



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**UN ESTUDIO SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL
PUESTO DE TRABAJO**

Presentado por Ainhoa Sastre González

Tutelado por Alfonso Moral de Blas

Segovia, a 7 julio de 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
--------------------	---

CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES

1.1 REVISION LITERARIA.....	5
-----------------------------	---

CAPÍTULO 2 ACOSO LABORAL O MOBBING

2.1 DEFINICION.....	8
2.1.1 ELEMENTOS Y CARACTERISTICAS.	8
2.1.2 FASES.	9
2.2 QUE NO ES.....	11
2.3 TIPOLOGIA	12
2.4 PARTES IMPLICADAS.....	14
2.5 CONSECUENCIAS.....	17

CAPÍTULO 3 LEGISLACION

3.1 NACIONAL	20
3.2 EUROPEA.....	22

CAPÍTULO 4

DATOS: ANALISIS DESCRIPTIVO.....	25
----------------------------------	----

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES, LINEAS FUTURAS DE TRABAJO Y VALORACION PERSONAL.....	35
---	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
---------------------------------	----

INTRODUCCION

El acoso laboral como veremos más adelante de forma detallada es un problema (del ámbito laboral) que en la sociedad moderna afecta a millones de personas en todo el mundo y que acarrea unas consecuencias en ocasiones muy graves, llegando incluso a ser irreversibles. Suele afectar a personas más vulnerables, quienes acaban creyendo que dicha situación es culpa suya y que no encajan.

Además, se caracteriza por ser difícilmente detectable en la mayoría de los casos, por lo que fomentar y facilitar la denuncia es una gran solución. También se deben condenar todo tipo de acciones de acoso por parte del responsable de la empresa para evitar que el propio acosador siga con su acción y de igual forma evitar que otros puedan ejercerla.

En definitiva, la solución pasa por el dialogo y la comprensión.

De igual forma, conocer y difundir la legislación que recoge y protege estos casos puede permitir mejorar las estadísticas de acoso laboral a las empresas.

Según la Asociación contra el acoso psicológico y moral en el trabajo en España lo sufren un 4% de los trabajadores aproximadamente, mejor porcentaje que la media europea que se sitúa en un 7.1%. Así mismo es preocupante la baja tasa de denuncias de las víctimas, y de los compañeros de la misma, del orden de un 15% de los casos. Dato que se debería modificar paulatinamente en aras de normalizar la confrontación y la denuncia de todo tipo de hostigamiento en el ámbito laboral. También es interesante ver a que sectores laborales afecta más y porque para poder entender que medidas hacen falta tomar para tratar de erradicarlo.

El objetivo de este trabajo de fin de grado es analizar este fenómeno desde diferentes perspectivas con el fin de proporcionar una visión completa por lo que el trabajo quedara estructurado de la siguiente forma:

En primer lugar, se realizará una revisión de la literatura científica disponible con el fin de recopilar información relevante que permita establecer una base para el desarrollo de los apartados siguientes.

Posteriormente el bloque principal se encargará de detallar todo lo referente al mobbing teniendo en cuenta tanto factores individuales como contextuales: definición completa, características, fases, tipos, partes implicadas (detallando el perfil tanto del acosador como de la víctima) y las consecuencias que trae consigo.

Se examinarán variables como el clima laboral, la cultura organizacional, la falta de comunicación efectiva, los conflictos interpersonales y los desequilibrios de poder, entre otros, para comprender mejor las raíces de este problema.

Otro aspecto a considerar será el marco legal y normativo que regula el acoso laboral tanto en España como en Europa analizando las leyes y políticas existentes para la prevención y la sanción tanto a nivel individual como organizacional.

Se aportará también una breve valoración personal y conclusiones en las que se incluyan futuras líneas de investigación.

Para terminar, se recogerán todas las referencias bibliográficas... empleadas para la ejecución del trabajo.

En resumen, el trabajo busca profundizar en el conocimiento del acoso laboral, brindando una visión completa y actualizada de la problemática a través de sus antecedentes, el análisis de las causas y las consecuencias, la examinación de la legislación vigente y la exploración de estrategias de prevención.

Además, se pretende sensibilizar a la sociedad en general sobre la gravedad del problema y la necesidad de adoptar medidas para prevenirlo y abordarlo de manera adecuada.

CAPITULO 1: ANTECEDENTES

1.1- REVISION LITERARIA

Como venia diciendo, el acoso laboral, también conocido como mobbing o bullying laboral, es un fenómeno ampliamente estudiado que puede afectar a cualquier individuo en el ámbito laboral. En los últimos años está siendo reconocido internacionalmente como un problema serio, no solo en el ámbito laboral sino también en el social, así ha sido tipificado problema de salud pública tanto por la ONU como por la OIT y es considerado delito por el código penal español. Este incremento de la conciencia social se debe en parte a la constatación de la amplitud y profundidad de sus consecuencias (un tema de gran interés público).

El termino proviene de los países escandinavos, pero son cada vez más los investigadores europeos que lo tienen en cuenta pues cada vez es mayor el número de individuos que lo sufren.

El concepto fue acuñado por el científico sueco Leymann en 1980 pero no fue hasta 1996 cuando tras estudiar las causas que lo originan y analizar sus consecuencias que ofreció una definición clara de “mobbing”.

A pesar de ello, otros estudiosos del tema, como Hirigoyen (1999) o Piñuel (2001), se aventuraron en el estudio de esta problemática. También, muchos organismos laborales, como la Comisión Europea o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recogieron sus propias definiciones de mobbing.

Sin embargo, todas las aproximaciones teóricas al acoso laboral han sido siempre un tema controvertido tanto en los medios de comunicación como en la comunidad científica a pesar de los numerosos intentos para explicar la aparición de este fenómeno.

Como afirma Einarsen (2000), coexisten tres formas diferentes de conceptualizar y tratar de explicar los procesos de acoso psicológico: a) explicación del acoso en función de la personalidad, tanto de las víctimas como de los acosadores; b) en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales; y c) basándose en características del entorno laboral y social.

Diversos investigadores han tratado de identificar las variables de personalidad asociadas con el acoso psicológico. Por ejemplo, algunos autores describen a las víctimas como paranoicas, rígidas, compulsivas (Brodsky, 1976), con falta de competencias sociales (Zapf y Einarsen, 2003) y con mayores puntuaciones en neuroticismo (Vartia, 1996). En la misma línea, O’Moore, Seigne, Mc- Guire y Smith (1998) informan que las víctimas son menos estables emocionalmente y Zapf (1999) encuentra que las personas que padecen mobbing presentan más síntomas de ansiedad y de depresión. Estos datos parecen indicar que existen personas con mayor riesgo de convertirse en víctimas de acoso.

Por lo que respecta a las características de personalidad de los acosadores, diversos autores plantean que este aspecto constituye una de las grandes incógnitas de la investigación en acoso psicológico (Rayner y Cooper, 2003), ya que en la mayoría de los estudios existentes la personalidad de los agresores es evaluada principalmente mediante las descripciones realizadas por las víctimas, con lo que la información que se obtiene resulta limitada y sesgada (Sáez y García-Izquierdo, 2001).

Las características de personalidad que han sido atribuidas a los acosadores son diversas. Davenport, Schwatz, Pursell y Elliott (1999) plantean que el acosador se caracteriza por ser excesivamente controlador, celoso, con ansias de poder y con limitadas competencias sociales. Por su parte, Zapf y Einarsen (2003) han señalado que el proceso de acoso psicológico se encuentra estrechamente relacionado con la autoestima del agresor. Una autoestima excesivamente elevada puede conducir a comportamientos tiránicos, al asociarse con el excesivo perfeccionismo, la arrogancia y el narcisismo (Ashforth, 1994; Baumeister, Heatherton y Tice, 1993). Sin embargo, las personas pueden también llevar a cabo comportamientos de acoso como una forma de proteger su autoestima inestable y sus inseguridades (Leymman, 1996). Desde la perspectiva de la personalidad del acosador, existen autores que plantean la idea de una personalidad proclive a la violencia. Un ejemplo de ello sería la propuesta de Ashforth (1994) del «pequeño tirano», y con la que se quiere describir a aquellas personas arbitrarias, mentalmente rígidas y con un excesivo ego, proclives a ejercer acoso psicológico.

En cuanto a las aproximaciones centradas en las características inherentes a las relaciones humanas como explicaciones causales, los autores defienden una postura caracterizada por un pesimismo antropológico, ya que conciben el conflicto como normal en las interacciones cotidianas en las organizaciones. Algunos autores (Brodsky, 1976) defienden que la competición es consustancial a todos los grupos sociales, étnicos y raciales en la medida que se produce un constante proceso de evaluación de ajuste entre uno mismo y los demás con el fin de establecer el lugar que cada uno ocupa en la jerarquía.

Desde la perspectiva de los factores organizacionales y las deficiencias en el entorno laboral como variables explicativas, se puede afirmar que este acoso se encuentra fuertemente relacionado con numerosos elementos del ambiente y la organización del trabajo. Por ejemplo, se ha demostrado que el acoso es más frecuente en organizaciones grandes y burocráticas (Thylefors, 1987), donde el acosador puede pasar desapercibido. Desde la perspectiva organizacional se ha relacionado tanto un estilo de liderazgo autoritario como un estilo débil (Einarsen et al., 1994) con la aparición del acoso. Del mismo modo, el conflicto de rol, la ambigüedad de rol, las altas demandas laborales, así como un bajo control sobre la tarea, son variables que se han asociado con el incremento de las tasas de acoso (Zapf et al., 1996). Igualmente, el estrés percibido, la sobrecarga de trabajo, la imposibilidad de expresar las ideas y opiniones en el trabajo y un ambiente laboral estresante pueden conducir a la aparición del acoso (Vartia, 1996). De hecho, el acoso parece ser más frecuente en organizaciones donde los empleados se encuentran insatisfechos con el clima social y la comunicación interna (Einarsen et al., 1994; Moreno-Jiménez, Rodríguez- Muñoz, Morante y Rodríguez, 2004). Finalmente, el acoso es más común en aquellas organizaciones que toleran dichos comportamientos, de forma que los acosadores sienten que pueden “escapar” sin consecuencias personales (Einarsen, 2000). Esta aproximación al problema sitúa su origen etiológico en los factores derivados de la organización del trabajo.

