

El Heurístico de anclaje y ajuste, es el más importante de todos porque las personas lo aplicamos cuando tomamos decisiones, siendo el procedimiento por el cual despreciamos o excluimos la información contraria a esa decisión que tomamos.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> OVEJERO, 2009

<sup>42</sup> TVERSKY y KAHNEMAN, 1986

<sup>43</sup> ARCE, FARIÑA y NOVO, 2000; 2002; 2003

El efecto del anclaje tiene gran importancia en la determinación de las sentencias. EL rango especificado por los principios del derecho actuará como ancla sobre la sentencia.

Como consideran Garrido y Herrero<sup>44</sup> (1995, 1997), “dentro del marco jurídico español también tiene importancia el anclaje”. Hay estudios que han constatado el anclaje en las sentencias judiciales, (Arce, Fariña y Novo 1996; Arce, Fariña y Novo Real, 1996), así:

“en más del 80% de las sentencias que analizaron, detectaron el uso de heurísticos en la actividad cognitiva de los jueces, siendo el más utilizado el heurístico de anclaje (el 63,6% de las sentencias) manifestado como la superposición de la condena otorgada por el juez sobre la petición del fiscal o, si se trata de una apelación, de la decisión judicial previa. Se da el anclaje en mayor medida en las decisiones de culpabilidad.”

Para comprender algunas sentencias judiciales, hay que tener presente otro sesgo, el denominado “escalada irracional del compromiso”. Como indica su denominación es otro sesgo irracional y según Bazerman y Neale<sup>45</sup> consiste en la “continuación de una línea de acción elegida previamente, a pesar de que racionalmente es poco recomendable”.

Este sesgo irracional de escalada del compromiso significa, mantener una postura de pensamiento elegida previamente aunque no sea la mejor, para no admitir una posible equivocación personal. Cuando se realiza una decisión se buscarán todos los argumentos que lo justifiquen (Festinger lo demostró en su *Teoría de la disonancia cognoscitiva*, 1957).

Nuestra vida cotidiana está llena de decisiones de poca relevancia, que conllevan escasa disonancia. Sin embargo sobre decisiones más relevantes, habrá una mayor disonancia post decisional, que dependerá de la importancia de la decisión. Esto ayuda a comprender la dificultad que las personas tenemos para cambiar las decisiones que tomamos. Luego tampoco este sesgo será ajeno a aquellos que desempeñan el papel fundamental de interpretar las leyes y dictar sentencias.

---

<sup>44</sup> GARRIDO y HERRERO, 1995, 1997.

<sup>45</sup> BAZERMAN Y NEALE, 1993. P.29

Me parece difícil pensar que estos sesgos verdaderamente afectan a jueces y magistrados, sobre todo porque siempre he pensado que todos somos iguales ante la ley, pero como quienes la aplican son personas, y como tales seguro están afectados por los mencionados sesgos de atribución y heurísticos.

Repito una vez más que es muy importante que quienes tienen el poder de dictar sentencias, tengan estos conocimientos del campo de la psicología para evitar los posibles errores subyacentes en los mismos.

## **5. PROFUNDIZANDO EN LA RELACIÓN DERECHO –PSICOLOGÍA III.**

Para los estudiosos del Derecho laboral es necesario entender esta situación que afecta a la esfera laboral y también psicosocial de las personas y por tanto es necesario entender el acoso laboral con ayuda del campo de la psicología.

Son los estudios desde el ámbito de la psicología los que perfeccionan las características propias del mobbing. Es evidente cuando se requiere el diagnóstico de los especialistas respecto de las bajas por incapacidad temporal derivadas de estos procesos.

Han sido los estudios de psicología quienes han determinado qué conductas, qué determinados sujetos y los entornos adecuados donde prolifera este tipo de violencia así como las consecuencias de esos actos. Es el campo de la psicología quien conceptualiza el término, quien lleva a cabo estudios empíricos.

Es importante tener en cuenta los sesgos o errores de percepción, estudiados en psicología puesto que quienes tienen el poder de juzgar sentencian estando afectados por ellos.