En una línea similar, durante los últimos años ha crecido y proliferado un enfoque que enfatiza el vínculo entre el acoso y un incremento en las presiones para la eficiencia, la velocidad y la competición laboral, tanto interna como externa. Se ha señalado la relevancia de ciertas políticas y prácticas empresariales tales como los despidos, reestructuración, remodelación, reducción de plantilla, fusiones etc., en la aparición del acoso laboral (Baron y Neuman, 1998; McCarthy, Sheehan y Wilkie, 1995; Piñuel, 2004).

Desde esta perspectiva, se ha señalado que no hay que olvidar que el acoso no surge en el vacío, sino que, en la mayoría de las ocasiones, el origen de dichas situaciones hay que localizarlo dentro de un contexto empresarial y social marcado por profundas inestabilidades.

Gracias a la globalización y la revolución de las tecnologías de la información y comunicación se han incorporado nuevas maneras de hostigar, sobre todo desde la primera década del siglo XXI y, principalmente, de la mano de internet; es el caso del cybermobbing, una nueva tipología a través de la cual, gracias al anonimato que ofrece internet, el acosador ejerce un acoso indirecto y no presencial mediante redes sociales, correos electrónicos o cualquier otra herramienta electrónica y de comunicación relacionada con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

El acoso laboral no sigue una secuencia igual en todos los casos, ya que depende de los sujetos intervinientes en el conflicto. Hay conflictos que mediante el dialogo se resuelven de manera satisfactoria; sin embargo, hay otros que no pueden resolverse de esa forma.

El acoso laboral puede estar influenciado por diversos factores de riesgo. Algunos estudios sugieren que la falta de apoyo social en el trabajo, la cultura organizacional negativa, los desequilibrios de poder y los conflictos interpersonales son factores que aumentan la probabilidad de sufrir acoso laboral (Nielsen, Matthiesen y Einarsen, 2010). Asimismo, los factores individuales, como la baja autoestima, la ansiedad y la falta de habilidades de afrontamiento, también pueden contribuir a la vulnerabilidad de las personas frente al acoso laboral.

Pese a ser una obligación para las empresas contar con un plan de actuación y de prevención sobre el fenómeno objeto de estudio, muchas empresas o bien lo tienen como mero trámite legal o bien lo tienen pero desconocen la manera de usarlo. Además, otras empresas se enfrentan a barreras como la falta de tiempo y/o de personal para la prevención, la falta de presupuesto para llevar a cabo dicho plan o la falta de conocimiento experto o de apoyo especializado, entre otras, para realizar una gestión eficaz del plan.

La prevalencia del acoso laboral varía en función del contexto y la metodología utilizada en los estudios. Según un estudio de Einarsen, Hoel, Zapf, y Cooper (2011), aproximadamente el 10% al 20% de los trabajadores en diferentes países han experimentado algún tipo de acoso laboral. Sin embargo, esta cifra puede ser subestimada debido a la falta de denuncias y al temor de las víctimas a represalias.

CAPITULO 2: EL ACOSO LABORAL

2.1- DEFINICION

El mundo laboral está compuesto por actores directos: trabajadores y empresarios y actores indirectos como pueden ser la Administración pública y los agentes sociales entre otros. Todos estos actores tienen sus creencias, valores y objetivos por lo que confluyen intereses diversos desde económicos a sociales pasando por políticos.

Esto se ve traducido en luchas de poder con sus respectivas consecuencias tales como tensiones entre las que se encuentra (y preocupa mucho) el acoso laboral, también conocido como mobbing.

La palabra mobbing, adoptada del mundo anglosajón, viene del verbo “to mob” que significa atacar.

Dicho fenómeno se interpreta de manera diferente según el punto del planeta en el que nos encontremos, por ejemplo: para los europeos supone un proceso de victimización en el que una persona acosa a otra (habitualmente del mismo rango jerárquico) y en países como EE. UU. o Reino Unido se entiende como un conjunto de acciones negativas que ejecuta una persona hacia otra (de un superior hacia un subordinado).

El diccionario de la RAE define el acoso laboral como: “Práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación.”

Sin embargo, el instituto nacional de seguridad e higiene del trabajo lo define como “una situación en la que una persona o grupo de personas que ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo”.

2.1.1 ELEMENTOS Y CARACTERISTICAS

Debido a que caben numerosas interpretaciones, existen numerosas definiciones según el organismo laboral o el experto en la materia, pero todas comparten los mismos elementos:

- Violencia o maltrato psicológico motivado por estrategias de empresa como rescindir contratos o desanimo en la victima (no es suficiente un mal clima laboral).
- Que dicho comportamiento sea sistemático y continuado en el tiempo con la intención de perjudicar a la víctima desplazándola de su situación laboral (el agresor busca obtener un resultado).
- Que la conducta este directamente vinculada con el trabajo.
- Normalmente el agresor cuenta con la permisividad y pasividad del resto de compañeros.

A pesar de que algunos acosadores utilizan tácticas muy sutiles por no dejar huellas ni contar con testigos que revelen lo ocurrido, el acoso laboral siempre debe ser comprobable y su evaluación debe ser objetiva.

De acuerdo con Garcia-Silva (1998) las principales conductas del acoso laboral son:

- 1) Privar a la víctima de toda posibilidad de expresión. Se trata de alterar los procedimientos habituales de comunicación. El agresor controla las reglas y canales de esta, interpretando éste a su manera cualquier expresión de la persona objeto de acoso, y volviéndolo en su contra: el superior impide a la víctima expresarse, la víctima es interrumpida constantemente, los compañeros le impiden expresarse, criticar el trabajo de la víctima y su vida privada, gritarla, insultarla, evitar el contacto con ella, ignorar su presencia...
- 2) Aislar a la víctima de su entorno: no hablarle, darle un puesto aislado de sus compañeros...
- 3) Actividades dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación social o laboral: atacarle, coaccionarle, discriminarle, ridiculizarle, burlarse de sus efectos, atacar sus ideas políticas o creencias religiosas, obligarle a hacer un trabajo humillante, mofarse de sus orígenes, juzgar su trabajo de manera injusta...
- 4) Actividades dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, mediante la desacreditación profesional: no confiarle ninguna tarea, quitarle responsabilidad, asignarle proyectos inalcanzables, manipularla para inducirle a error...
- 5) Actividades que comprometen la salud física y psicológica de la víctima: agredirle físicamente, ocasionar daños en su domicilio o puesto de trabajo, sustraer elementos clave para su trabajo o agredir sexualmente a la víctima...

2.1.2 FASES

Debido a la continuidad en el tiempo de este “fenómeno” se pueden identificar diferentes fases:

- A. De conflicto: como consecuencia de los distintos intereses es normal que surjan conflictos, estos pueden resolverse mediante el dialogo o ser el inicio de un problema mayor que puede enquistarse y desencadenar en la siguiente fase.
- B. De estigmatización: el acosador pone en práctica el hostigamiento con el objetivo de apartar a la víctima. Es la fase más larga. Después de esta se pueden dar dos fases:
- C. Fase de intervención desde la empresa (fase positiva): el problema trasciende a la dirección de la empresa y es normalmente el departamento de recursos humanos el que soluciona el conflicto de manera positiva.

- D. Fase de exclusión laboral: desemboca en el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima (en muchos casos tras haber pasado largas temporadas de baja) en el mejor de los casos para buscar otro sitio en el que trabajar (en otros casos puede desembocar en situaciones peores como la autolesión o el suicidio).

2.2- QUE NO ES

El mobbing puede ser confundido con otras manifestaciones o patologías que comparten algunas características, pero no el origen o el fondo del problema:

- a) Estrés: el instituto nacional de seguridad e higiene lo define como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. Algunas de las causas del estrés pueden ser: sobrecarga o ritmo de trabajo, presión, alienación etc. Suele ser algo más corto en el tiempo y más fácil de solucionar que el mobbing.
- b) Conflicto: situación en la que dos personas no están de acuerdo, pero tratan de resolver el problema por grave que sea acercando posturas. Sin embargo, en el mobbing se busca el sometimiento de la víctima atacándola y descalificándola.
- c) Conflicto: situación en la que dos personas no están de acuerdo, pero tratan de resolver el problema por grave que sea acercando posturas. Sin embargo, en el mobbing se busca el sometimiento de la víctima atacándola y descalificándola.
- d) Burnout o síndrome del trabajador quemado: patología reconocida por la OMS. Literalmente Burnout significa estar quemado, por lo que el origen está en el agotamiento físico y mental del trabajador debido a las exigencias laborales. A diferencia del mobbing, el afectado no considera a nadie su agresor.
- e) Acoso sexual: recogido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que lo define como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona”.

2.3- TIPOLOGIA

Como puede observarse, dado lo citado anteriormente, nadie está a salvo del acoso laboral, por eso es objeto de estudio e interesa tanto controlarlo y evitarlo. Puede clasificarse de numerosas formas. En este caso, de acuerdo con los TFGs Pastor Olivares (Cuenca 2017) y Alonso Hernández (Soria 2019) voy a atender a dos clasificaciones y dos casos particulares: por un lado, según la posición jerárquica entre acosador y acosado y según el objetivo del acosador. Y por otro lado el mobbing maternal y el cybermobbing.

1) Según la posición jerárquica:

- a. Mobbing horizontal: acosador y acosado tienen el mismo rango jerárquico. Las causas son diversas desde el atacar al más débil, el aburrimento, la enemistad hasta el forzar a alguien a aceptar ciertas normas.
- b. Mobbing vertical: acosador y acosado se encuentran en diferentes niveles jerárquicos:
 - i. Mobbing ascendente: cuando un superior es atacado por un subordinado.
 - ii. Mobbing descendente o bossing: cuando el acosado es de menor rango jerárquico que el acosador.
- c. Mobbing mixto: cuando se produce mobbing horizontal y vertical “simultáneamente”. Esto es así, porque es difícil que el horizontal persista en el tiempo, sino que normalmente se acaba convirtiendo en vertical.

2) Según el objetivo del acosador:

- a. Mobbing estratégico: forma parte de la estrategia de la empresa y el objetivo es que la víctima rescinda su contrato de forma voluntaria para no tener que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente. Se podría considerar acoso descendente.
- b. Mobbing de dirección o de gestión: como su propio nombre indica es llevado a cabo por la dirección de la entidad y los motivos pueden ser varios entre los que se encuentran: llegar a situaciones de esclavismo laboral o acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas del jefe bien porque está demasiado capacitado o bien porque es poco sumiso. En ocasiones se lleva a cabo para maximizar la productividad (exante) y en otros casos se emplea como amenaza por no haber cumplido con los objetivos (expost).
- c. Mobbing perverso: no tiene un objetivo laboral. Las causas se encuentran en la personalidad hostigadora del acosador (suelen ser perfiles seductores que se ganan rápido la confianza del resto). Es de los más perjudiciales porque no puede solucionarse salvo que el educador salga fuera de la organización (ejerce la violencia sin testigos) o sea reeducado.
- d. Mobbing disciplinario: se emplea para que la persona acosada entienda que debe “entrar en el molde”, y si no será castigada. Pero con este tipo de

acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

*Mobbing maternal: acoso que sufre la mujer por el hecho de ser madre (el perfil habitual es mujer entre los 25 y 35 años con calificación media baja y embarazada o con un menor inferior al año), en su entorno laboral. Empieza por el enfriamiento de las relaciones y la ruptura de la comunicación. Además, se le hace entender a la víctima una supuesta modificación de las condiciones laborales de su puesto. En general las empresas ejercen una presión fundamentada en la inestabilidad laboral de las mujeres negándolas entre otras cosas contratos indefinidos, lo que supone en ocasiones la imposibilidad de desarrollar su profesión plenamente.

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

*Cybermobbing: ha emergido recientemente pues viene de la mano de las nuevas tecnologías. Es un acoso indirecto y no presencial por lo que puede producirse en cualquier momento y lugar. Existen varias modalidades entre las que destacan:

- Trolling: los agresores insultan provocan y amenazan a sus víctimas en páginas web, redes sociales y periódicos electrónicos entre otros.
- Cyber self-harm: es realmente una variable del trolling, también conocido como self-trolling (auto-acoso). La persona se hace pasar por un familiar o un amigo y pone en las redes sociales comentarios negativos sobre ella misma.

2.4- PARTES IMPLICADAS

El acoso laboral puede tener graves consecuencias tanto para las víctimas como para las empresas en las que ocurre. Para abordar el problema, es importante tener en cuenta todas las partes implicadas en el problema que de acuerdo con el TFG Pastor Olivares (Cuenca, 2017) son las siguientes:

1) Víctima: es la persona que sufre el acoso, el cual puede manifestarse de diversas formas: intimidación, aislamiento social, asignación de tareas inapropiadas etc. En la mayoría de los casos la víctima no se explica porque está siendo objeto de estos ataques, ya que no existe un perfil claro que incline a un trabajador a ser víctima, por lo que cualquier persona en cualquier momento y lugar puede ser objeto de acoso (aunque se ataca con más frecuencia a gente joven frente a la adulta, a los trabajadores temporales que, a los fijos, a los inmigrantes y a las mujeres).

Si bien es cierto que el acosador no se enfrentara a personas parecidas a él sino más bien buscara personas manejables, que se muestren utilizables (vulnerables), con características envidiables (tanto físicas como psicológicas) y valores éticos elevados.

Es común que las víctimas se sientan indefensas y tengan miedo a denunciar, por ello es importante que se sientan apoyadas y se les facilite el acceso a recursos para buscar ayuda. Pueden sufrir graves consecuencias de diferentes tipos: emocionales, físicas, financieras...

Además, puede afectar a su desempeño laboral y hacer que pierdan la confianza en sí mismas. En algunos casos, las víctimas pueden sentirse obligadas a renunciar a sus trabajos o incluso a tomar acciones legales contra el agresor y la empresa.

2) Agresores: personas que ejercen el acoso. Los acosadores pueden ser activos o pasivos, dependiendo de si son ellos los que ejecutan y dirigen la agresión directamente o de si colaboran en las agresiones de manera pasiva.

Las personas que se creen superiores son propensas a ejercer de agresores.

Pueden ser compañeros, superiores o subordinados y por tanto pueden tener diferentes motivaciones como el poder, la envidia o el control. Independientemente de las motivaciones es un comportamiento inaceptable que puede acarrear graves consecuencias.

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, las conductas más destacadas que ejerce el acosador sobre el acosado son las agresiones verbales, los rumores y el aislamiento social. Sin embargo, el tipo de conducta ejercido puede variar en función de si el acosado es hombre o mujer. Así, sobre las mujeres se ejercen más bien conductas discriminatorias, agresiones verbales y acoso sexual mientras que sobre los hombres predomina la violencia física (ENCT, 2011).

Según Íleon (2017):

- Las mujeres sufren un mayor acoso (15,1%) que los hombres (13,3%).
- Las personas con contratos precarios sufren un porcentaje mayor de acoso laboral, en torno al 23%.

El acosador es un trabajador que tiene en su mano las herramientas que necesita la víctima para la realización de su trabajo y, la dependencia y el tiempo de acoso se prolongarán hasta que el hostigador consiga su objetivo. Esa situación de dependencia genera una sensación de poder en el acosador, que lo hace más atractivo para llevar a cabo el acoso. Es difícil detectar al agresor ya que, hacia el exterior, proyecta una imagen falsa de sí mismo aparentando seguridad (pero suelen tener la autoestima bastante baja).

El agresor escoge cautelosamente a su víctima y la somete a un sinfín de ataques para humillarla, ridiculizarla y destruirla como persona, normalmente para que ésta abandone la empresa, o para obligarla a que no cuente lo que sabe.

Pueden y deben ser sancionados. Es importante que reconozcan el daño que causan y tomen medidas para cambiar su comportamiento, orientados y ayudados por la organización y por un profesional si fuera necesario pues aparte de ser personas (en su gran mayoría) con complejo de inferioridad, necesidad de control, envidiosas y mediocres, en algunos casos padecen patologías como trastorno narcisista, trastorno disocial, psicopatía o trastorno paranoide.

3) Testigos: personas que presencian el acoso, pero no son ni víctimas ni agresores. De nuevo pueden ser compañeros, superiores o subordinados. Al presenciar dicho comportamiento pueden sentirse incómodos, pero es frecuente que no sepan como intervenir. Tienen un papel fundamental en la prevención además de poder denunciar a la gerencia y es importante que lo sepan pues pueden proporcionar información valiosa que ayude a la empresa a investigar y tomar medidas.

Las empresas deben fomentar la denuncia y proporcionar recursos para apoyar a los testigos. Cuando se deciden por denunciar, ayudan a las víctimas y a la vez previenen futuros incidentes.

Para que el agresor consiga impunidad total necesita que sus iguales, testigos del hostigamiento, se mantengan al margen. El mobbing se hace realmente efectivo cuando la víctima pierde el apoyo de sus compañeros. De hecho, el agresor ejercerá dos tipos de manipulaciones, una dirigida hacia la propia víctima con el objetivo de dañarla y otra dirigida hacia el entorno de esta en busca de aliados. Hay que diferenciar al agresor principal del resto de compañeros, ya que muchas veces éstos han sido manipulados y, por tanto, pasan también a ser víctimas.

Una situación irregular en la empresa y que, desafortunadamente, en España no es demasiado corriente es el whistleblower, el cual es un trabajador, tanto del sector público como del privado, que denuncia los fraudes, despilfarros, abusos, etc. que se producen en la empresa.

4) La empresa: Es la parte implicada más importante en cuanto a la responsabilidad de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados lo que se traduce en políticas y procedimientos claros para prevenir y abordar el problema. También deben proporcionar capacitación a sus empleados para reconocer el acoso y tomar medidas para prevenirlo.

Cuando esto no es así, pueden enfrentarse a graves consecuencias entre las que se encuentra dañar su reputación o sanciones legales.

Además, deben tomar medidas inmediatas para abordar el acoso laboral cuando se produce, incluyendo la investigación y sanción del agresor.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST, 2002) cualquier tipo de empresa y cualquier institución, pública o privada, puede ser un entorno en el que aparezca el mobbing. Sin embargo, si se dan una serie de circunstancias es más fácil su aparición, como por ejemplo: cuando se produzca una mala organización del trabajo, cuando las tareas o funciones no estén bien definidas, cuando haya niveles extremos de exigencia laboral, cuando las relaciones con los compañeros sean escasas, cuando el empleo sea inseguro, cuando haya conflictos de rol, cuando haya una alta competitividad social, cuando no se disponen de métodos eficaces para resolver los conflictos, cuando imperan prácticas de dirección poco claras o cuando se autoricen conductas perversas. Además, una situación de acoso puede aumentar a causa de factores individuales como la intolerancia, los problemas personales, la discriminación o el consumo de drogas y alcohol. Así, por tanto, existe la posibilidad de que sea la misma empresa la que, por un motivo u otro, origine el mobbing.

Por ejemplo, hay sectores más propensos a generar este fenómeno por ser fuente de generación de síntomas negativos para el trabajador. Así, los problemas para conciliar el sueño, el estrés, ansiedad y nerviosismo se dan en mayor medida en el sector servicios y de industria. El cansancio y agotamiento son más elevados en el sector servicios y de construcción. Y, finalmente, la depresión es más elevada en el sector servicios y en el

agrario.

Aunque en el 86,79% de los casos, la empresa conoce la situación de acoso, por regla general suelen negar la existencia del problema y las pocas veces que lo admiten recurren a “echar la culpa” a desequilibrios de la víctima o a la mala relación entre las personas que participan en el conflicto.

Esto realmente supone un problema, ya que, si la empresa no asume el conflicto y por tanto no actúa, es muy probable que este se vuelva a repetir.

Es importante que todas las partes trabajen juntas para prevenir y abordar el acoso laboral.