No obstante es el Derecho uno de los medios para combatir estas conductas, aunque con evidentes limitaciones ( falta de una regulación específica) pese a que nuestro ordenamiento jurídico protege los derechos fundamentales que son precisamente en estos casos de violencia psicológica en el trabajo, los que se ven afectados.

Es preciso recordar lo que establece nuestra Constitución Española, en su artículo 117.1:

“La justicia emana del pueblo y se administra en nombre del Rey por Jueces y Magistrados integrantes del Poder Judicial, independientes, inamovibles, responsables y sometidos únicamente al imperio de la Ley.

En varias de las sentencias analizadas se hace referencia al concepto de “mobbing” recurriendo a los estudios y aportaciones, tan extensas realizados por los especialistas del campo de la Psicología.

Ejemplo, STSJ de Galicia de 12/09/2002, donde se define “mobbing” de acuerdo con el ámbito médico especializado, así:

“en el ámbito especializado- médico y jurídico- se define acoso laboral - “mobbing”- como conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen- más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la Empresa.

Los mecanismos del “mobbing”- en sus variedades vertical u horizontal admiten pluralidad de formas (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones)y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (“mobbing” horizontal) como al personal directivo (“bossing”), el que incluso puede ser sujeto pasivo (“mobbing” vertical); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder.”

Esta sentencia propone la aplicación relativa al Derecho, así dice:

“Pero en todo caso, es claro que este fenómeno, muy antiguo aunque de reciente actualidad, es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los arts. 3,4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207 (9 febrero)[LCEur 1976/44], vulnera el derecho a la integridad moral y a la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el Art. 15 CE, y en el ámbito normativo

laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el Art. 4.2e) ET, para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a u dignidad”.

Consideración en las Sentencias sobre acoso:

- Sentencia del TSJ Madrid (04/02/2003), “la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo “.
- Sentencia del TSJ Cataluña de 10 de junio de 2005, donde se dice que “la violencia psicológica o conducta abusiva que constituye el acoso laboral se manifiesta especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que ponen en peligro el empleo y denigre el puesto de trabajo del trabajador igual, inferior o superior agredido”.“Debe tratarse de una conducta sistemática repetitiva y reiterada que, por su duración en el tiempo, puede atentar contra la dignidad o integridad de la víctima. No cabe considerar por ello, acoso moral, los ataques puntuales y de duración limitada, que tienen otras vías para ser sancionados o erradicados.”
- Sentencia del TSJ Madrid de 15 de julio de 2002, dice que “El acoso moral no puede ser objeto de una amplia y subsiguiente aplicabilidad, ya que sus consecuencias pueden ser muy graves en el plano laboral, incluso con trascendencia penal. Por tanto, a la hora de determinar su existencia hay que ser cauteloso, y, más si se tiene en cuenta que parece que en España se ha introducido como una auténtica novedad judicial, siendo frecuentes las demandas que vienen sucediéndose en estos últimos tiempos, por lo cual se ha de estar atento a situaciones abusivas, o incluso a aquellas otras en las que si bien se produce un ilícito laboral, no adquieren tal dimensión”.
- Sentencia del TSJ de Galicia de 6 de mayo de 2011, donde hace referencia a que los daños psíquicos deben estar en concordancia con “la existencia de una clínica demostrativa de dicha patología”. Es decir, se requiere de los especialistas en psicología para que determinen la sintomatología y el posible origen de la enfermedad.

En esta misma sentencia podemos observar cómo la trabajadora solicita una valoración de la enfermedad que padece, un perito de parte, (psicóloga) para que efectúe dictamen sobre su enfermedad, siendo este de Trastorno por Estrés Postraumático producido por la situación laboral.

.....

Ejemplo: En la Sentencia STSJ Galicia de 8 abril de 2003 (fj. 14º), respecto a las consideraciones que hacen los equipos médicos al evaluar una enfermedad consecuencia de una situación de acoso, el Tribunal deja claro que es el ordenamiento jurídico el competente para determinar la relación causa-efecto, pese a que se tienen en cuenta sus informes.