2.5- CONSECUENCIAS

El acoso laboral o mobbing como forma de violencia psicológica que es, puede acarrear graves consecuencias (para todas las partes implicadas y el propio entorno), lo que produce elevados costes en la sociedad. Aunque no tiene las mismas consecuencias en todas las personas sometidas a tal situación, estas suelen ser demoledoras en la mayoría de los casos. De nuevo de acuerdo con los TFGs Pastor Olivares (Cuenca, 2017) y Alonso Hernández (Soria, 2019) algunas de ellas se detallan a continuación:

-Consecuencias personales: la víctima participara pasivamente en el proceso acosador. No significa que los entiendan o que lo acepten, sino que las emociones que están sufriendo les impiden reaccionar de otra manera (se sienten inseguras, confusas y culpables).

-Consecuencias psicológicas: incluyendo depresión, ansiedad, estrés postraumático, baja autoestima, aislamiento social, insomnio e hipersomnia, disminución de la capacidad de memoria perdida de la autoestima e ideas suicidas entre otras. La víctima puede experimentar una sensación de impotencia y desesperanza, lo que puede llevar a problemas de salud mental a largo plazo.

*Según Hirigoyen (2014) el 15% de los suicidios están relacionados con el mobbing.

-Consecuencias físicas: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores de cabeza etc.), trastornos musculares (dolores de espalda, temblores, contracturas...), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos e hiperventilación entre otros) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, malas digestiones, náuseas, sequedad de boca etc.).

Estos problemas pueden afectar la capacidad de la víctima para trabajar y pueden tener consecuencias de salud a largo plazo.

Los síntomas de las tres consecuencias mencionadas anteriormente pueden tener solución si la víctima es separada del foco que lo produce. Si no es así el daño será enorme pudiendo llegar a sufrir alteraciones de la personalidad que afectarán a su círculo tanto social como familiar.

En cualquier caso, el desenlace es casi siempre el mismo: largas temporadas de bajas médicas por enfermedad que acaban conllevando que la víctima abandone voluntariamente la empresa o se vea obligada a ello por un despido. En el peor de los casos la víctima puede llevar a cabo las ideas suicidas.

-Consecuencias laborales: como la pérdida de motivación, la disminución del rendimiento y la falta de compromiso con el trabajo. Esto genera un mal ambiente, la cantidad y calidad del trabajo no cubre los estándares fijados y perjudica la reputación. Además, debido al mal ambiente, se produce despreocupación por los clientes y el producto final, lo que se traduce en pérdida de credibilidad social para la empresa.

La víctima también puede tener dificultades para encontrar otro trabajo después de haber sido acosada, lo que puede llevar a problemas financieros a largo plazo.

-Consecuencias para la empresa: El mobbing puede afectar negativamente la productividad, la calidad del trabajo y la moral de los empleados. También puede llevar a problemas legales y financieros para la empresa, como demandas por discriminación y compensación por daños y perjuicios.

-Consecuencias para los compañeros de trabajo: Pueden sentirse incómodos y ansiosos, y pueden experimentar una disminución de la moral y la motivación en el trabajo. También pueden sentirse obligados a tomar partido o intervenir, lo que puede crear conflictos adicionales en el lugar de trabajo.

-Consecuencias sociales y familiares: el hostigamiento que padece la víctima afecta también en el entorno familiar pues el riesgo de perder el trabajo hace que la familia se resienta. Además, la sobrecarga mental que el proceso lleva hace que se preste menos atención a los hijos o que se produzca distanciamiento en la pareja.

Por otro lado, los efectos sociales se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento y una actitud cínica hacia el entorno.

- Efectos a largo plazo del mobbing: Las consecuencias del mobbing pueden durar mucho tiempo después de que el acoso haya terminado. La víctima puede experimentar problemas de salud mental y física a largo plazo, y puede tener dificultades para confiar en otras personas o volver al trabajo. También puede tener dificultades para establecer relaciones personales y sociales fuera del trabajo.

En cualquier caso, quien más sufre y se ve resentido por dicho proceso, es la víctima. Las consecuencias sobre su salud dependerán directamente de la duración del acoso, la intensidad de la agresión y la propia vulnerabilidad de la víctima. El impacto del acoso será más fuerte si se trata de un grupo contra una sola persona que si se trata de un solo individuo. También es común la sensación de que el acoso de un superior es más grave que el acoso de un compañero. Se han descrito síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estadios (Suarez y otros, 2009):

- Estadio de autoafirmación: la víctima detecta el conflicto o el trato despectivo, interpretando que la razón está de su parte y que existe un malentendido.
- Estadio de desconcierto: la víctima se siente desconcertada, duda, no sabe lo que está pasando y comienza a pensar en su probable responsabilidad sobre lo ocurrido.
- Estadio de indefensión: en esta fase, la víctima se esfuerza para agradar y para que le tengan en mejor consideración; este esfuerzo termina desencadenando un

sentimiento de impotencia e indefensión que culmina en un estado depresivo.

- Estadio traumático o de ansiedad: si el acoso persiste, la víctima suele sentirse vulnerable y presentar un estado de ansiedad, siendo frecuentes las conductas impulsivas y de pérdidas de control.
- Estadio de estabilización crónica: es probable que perdure un sentimiento de desvalorización y falta de autoestima, pudiéndose establecer un estado ansioso-depresivo y el trastorno de estrés postraumático.

CAPITULO 3: LEGISLACION

3.1- NACIONAL

El acoso de forma general está regulado como una forma de coacción que en caso de acreditarse, se castigaría con la pena de prisión de seis meses a dos años, según el artículo 173 del Código Penal.

En particular el mobbing es regulado en función de quien sea el acosador. Se acudirá a la jurisdicción laboral civil o penal si la acción es contra la empresa, pero si el acosador es una persona distinta al empresario se acudirá a la jurisdicción civil o penal (en la que se considera delito de torturas y contra la integridad moral).

En el caso de que el acoso laboral en cuestión tuviese carácter de acoso sexual también, al artículo 173 del código penal se añadiría el 184.

Antes la víctima deberá comunicar la situación que sufre a la empresa por escrito, dando la posibilidad al empresario de revertir la situación si es él el responsable del daño causado. Y a su vez deberá comunicárselo al representante de los trabajadores, lo que dará inicio a la investigación. Si así no se resuelve, la víctima denunciara a la inspección de trabajo. Si la sentencia es resuelta a favor de la víctima el empresario deberá llevar a cabo las acciones pertinentes que reviertan la situación. Si por el contrario la sentencia es desestimatoria, la víctima podrá emprender acciones legales y acogerse al derecho de no cumplir las órdenes de un superior que sean contrarias a los derechos fundamentales.

En la actualidad, nuestro ordenamiento jurídico no cuenta con una legislación específica sobre el acoso moral laboral. Sin embargo, la víctima puede adoptar medidas legales, apoyándose en las distintas normativas:

- a) Estatuto de los Trabajadores (ET). Esta Ley contiene normativa sobre la defensa de la dignidad de los trabajadores. Es por ello que el mobbing estaría vulnerando el derecho de éstos a su integridad física, al respeto a su intimidad, a la consideración debida de su dignidad y a una ocupación efectiva, entre otros aspectos. Protege del mobbing en los artículos 4 y 50.1 de la sección segunda (derechos y deberes básicos). El acoso laboral también vulnera la ley 14/86 General de Sanidad (Art. 10) y la Ley General de Seguridad Social (Art. 123 y 127).

En virtud de la resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública de 05/05/2011, el gobierno aprobó un reglamento para regular el acoso laboral en la Administración, en el año 2011.

En este reglamento el Ministerio tipifica las conductas consideradas como acoso laboral.

- b) Constitución Española (CE). La Ley garantiza a los trabajadores el derecho a libertad de comunicación o a, por ejemplo, que se vele por su seguridad e higiene en el trabajo. Según esta, el acoso laboral puede vulnerar los siguientes derechos:

-Derecho a la dignidad personal (Art. 10): los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

-Derecho a la igualdad y a la no discriminación (Art. 14): los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

-Derecho a la integridad física y moral (Art. 15): todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

-Libertad ideológica y religiosa (Art. 16): Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

-Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (Art. 18).

-Derecho a la libertad de comunicación (Art.20.1)

- c) Código Civil (CC). Esta Ley encomienda al empresario preservar y proteger la salud y de la seguridad de su plantilla. En los casos de mobbing, la Ley permite acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor.
- d) Código Penal (CP). Cuando en una situación de acoso se produzca un trato degradante que menoscabe gravemente la integridad moral del trabajador, bien sea cometido por la autoridad bien sea cometido por un funcionario público, éste estará tipificado como acción antijurídica en dicha Ley.

Es difícil valorar estas conductas ya que apenas dejan rastro, la falta de secuelas físicas y testigos lo hacen aún más difícil. Los partes de bajas o los informes psicológicos emitidos por un profesional pueden ayudar.

A pesar de que no estamos tan avanzados como otros países de la Unión Europea en materia del mobbing, observamos que la legislación española protege al trabajador del acoso. El problema está en probarlo. Por ello, la víctima debe intentar reunir toda la documentación y pruebas posibles y, siempre que sea posible, contar con el testimonio de alguno de los compañeros de trabajo que hayan sido testigos del acoso. Por suerte, la sociedad y la justicia están cada vez más sensibilizadas. La víctima puede demostrar el daño causado mediante las pruebas de daño físico, psíquico, económico, familiar, laboral. Además, cada vez hay más referentes jurídicos que pueden ser citados y se pueden encontrar abogados especializados en el tema.

3.2- EUROPEA

Dejando a un lado el panorama nacional y pasando ahora a una perspectiva internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, es la cuna de los preceptos legales aplicables a los casos de mobbing, tal y como se observa en los artículos 1, 3, 5 y 12 de la misma.

Dentro de la Unión Europea, la Directiva Europea 89/391/CEE de 12 de junio de 1989,

marca el inicio para la aplicación de medidas que promuevan la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los países de la UE.

Lo que trata el Parlamento Europeo es de unificar criterios y definiciones para dar una cobertura global en el campo del acoso moral en el trabajo. No obstante, ya existen países en la UE que cuentan con la legislación específica.

También en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiende una mano a las personas acosadas en la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998.

El Convenio Colectivo adoptado por la OIT y el sindicato de la OIT. Se firmó en Ginebra el 26/02/2001, en un intento de mejorar la calidad de las estructuras y procedimientos de prevención del acoso y solución del conflicto, tomando en consideración las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El 21 de junio de 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, donde se expresaba el claro compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ese mismo día la Conferencia del Centenario concretó dicho compromiso mediante la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

Por primera vez se ha establecido en un tratado internacional el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Por primera vez también, se cuenta con un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género. Ambos instrumentos reconocen la evolución rápida del mundo del trabajo y sin duda van a resistir el paso del tiempo.

La OIT está firmemente decidida a promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190, de manera que entre todos podamos conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, y libre de violencia y acoso. Los principios fundamentales en los que se basa son:

- El Artículo 4 viene a decir que debe asegurarse el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo).
- Por su parte el Artículo 5 fomenta la eliminación del trabajo forzoso y la abolición del trabajo infantil (entre otras) con el fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Todo ello con objeto de fomentar el trabajo decente y seguro.
- Y el artículo 6 hace una llamada a la no discriminación de los grupos más vulnerables que son afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso.

RECOMENDACIÓN 206:

Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (de aquí en adelante denominado “el Convenio”), y deberían

considerarse conjuntamente con estas últimas. Los principios fundamentales en los que se basa son:

- Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.
- Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.
- Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación.

Tras haber adoptado dicho Convenio y la Recomendación que lo complementa, la Conferencia General de la OIT de que su éxito dependerá de su promoción y aplicación sean eficaces, propuso la siguiente resolución:

1. Invita a los Estados Miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso.
2. Invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que den pleno efecto al Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.
3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al director general que desarrolle, a fin de lograr una amplia ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, y la aplicación efectiva de los instrumentos, una estrategia integral, que incluya medidas para:
 - a. Apoyar a los mandantes a través de iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y de asistencia técnica.
 - b. Llamar la atención de las organizaciones internacionales y regionales

pertinentes sobre estos instrumentos, y promover alianzas e iniciativas conjuntas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- c. Asignar recursos en el marco de los programas y presupuestos actuales y futuros y movilizar recursos extrapresupuestarios con objeto de llevar a cabo con los mandantes tripartitos las actividades antes mencionadas.

CAPITULO 4: DATOS-ANALISIS DESCRIPTIVO

En la primera parte hare un análisis comparativo a partir de datos cogidos del consejo general del poder judicial (del 2018, último año que aparece) entre las sentencias que son llevadas por orden social y las que son llevadas por orden penal distinguiendo entre provincias, distinguiendo también si tanto la victima como el acosador son hombres o mujeres, si el acoso es llevado a cabo por un compañero o por un superior etc.

Y en la segunda parte, a partir de datos de EuroStat, hare una comparación de España con Francia (por cercanía), con Austria (por partir de derechos diferentes) y con la Unión Europea (27). Los siguientes datos se refieren a personas ocupadas expuestas a violencia relacionada con el trabajo, física, psicológica o sexual. El primer grafico de barras para 2010 y el segundo para 2015.

1ªPARTE (Datos correspondientes al CGPJ)

En cuanto a lo social, el número de sentencias de 2018 se reparte entre las distintas audiencias provinciales de la siguiente forma:

Cuadro I.- Sentencias 2018 por provincias.

Audiencia Provincial de A Coruña	1
Audiencia Provincial Álava	1
Audiencia Provincial Alicante	1
Audiencia Provincial Baleares	3
Audiencia Provincial Barcelona	1
Audiencia Provincial Bizkaia	1
Audiencia Provincial de Cadiz	2
Audiencia Provincial Las Palmas de G. Canaria	1
Audiencia Provincial Madrid	5
Audiencia Provincial Palencia	1
Audiencia Provincial Santander	1

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Cómo puede verse en el “CUADRO I” solo se encuentran sentencias en doce de las 50 provincias españolas.

Además, puede verse también como Madrid, se lleva la palma, lo cual era de esperar si pensamos en términos de población. Le siguen las Baleares, una zona que principalmente vive del turismo, que está muy terciarizada y como veremos más adelante es el sector que más sufre este fenómeno.

Parecen pocas sentencias, sin embargo, no resulta tan raro si tenemos en cuenta que el acoso laboral está recogido como delito en nuestro código penal.

Así, las sentencias dictadas por los distintos Tribunales de Justicia Regionales se reparten tal y como aparece en el “CUADRO II”.

Cuadro II.- Sentencias 2018 por tribunales.

TSJ ANDALUCIA	36
TSJ ARAGON	4
TSJ ASTURIAS	11
TSJ C. VALENCIANA	16
TSJ CANARIAS	18
TSJ CANTABRIA	3
TSJ CASTILLA - LA MANCHA	7
TSJ CASTILLA Y LEON	6
TSJ CATALUÑA	26
TSJ EXTREMADURA	1
TSJ GALICIA	19
TSJ ISLAS BALEARES	3
TSJ C. MADRID	39
TSJ MURCIA	9
TSJ NAVARRA	2
TSJ PAIS VASCO	14
TOTAL	214

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Como se puede observar, es Madrid quien encabeza la lista con casi un 20% de los casos, lo que puede deberse al factor población. Le sigue de cerca Andalucía, lo que podría deberse en este caso al tamaño, sin embargo, Castilla y León que es similar en tamaño apenas tiene casos.

En general, hay más casos en el sur que en el norte y se concentran sobre todo en las zonas costeras, lo que de nuevo podría deberse al sector servicios.

En cuanto a la relación víctima-acosador, en lo que a cuestiones de género se refiere y en el ámbito de lo social el “CUADRO III” nos muestra lo que tenemos:

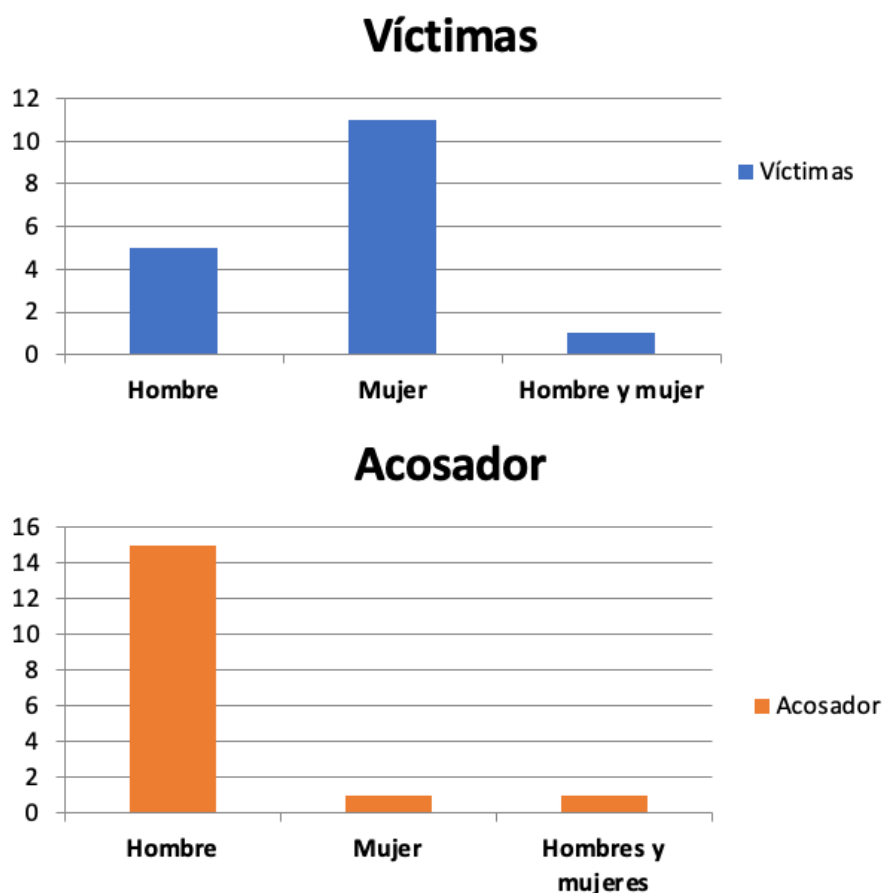
Cuadro III.- Relación víctima-acosador según género.

		Acosador			Total
		Hombre	Mujer	Hombres y mujeres	
Victima	Hombre	5	0	0	5
	Mujer	9	1	1	11
	Hombre y mujer	1	0	0	1
	Total	15	1	1	

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Con lo que claramente se puede concluir que en su mayoría las víctimas son mujeres y los acosadores hombres. El “GRAFICO I” lo muestra de manera más clara visual:

Grafico I.- Relación víctima acosador según género.



Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

En cuanto a los enjuiciados por acoso laboral en el ámbito penal teniendo en cuenta el sentido de la sentencia:

Cuadro IV.- Sentido de la sentencia (penal).

		Sentido de la sentencia			Total
		Desestimatoria	Estima parcialmente	Estimatoria	
Demandante	Hombre	69	3	16	88
	Mujer	95	6	25	126
	Total	164	9	41	214

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Una sentencia estimatoria es aquella en la que el juez da la razón al demandante. Así, como puede verse en el “CUADRO IV” tan solo un 19,84% de las denuncias ejecutadas por parte de las mujeres acaban es estimatoria y un 18,18% en el caso de los hombres, prácticamente lo mismo, lo que supone un porcentaje muy bajo y puede dar que pensar que el aumento de los casos de acoso laboral no son en realidad un aumento de casos sino una consecuencia del “efecto denuncia”.