En mi opinión, es lógico que a quien le corresponda enjuiciar el asunto sea el que determine las causas y efectos, en este caso del acoso laboral, pero ha de tener muy en cuenta lo que dicen los especialistas quienes han estudiado perfectamente las enfermedades asociadas al acoso moral en el trabajo. Así dice en esta sentencia:

*“El informe médico de Síntesis del Equipo de Valoración de Incapacidades, emitido sobre declaración de contingencia, concluye que parece existir una relación causa-efecto entre el conflicto sociolaboral y cuadro depresivo, pero no es posible determinar con certeza en esta consulta el alcance y veracidad de los problemas sociolaborales referidos por la asegurada, aunque sí su estado ansioso depresivo actual”.*

.....

En la STSJ Galicia de 8 abril de 2003 (fundamento de derecho Decimonoveno), cuando dice:

*“Las dolencias psíquicas de ambas demandantes, aparte de mostrar cuál era la parte débil del conflicto, están avaladas por diversos informes médicos y psicológicos donde se valora la causalidad entre esas dolencias y la situación de conflicto, y, aunque no todos sean determinantes, ninguno excluye esa relación de causalidad, de ahí su valoración como otro indicio de la existencia de un plan predeterminado de hostigamiento en el trabajo constitutivo de una situación catalogable de acoso moral.”*

OPINIÓN PERSONAL: Es importantísima la valoración que realizan los facultativos, que lógicamente en muchos casos pertenecen al área de la Psicología. Expertos que ya conocen tanto las patologías como sus posibles

orígenes, primero ayudarán de la mejor forma posible a la víctima para su recuperación y en segundo lugar, podrán ser de gran utilidad para aclarar la existencia o no de causa-efecto (actos de acoso- enfermedad)

#### ESTUDIO DE SENTENCIAS SOBRE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Tras haber revisado una serie de sentencias de los últimos años, me gustaría hacer una pequeña recopilación de lo que en ellas he encontrado respecto a la protección jurídica frente al acoso moral.

He revisado un total de diez sentencias judiciales, ocho de ellas correspondientes a las Salas de lo Social de los tribunales Superiores de Justicia, una del ámbito penal y otra del Tribunal Supremo.

AÑO	TRIBUNAL	SENTENCIA	FALLO
2012	TSJ Madrid	189/2012 de 14 de marzo	Condena ala Administración pública al cese de los actos hostiles, a reponer en su puesto a las trabajadoras y a pagar una indemnización por daños y perjuicios.
2012	TSJ Cataluña	1354/2012 de 20 febrero	Extinción del contrato a instancia del trabajador. No se condena al acosador y tampoco se reconoce indemnización por daños y perjuicios a la víctima.
2011	TSJ Castilla y León	459/2011, 11 noviembre	No se considera existencia de acoso moral porque la violencia no es ejercida de manera sistemática.
2011	TSJ Galicia	2467/2011, 6 mayo	No se estima la extinción del contrato a instancia del trabajador no considerarse las conductas calificables de acoso laboral.

2011	TSJ Cataluña	764/2011 de 24 de noviembre	No estima la rescisión del contrato a instancia del trabajador porque no considera la existencia de acoso moral, aunque haya un ataque a la dignidad d la persona.
2010	TSJ Madrid	324/2010, de 9 de abril	Se ratifica el despido disciplinario que ejerce la empresa contra un directivo, por haber ejercido este acoso moral contra sus subordinados.
2009	TSJ Galicia	5295/2009, diciembre 1	Se desestima la demanda, porque las conductas hostiles son puntuales y de duración limitada.
2006	TS	SALA 4, DE 17.05.2006	Se acepta la existencia de acoso moral y por tanto la extinción del contrato a instancia del trabajador. Se estima la indemnización adicional por daños y perjuicios.
2006	J Penal Jaén	27/09/2002	Sentencia condenatoria al acosador con pena de 6 meses de prisión.
2003	TSJ Galicia	8.4.2003	Sentencia que declara existencia de acoso moral, ordenando el cese de los actos hostiles y la reincorporación al puesto de trabajo anterior. Administración pública.

### **SOBRE LA TESTIFICACIÓN**

Son los Juzgados de lo Social, los que atienden las pruebas testificales y tienen una amplia facultad para valorar todo el material probatorio practicado

en juicio, de modo que pueden obtener y deducir una interpretación distinta a aquella que obtiene la parte.

Las víctimas de acoso laboral sufren el estrés crónico generado por la exposición prolongada a la violencia psicológica. Esto conlleva un incremento de la memoria (reviviendo continuamente el trauma y las emociones experimentadas) pero disminuye la memoria cotidiana (Ovejero, 2009). Esto puede influir notablemente en la manera de relatar el sufrimiento que han sufrido.

La exposición al estrés severo (violencia), y su influencia en estas áreas cerebrales, producen fuertes reacciones emocionales y dificultad en la verbalización del evento traumático. Este modelo es relevante para el entendimiento de la distinción entre memoria declarativa y memoria no declarativa, y su papel en el procesamiento de la información relacionada con el evento traumático en el TEPT (Azcárate, 2007, p.81)”

.....  
**OPINIÓN PERSONAL**

Una vez revisadas diversas teorías de la Psicología, jurisprudencia y legislación, saco las siguientes conclusiones:

- 1) Que las aportaciones del ámbito de la Psicología son fundamentales para conocer en profundidad este fenómeno y ayudan a resolverlo, sobre todo para quienes dictan sentencias en esta materia.
- 2) Que las consecuencias, tanto psicológicas como económicas para las víctimas son muy graves y que el amparo jurídico no parece suficiente.
- 3) Que las actuales herramientas del Derecho son insuficientes para sancionar a los acosadores.
- 4) Que frente a las sentencias que reconocen el derecho de la víctima, a la extinción de la relación laboral, el acosador acaba consiguiendo su objetivo.
- 5) Que se están produciendo cambios en cuanto al sentimiento social de este problema, gracias a la vía de la prevención de riesgos laborales y en la Administración gracias a los protocolos de actuación frente al acoso.
- 6) Respecto a la demostración de la intencionalidad de los acosadores, elemento fundamental para su sanción en los tribunales, pero invisible, porque la intención es un sentimiento subjetivo, diré que en las sentencias que he

visto, los jueces y magistrados determinan la existencia de acoso a través de la materialización de otras conductas que hacen suponer esa intencionalidad.

7) Sobre la prueba testifical añadir que es muy difícil encontrar declaraciones de los compañeros de las víctimas, bien por una actitud activa de acoso o pasiva. Teniendo en cuenta que la mayoría de sentencias frente al acoso en la empresa privada, tiene como origen la jefatura o los directivos, es comprensible que los compañeros de las víctimas opten por no participar en los actos del juicio.

8) Lo que me parece más interesante sobre la Teoría del testimonio, es la necesaria sensibilidad que han de tener jueces y magistrados, conociendo la misma, cuando recojan los testimonios de las víctimas (conocer y tener en cuenta el deterioro psicológico de la víctima que va afectar directamente a la narración de los hechos). También considero fundamental que las personas que administran la justicia, tengan presentes los estudios de la psicología sobre sesgos y errores de atribución.

9) Considero que la solución a este problema pasa en primer lugar por la divulgación del mismo y su rechazo a nivel social e institucional. En segundo lugar creo que el cambio más importante debe hacerse en las organizaciones.