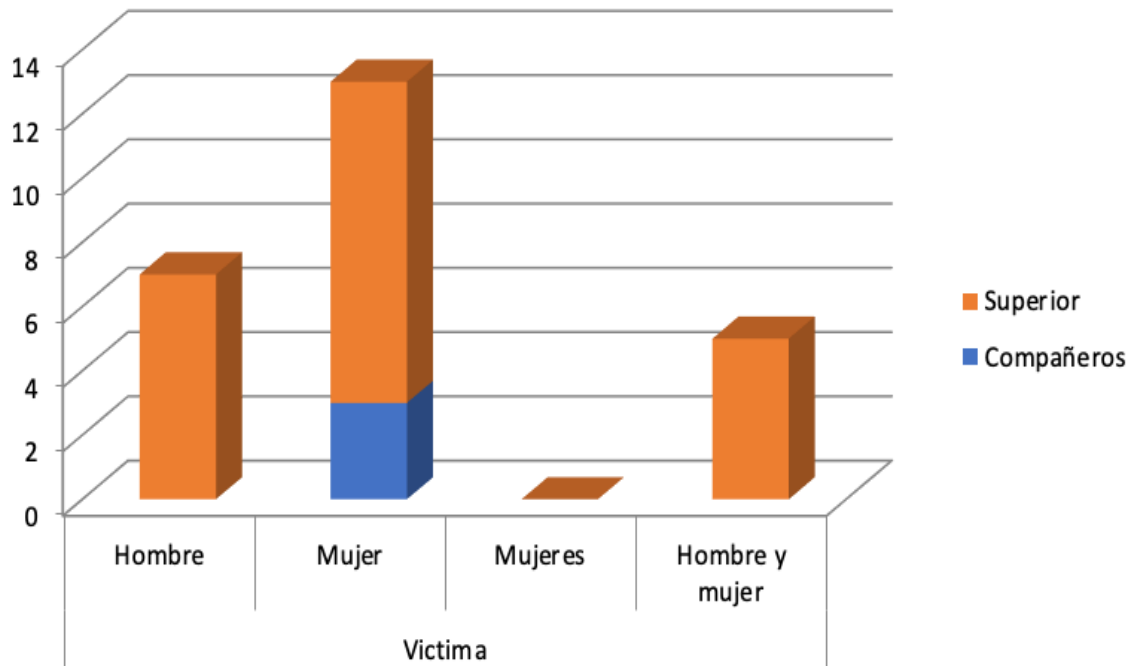
Según el Consejo General del Poder Judicial el tiempo medio transcurrido entre la fecha

de la primera instancia y la sentencia:

- En el orden de lo social es de 6 meses y 28 días.
- Por su parte en el orden de lo penal, es de 9 meses y 1 día.

Si tenemos en consideración si el acosador es un compañero o un superior (ámbito social):

Grafico II.- Relación víctima acosador genero-jerarquía.



Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

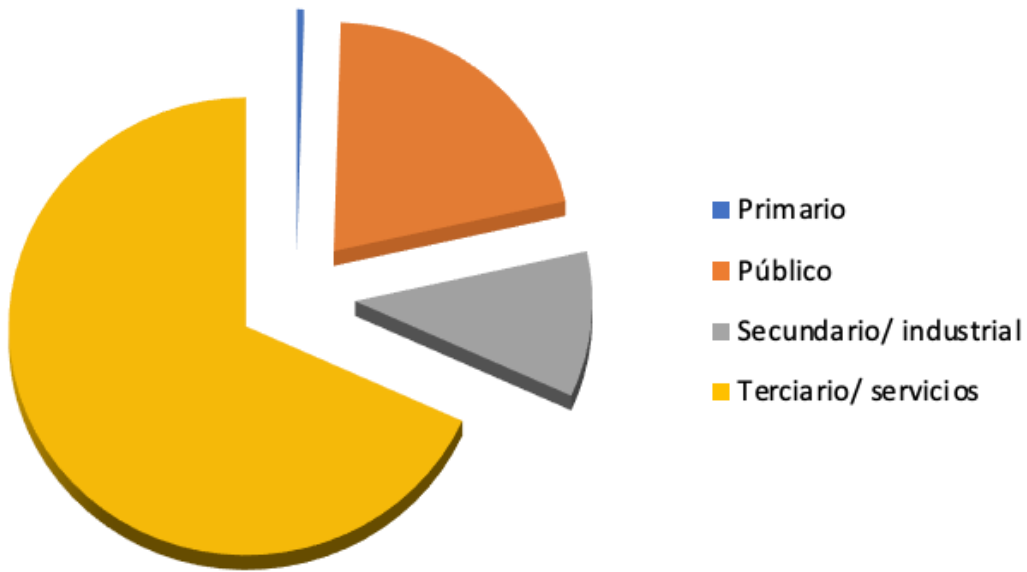
En vistas de lo que aporta el “GRAFICO II” se puede afirmar que es más fácil que un compañero se atreva a ejercer el acoso cuando la víctima se trata de una mujer.

No en todos los casos el acoso tiende a la eliminación del compañero o subordinado. Con frecuencia, lo que pretende el acosador es mostrar a la víctima o al entorno de esta su poder mediante la destrucción de aquel que va a victimizar. Otras veces lo hace incluso solo para “marcar territorio” o para mostrar al resto un ejemplo de lo que puede ocurrirles si no van en la dirección que el desea.

El “GRAFICO III” muestra cómo se reparten los casos de lo penal (de los diferentes TSJ) en función del sector al que pertenecen las empresas:

Lo que supone que el 68,23% de los casos se dan en el sector terciario-servicios. A pesar de ser una cifra elevada no es tan extraño teniendo en cuenta que España es un país tercerizado (según el INE supone más del 70% del PIB español y casi un 50% de los ocupados).

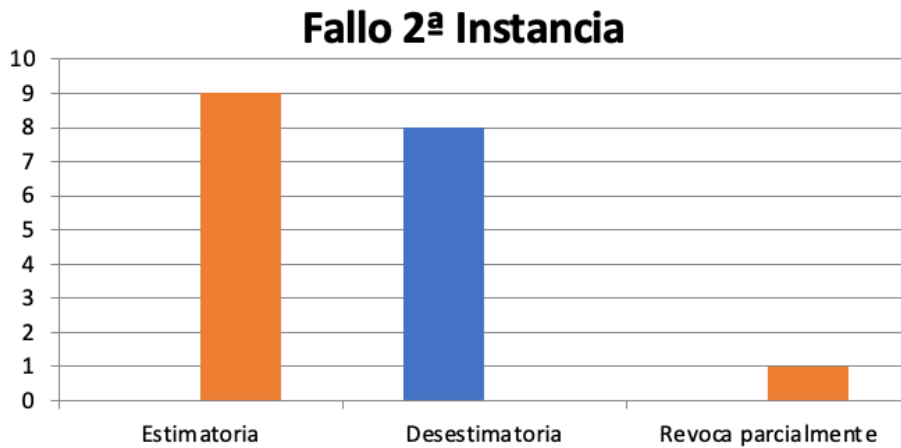
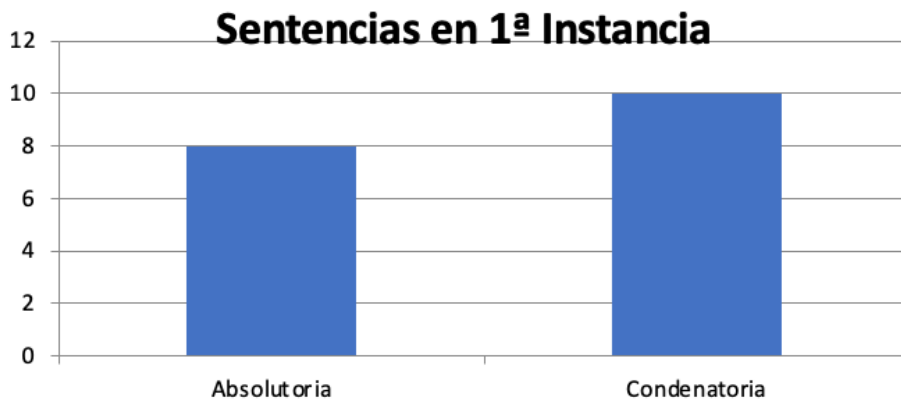
Grafico III.- Sentencias TSJ según sectores.



Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

En el “GRAFICO IV” podemos observar el sentido del acoso en segunda instancia de la denuncia en relación con la primera instancia (ámbito social):

Gráfico IV.- Sentido de la denuncia.



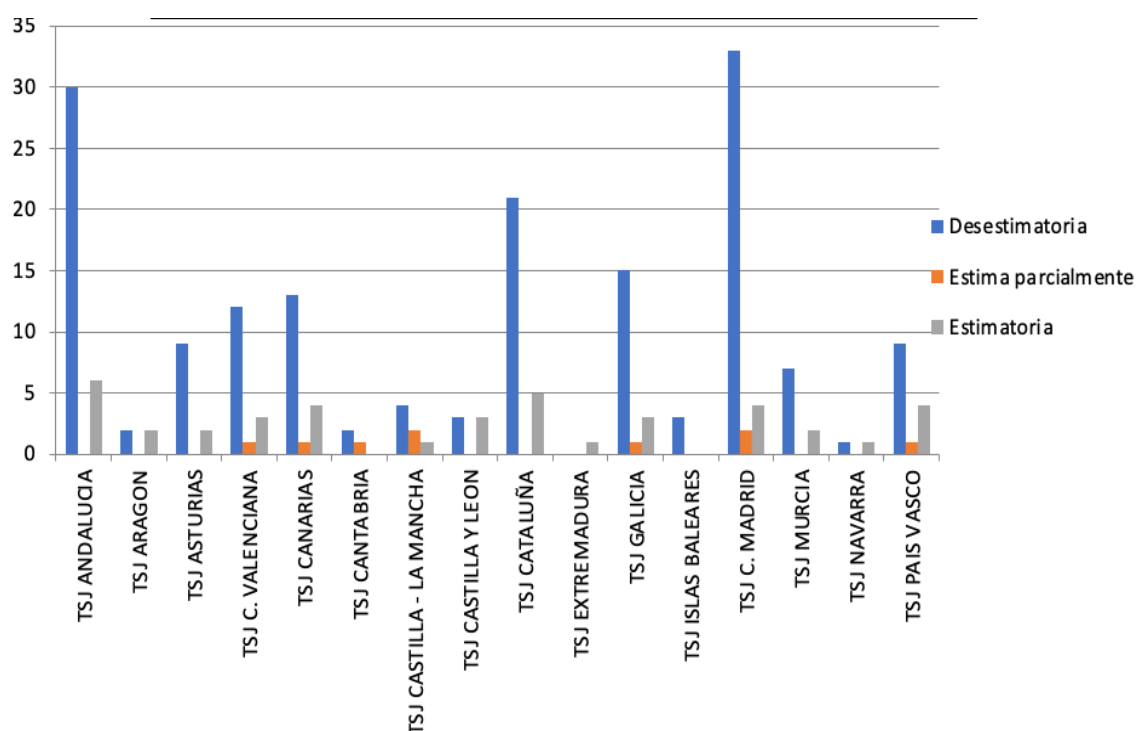
Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

De acuerdo con la RAE, la primera instancia consiste en el procedimiento judicial desde el inicio hasta el final ya sea ante el juez o ante tribunal. Y la segunda instancia consiste en el derecho de todo sometido a un proceso judicial a recurrir ante tribunal para que se analice o revise el caso por no haber quedado satisfecho. Esta podrá resolverse siendo posibles tres escenarios: pueden bien estimarse parcial o totalmente o desestimarse.

Como puede verse en el “GRAFICO IV” tan solo el 50% de las sentencias que pasan a segunda estancia sacaban en estimatorias.

El “GRAFICO V” nos muestra también el sentido de la sentencia, teniendo en cuenta la comunidad autónoma (ámbito penal):

Grafico V.- Sentido de la sentencia (penal).



Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

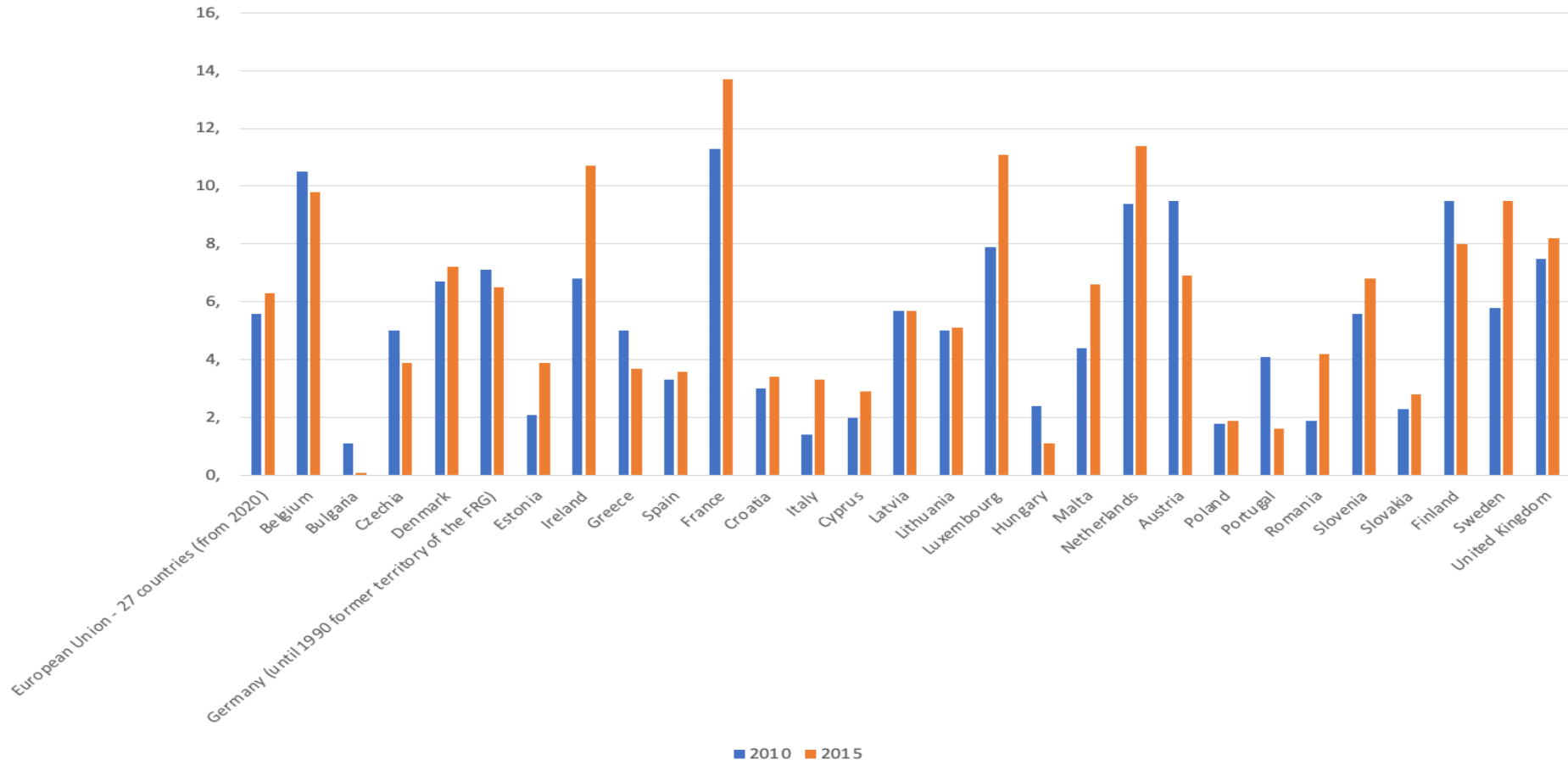
De nuevo, los datos que muestra el anterior grafico puede llevar a pensar que podría deberse al “efecto denuncia”, pues un 77% de estas acaban con una sentencia desestimatoria, lo que supone un porcentaje muy elevado.

Según Marín (2015) antes de la crisis, del 15% al 29% eran trabajadores acosados a nivel nacional.

2ªPARTE (Datos correspondientes a Eurostat)

A nivel europeo, el acoso laboral esta tal y como nos muestra el “GRAFICO VI”, del que apenas se pueden sacar conclusiones haciendo las típicas divisiones como norte-sur pues no hay una tendencia clara.

Grafico VI.- Acoso laboral a nivel europeo.

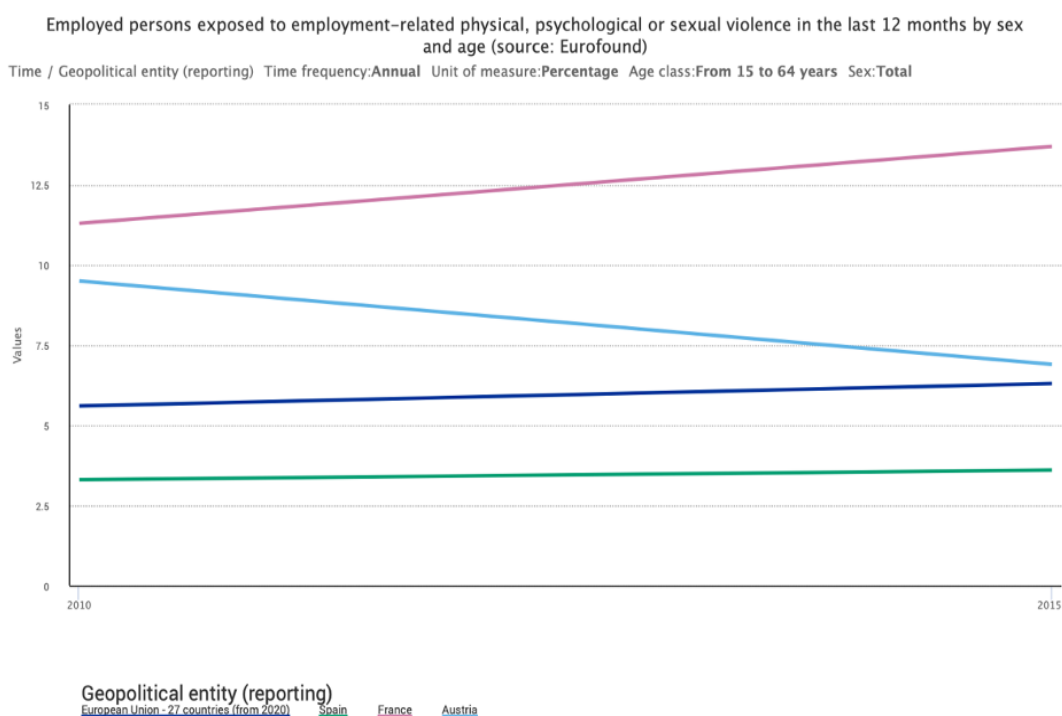
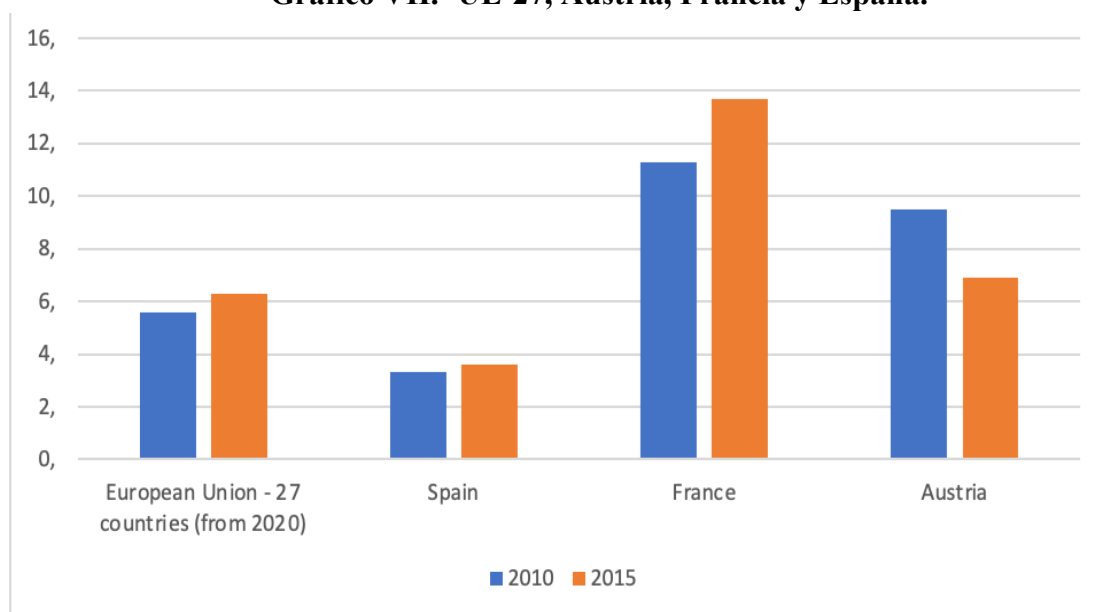


Fuente: Elaboración propia.