Está muy bien que se sancionen conductas, incluso la vía preventiva puede ser útil pero no debe quedarse este asunto exclusivamente abarcado desde el ámbito legal. Estoy convencida que una Dirección de Personas adecuada arruinaría los planes de los acosadores. Aunque sólo sea por economía de empresa, (evitar bajas médicas o perder excelentes profesionales), éstas deberían mejorar sus estilos de liderazgo. Tal vez parezca imposible abogar por el “empowerment” en los momentos actuales de capitalismo salvaje. Pero si las empresas quieren sobrevivir con “los mejores”, deberán cambiar su gestión. Ya está demostrado que un liderazgo participativo, la asignación de responsabilidades, dar autonomía en las tareas, suprimir ciertos controles, tener una mejor comunicación, etc, generan automáticamente un mejor clima laboral, mayor satisfacción, mayor compromiso por parte de los trabajadores (valor que tal vez el día de mañana adquiera una nueva dimensión sobre todo si hay que trabajar más por menos) pero además influirá en la aniquilación de las conductas de acoso laboral.

.....

## BIBLIOGRAFÍA

AQUINO, K. y THAU, S. (2009), "Workplace victimization: Agresion from the target's perspectiva", *Annual review of Psychology*, 60, 717-741.

ARCE, R.; FARIÑA, F.; NOVO, M. y REAL, S. (1996), *Cognition and judicial decision making*, XXVI International Congress of Psychology, Montreal.

ARCE, R.; FARIÑA, F.; NOVO, M. (2000), *Sentencing by heuristics*. 10ª European Conference of Psychology and Law. Nicosia (Chipre).

ASCH, S.E. (1956). "Studies of independence and conformity: A minority of one against a unanimous majority, *Psychological Monographs*, 70 (9, todo el n.º 416)

AZCÁRATE, M. A. (2007). *Trastorno de estrés postraumático: Daño cerebral secundario a la violencia*, Madrid, Díaz de Santos.

BAJO OLIVARES, F. J. (2004). "Mobbing: El acoso psicológico en el ámbito laboral", Buenos Aires, Ed. Depalma (Págs. 16 y 17)

BAZERMAN, M. H. y NEALE, M. A. (1993). *Negociación racional en un mundo irracional*, Barcelona, Paidós (original en inglés, 1992).

BARLING, J., DUPRÉ, K. E. y KELLOWAY, E. K. (2009), "Predicting workplace: agresión and violence", *Annual Review of Psychology*, 60.671-692.

BEAUVOIS, J. L. y JOULE, R. V. (1981). *Submission et ideologie: Psychosociologie de la rationalization*, París, P. U. F.

BLANCO, C. (2003). *Acoso moral, miedo y sufrimiento: Eichman en la globalización*, Madrid, ediciones del Orto.

BOSQUED, M. (2005). *Mobbing: Cómo prevenir y superar el acoso psicológico*, Barcelona, Paidós.

BUENDÍA, J. (2003). "Riesgos psicosociales en la Universidad. El síndrome de "burnout" y el <mobbing>", *La Mutua: revista técnica de salud laboral y prevención*, 9, 5-19.

DARLEY, J. M. y LATANÉ, B. (1968). "Bystander intervention in emergencies: diffusion of responsibility", *Journal of personality and social Psychology*, 8,377-383.

DUPRÉ, K. E. y BARLING, J. (2006), "Predicting and supervisory workplace aggressive", *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 13-26.

FERNÁNDEZ GARRIDO, J. (2009). "Los riesgos psicosociales derivados de las actuaciones violentas de las personas: El acoso laboral como forma de violencia psíquica extrema", *El Observatorio de Riesgos Laborales*, 0, 8-15.

FESTINGER, L. (1975), *Teoría de la disonancia cognoscitiva*, Madrid, Instituto de la Opinión Pública (original, 1957).

FITZMAURICE, C. y PEASE, K. (1986). *The psychology of judicial sentencing*, Manchester, Manchester University Press.

González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 2, 2, 59-66.

GARRIDO, E. y HERRERO, C. (1995). "Fiscales y jueces: Concordancia entre percepción y realidad", en E. Garrido y C. Herrero (eds.), *Psicología Política, jurídica y ambiental*, Salamanca, Eudema, pp. 269-281.

GARRIDO, E. y HERRERO, C. (1997). "Influence of the prosecutor's plead on the judge's sentencing in sexual crimes: Hypothesis of the theory of anchoring by Tversky and Kahneman" en S. Redondo, V. Garrido, J. Pérez y R. Barberet (eds.), *Psychology, law and justice: New developments*, Berlín, Walter de Gruyter, pp. 215-227.