Como muestra el gráfico anterior los países que más destacan por tener mayor número de casos de acoso laboral son Francia, Bélgica, Irlanda, Luxemburgo y Holanda. Además, los tres últimos aumentan de manera considerable entre el 2010 y el 2015.

Llama especialmente la atención Luxemburgo ya que es un país muy pequeño en extensión. Se puede ver también como España está por debajo de la media lo que supone un punto a su favor.

Gráfico VII.- UE-27, Austria, Francia y España.



Fuente: Elaboración propia y Eurostat.

*En rosa Francia, en azul clarito Austria, en azul oscuro UE27 y en verde España.

Centrándonos ahora en el análisis que mencione al principio del capítulo (España, Francia, Austria y UE-27): Como puede verse en el “GRAFICO VII” España está por debajo en número de personas que sufren acoso respecto tanto de Francia como de Austria y la UE27. Es impactante que Francia tenga tantos pues en general los países del sur tienen menos que los del norte. Sin embargo, poniendo el foco de atención en el gráfico de líneas podemos ver cómo tanto Francia como España tienen una tendencia creciente y Austria la tiene decreciente manteniéndose constante de la de la UE27.

Todo esto, puede deberse a las diferencias culturales y a las diferencias en lo que a legislación se refiere.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES, LINEAS FUTURAS DE TRABAJO Y VALORACION PERSONAL.

Como venia diciendo, el acoso laboral es un problema serio que afecta a numerosas personas y que, a pesar de estar a la orden del día, son situaciones muy difíciles de identificar. Hay personas que identifican clara y rápidamente que están siendo víctimas y lo afrontan con éxito, pero por desgracia es una minoría. La mayoría de las victimas suelen estar confundidas y no son capaces de entender la situación, sintiéndose así culpables y desmotivadas.

A lo largo de todo el trabajo he tratado de explicar, a través de sus diferentes formas y consecuencias (tanto para las víctimas como para las organizaciones) lo complejo que es este fenómeno y las graves repercusiones que puede llegar a tener entre las que destacan el deterioro físico y mental de la víctima, así como la caída de su rendimiento laboral y su bienestar a todos los niveles. En cuanto a las organizaciones destaca la disminución de la productividad, la rotación del personal y la creación de un ambiente de trabajo toxico.

Para poder abordar el problema es fundamental que las organizaciones reconozcan su importancia de manera proactiva, desarrollando políticas para prevenirlo y facilitando canales de denuncia confidenciales y accesibles. Pero todo debería comenzar por la promoción de una cultura laboral positiva y respetuosa, estableciendo así valores solidos que rechacen cualquier forma de acoso y promuevan la igualdad e inclusión.

Y en caso de que, aun así, se produjera un incidente se responda rápido, disciplinando a los acosadores y facilitando ayuda a las víctimas.

Además, es imprescindible que los gobiernos y los organismos reguladores promulguen leyes que busquen la justicia. Pues en muchas ocasiones, a las víctimas no les queda otra opción que acudir a la vía legal.

En resumen, la colaboración entre todos los actores implicados (sindicatos, organizaciones, gobiernos y compañeros testigos) es importante para la prevención (pues requiere de un enfoque multifacético), deben compartir recursos, así como investigaciones con el fin de poder dar una respuesta amplia y efectiva al problema.

Es un tema complejo y en constante evolución (pues la sociedad en la que vivimos es disruptiva) pero para alcanzar una comprensión completa del fenómeno aún quedan por explorar numerosos aspectos del problema. Algunas líneas para contribuir al avance podrían ser:

- Una de las más necesarias se centra en los estudios a través de series temporales, puesto que en la mayoría de las investigaciones se han llevado a cabo mediante estudios de los individuos en un momento de tiempo determinado, lo que no permite concluir en términos causales. Esto hace que se conozca poco sobre cómo los distintos elementos involucrados en el proceso de acoso se relacionan entre sí a lo largo del tiempo.
- Por otra parte, la mayoría de las investigaciones se han centrado en analizar la relación victima-acosador, desde una perspectiva individual. Sin embargo, los procesos de acoso psicológico aparecen y se desarrollan en un contexto organizacional y social que los condiciona. Por lo tanto, otro reto consiste en explorar el acoso desde enfoques grupales. Del mismo modo, gran parte de la

investigación ha centrado su atención en las personas objeto de las conductas de acoso, dejando a un lado el estudio de los agresores. Existe una creencia, especialmente arraigada entre las víctimas de acoso, sobre la estabilidad del acoso en el tiempo, que hace que los agresores sigan acosando, mientras que las víctimas nunca puedan llevar a cabo este tipo de acciones sobre sus compañeros o superiores. Sin embargo, Bowling y Beehr plantean que el proceso de acoso dista mucho de un simple patrón emisor-receptor. De hecho, es posible que algunas víctimas puedan convertirse en agresores por mera venganza. Por lo tanto, los futuros estudios deberían profundizar en este aspecto.

- Otro de los aspectos que suscitan mayor interés entre la opinión pública es el porcentaje de personas afectadas por este fenómeno y su estimación no está exenta de controversia. Aunque muchas personas pueden creer estar siendo sometidas a acoso en su trabajo, no necesariamente debe ser así. Como método de evaluación del acoso, numerosos estudios se han basado en la experiencia subjetiva, la cual ha sido criticada por ser demasiado simple, con poca fiabilidad y validez. Actualmente, aún predomina el criterio de Leymann para determinar si una situación puede ser considerada como acoso.

Recordemos que una persona que responda haber padecido alguna de las conductas consideradas como acoso de forma frecuente y durante largo tiempo pueden ser clasificadas como víctimas de acoso. Sin embargo, estos criterios son claramente arbitrarios, puesto que Leymann los desarrolló en función de su experiencia clínica, con un colectivo concreto de víctimas. Por lo tanto, en el futuro habría que intentar unificar y desarrollar los distintos métodos para evaluar el acoso laboral. Esto nos conduciría a una mayor fiabilidad en los datos de prevalencia, así como a una mayor facilidad a la hora de compararlos. Igualmente, sería recomendable la existencia de observadores externos que pudieran dar otra visión desde fuera.

- Enfoques multidisciplinares: incentivar la colaboración entre diferentes disciplinas, como la psicología, la sociología, el derecho laboral y la gestión de recursos humanos, para abordar el acoso laboral desde múltiples perspectivas. Esto puede permitir un enfoque más integral y completo del problema.
- Impacto de la tecnología en el acoso laboral: Investigar cómo la tecnología y las redes sociales, ha influido en la dinámica del acoso laboral. Explorar el papel de las nuevas formas de acoso y cómo se puede abordar adecuadamente este fenómeno en la era digital.
- En cuanto a las intervenciones: en la actualidad apenas existen estudios que evalúen la eficacia de los distintos tipos de intervención para prevenir o actuar contra el acoso. Una de las excepciones más notables la constituye el proyecto Danés "Titijob", orientado a la rehabilitación de víctimas de acoso psicológico. Por tanto, sería importante que se profundizara en analizar la eficacia de estas pues es inútil seguir interviniendo de formas que no sirven de nada.
- Como línea de avance, sin ser investigación, podría incluirse el problema en programas universitarios (incluso en la secundaria) para la prevención y la sensibilización.
- Finalmente, otra línea de investigación puede ser el análisis de si el acoso laboral se da de manera más frecuente en grandes empresas o con mayor frecuencia en pymes para poder así adaptar las medidas, protocolos y políticas entre otros al

tamaño y complejidad organizativa, lo que puede ser vital si hablamos en términos de efectividad.

Después de la redacción de todo el tfg la cual me ha permitido comprender la gravedad y complejidad del fenómeno de acoso laboral he llegado a la conclusión de que la educación y la sensibilización (además de empatía y apoyo hacia las víctimas) son elementos clave en la lucha contra dicho problema pues en ocasiones además de ser una realidad es utilizado como estrategia empresarial. Que la falta de denuncias por miedo a represalias y la dificultad de obtener pruebas sólidas dificultan la erradicación del problema. Y que es responsabilidad de todos y cada uno de los profesionales y de los futuros profesionales también, la prevención y el abordaje del problema.

BIBLIOGRAFIA

ARTICULOS Y OTROS DOCUMENTOS

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 3-39). CRC Press.

Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979.

Jiménez, B. M., Muñoz, A. R., Hernández, E. G., & Benadero, M. E. M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.

Rodríguez-Muñoz, A. (2011). Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 20-34.

Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Morante Benadero, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632

López, V. D., & González-Trijueque, D. (2022). Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su Utilidad en la Evaluación Pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32(1), 11-21.

Vicente-Pachés, F. (2020). El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo.

Suárez, C. S. (2013). Diversos tipos de mobbing y conceptos relacionados. *Boletín del Ministerio de Justicia*, 67(2159), 1-56.

Pastor Olivares, I. (2017). El acoso laboral: fenómeno, antecedentes, consecuencias e implicaciones para su gestión.

Alonso Hernández, A. (2019). El acoso laboral o mobbing.

OIT (2019): Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña. Documento de reunión | 25 de septiembre de 2019.

Hirigoyen, MF. (2001). El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso. NP Valls – 2001.

ILEON. (2017). Cómo enfrentarse al acoso laboral.

LEGISLACION

La reciente reforma del Código penal español: (Ley 23/1976, de 19 de julio). Artículo número 173.1: Delito contra la integridad moral. Artículo 184: Acoso laboral sexual.

Estatuto de los Trabajadores. Artículos 4 y 50.1 de la sección segunda (derechos y deberes básicos). Ley 14/86 General de Sanidad (Art. 10) y Ley General de Seguridad Social (Art. 123 y 127).

PAGINAS WEB

Consejo General del Poder Judicial <https://www.poderjudicial.es/cgpj/> Ultima consulta: 30/06/2023

Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat> Ultima consulta: 02/07/2023