HIRIGOYEN, M. F. (1999). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barcelona, Paidós.

KITAYAMA, N.; VACCARINO, V.; KUTNER, M *et al.* (2005). "MRI measurement of hippocampal volume in posttraumatic stress disorder: A meta-analysis", *Journal of Affective Disorders*, 88, 79-86.

JONES, E. E. (1976). "How do people perceive the causes of behavior?", *American Scientist*, 64, 300-305.

JONES, E. E. y NISBETT, R. E. (1978). *The actor and the Observer: Divergent perception of the cases of behavior*, N. J. General Learning Press.

LEYMANN, H. (1986). *Mobbing-Psychological violence at work places*, Lund, studentlitteratur.

LEYMANN, H. (1990). "Mobbing and psychological terror at workplaces", *Violence and Victims*, 5, 119-126.

LEYMANN, H. (1996a). *Mobbing: La persécution au travail*, París, Seuil.

LEYMANN, H. (1996b). "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.

LORENZ, K. (1996). *On aggression*, Nueva York, Harcourt.

MILGRAM, S. (1980). *La obediencia a la autoridad*, Bilbao, Desclée de Brouwer (original inglés, 1974)

MOLINA NAVARRETE, C. (2001). *Una "nueva" patología de gestión en el empleo público: El acoso institucional (Mobbing). Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª., Sección 6ª, de 23 de julio de 2001.*

<http://www.fiscalia.org>

MYERS, D. G. (1995). *Psicología Social*, Madrid, MacGraw-Hill.

**NOVO, M. y ARCE, R. (2003). *Jueces: Formación de juicios y sentencias*, Granada, Grupo Editorial Universitario.**

OVEJERO, A. (1997). *El individuo en la masa: Psicología del comportamiento colectivo*, Oviedo, Nobel.

OVEJERO, A. (1998). *Las relaciones humanas: Manual de psicología social teórica y aplicada*, Madrid, Biblioteca Nueva.

OVEJERO, A. (2004), *Globalización, sociedad y escuela*, Valladolid, Universidad de Valladolid (reimpresión 2009)

OVEJERO, A. (2006a). "El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 101-121.

OVEJERO, A. (2006b). "*Psicología del trabajo en un mundo globalizado: Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*", Madrid, Biblioteca Nueva.

OVEJERO, A. (2009). *Fundamentos de psicología jurídica e investigación criminal*, Salamanca, Ediciones Universidad Salamanca.

OVEJERO, A. (2010). *Psicología Social. Algunas claves para entender la conducta humana*. Madrid, Ed. Biblioteca Nueva, 2010., p. 78)

PIÑUEL, I. (2002). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Barcelona, Círculos de Lectores.

PIÑUEL, I. (2003). *Mobbing, Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, Madrid, Aguilar.

ROJAS MARCOS, L.(2008). *Convivir: El laberinto de las relaciones de pareja, familiares y laborales*, Madrid, Aguilar.

ROSS, L. D. (1977). "The intuitive psychologist and his shortcomings: distortions in the attribution process", en L. Berkowitz (de), *Advances in Experimental social Psychology* (vol. 10), nueva York, Academic Press.

ROSS, L. D. y NISBETT, R. E. (1991). *The person and the situation: perspectives of social psychology*, Nueva York, McGraw-Hill.

SANMARTÍN, J. (2004b). *La violencia y sus clases*, Barcelona, Ariel.

SELIGMAN, M. E. P. (1975). *Helplessness*, San Francisco, Freeman.

SELIGMAN, M. E. P. y MAIER, S. F. (1967). "Failure to scape traumatic shock", *Journal of Experimental Psychology*, 74, 1-9.

SORIA, M. A. (ed.) (2005). *Manual de Psicología Jurídica e investigación criminal*.

SORIA, M. A. y SÁIZ, D. (2006). *Psicología criminal*, Madrid, Pearson/Prentice Hall.

TVERSKY, A. y KAHNEMAN, D. (1973). "Availability: A heurística for judging frequency and probability", *Cognitive Psychology*, 5, 207-232.

TVERSKY, A. y KAHNEMAN, D. (1986). "Judgment under uncertainty: Heuristics and biases", en H. A. Arkes y K. R. Hammond (eds.), *Judgment and decision making: A multidisciplinary reader*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 38-35.

THOMAS, D. (1979). *Principles of sentencing*, Londres, Heinemann.

WELLS, G .L. (1993) "What do we know about eyewitness identification?", *American Psychologist*, 48, 553-551

ZIMBARDO, P. G.; HANEY, C.; BANKS, W. C. y JAFFE, D. (1986). "La psicología social del encarcelamiento: Privación, poder y patología" revista de Psicología Social, 1, 95-105.

ZIMBARDO, Ph. (2008), *El efecto lucifer*, Barcelona, Paidós.

-----  
TEXTOS OBTENIDOS EN INTERNET

Fuente: <http://www.cop.es/perfiles/contenido/juridica.htm>  
[http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_475.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_475.shtml) (01/07/2012) Cuestionario LIPT.

.....  
Fuente: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo19.shtml>  
Fecha: 04/07/2012 Cuestionario Leymann

.....  
Fuente:  
<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/11034/MeseguerdePedro1de2.pdf?sequence=1>

Título: El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola.  
Autor: Mariano Messeguer de Pedro

.....  
Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/01/pdfs/BOE-A-2011-9529.pdf>

Fecha de entrada: 15-06-2012

Asunto: Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.

.....  
Fuente:  
[http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/Criterios\\_Tecnicos/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Criterios_Tecnicos/index.html)

Asunto: Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Entrada: 20-06-2012

Autor: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Documento de fecha: 19.02.2009

.....  
Fuente:  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10940\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_es.htm)

Asunto: Directiva 2006/54/CE

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 (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].

Fecha de entrada: 15-06-2012

.....  
Fuente:  
<http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=9321>

Asunto: Sentencia del Tribunal Constitucional 160/2007, Sala 1ª, de 2 de julio de 2007.

Fj (fundamento jurídico 5º)

Entrada: 16-06-2012  
.....

Fuente:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_476.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf)

Asunto: NTP 476 del INSHT

Entrada: 17-06-12

Autor: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Redactores:

Félix Martín Daza Ldo. en Psicología

Jesús Pérez Bilbao Ldo. en Psicología

Juan Antonio López García-Silva Ldo. Medicina. Esp. Medicina del trabajo

.....

Fuente: Guía de Salud Laboral n.º 18. Confederación General del Trabajo. Federación de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos.

“Mobbing: Acoso moral. Violencia psicológica. Trabajo bajo presión II.

<http://www.fesibac.com/Publicaciones/SaludLaboral/Guias/gsl18.pdf>

fecha de entrada: 20-05-2012

## TEXTOS LEGALES:

- ✓ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 1978.
- ✓ ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- ✓ DIRECTIVA COMUNITARIA 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- ✓ Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo (2001/2339 INI), publicada mediante Acta del 20 de septiembre de 2001.
- ✓ 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 (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ✓ LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ CÓDIGO PENAL: Reforma del 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.
- ✓ INSPECCIÓN DE TRABAJO: Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

- ✓ LISOS (Ley Orgánica de Infracciones y Sanciones en el Orden Social Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)
  - ✓ LEY DE IGUALDAD (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
  - ✓ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
  - ✓ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
  - ✓ LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL. Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (Vigente hasta el 11 de diciembre de 2011)
  - ✓ CÓDIGO CIVIL.
  - ✓ LEY ORGÁNICA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.
  - ✓ Resolución de 5 de marzo de 2012, del Rector de la Universidad de Valladolid por la que se acuerda la publicación del Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral, Universidad de Valladolid. Boletín Oficial de Castilla y León del 15 de marzo de 2012. Págs.19438 y sgs.
- .....

