

# **Acoso laboral:**

**Algunas cuestiones a precisar para el  
Tec. en Prevención de Riesgos  
Laborales**

**Mikel Urrutikoetxea 30.05.2010**

- I-. Diferenciación del acoso frente a los otros riesgos psicosociales desde el punto de vista normativo.
- II-. Panorama normativo: la regulación de los diferentes tipos de acoso, Caracterización de las conductas de acoso: ¿qué es acoso y que no es acoso?
- III-. La protección frente al acoso como derecho de los trabajadores y obligación empresarial, en especial las obligaciones preventivas.
- IV-. Responsabilidades por el acoso, penales y de otro tipo, atendiendo a la posible responsabilidad del técnico en prevención (art 318 CP).

- ¿Qué es riesgo psicosocial?
  - No definición normativa
  - En jurisprudencia
    - *aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores*  
STSJ Madrid núm. 796/2005 Sección 2ª), de 5 octubre
    - *Riesgos psicosociales: esto es, aquellas enfermedades que afectan al estado anímico o psíquico de una persona y se producen con motivo u ocasión del trabajo*  
STSJ País Vasco 1392/2007 de 8 mayo AS 2008\157
- Problema terminológico → Acoso laboral, moral, acoso psicológico en el trabajo, mobbing,...

# Riesgos psicosociales

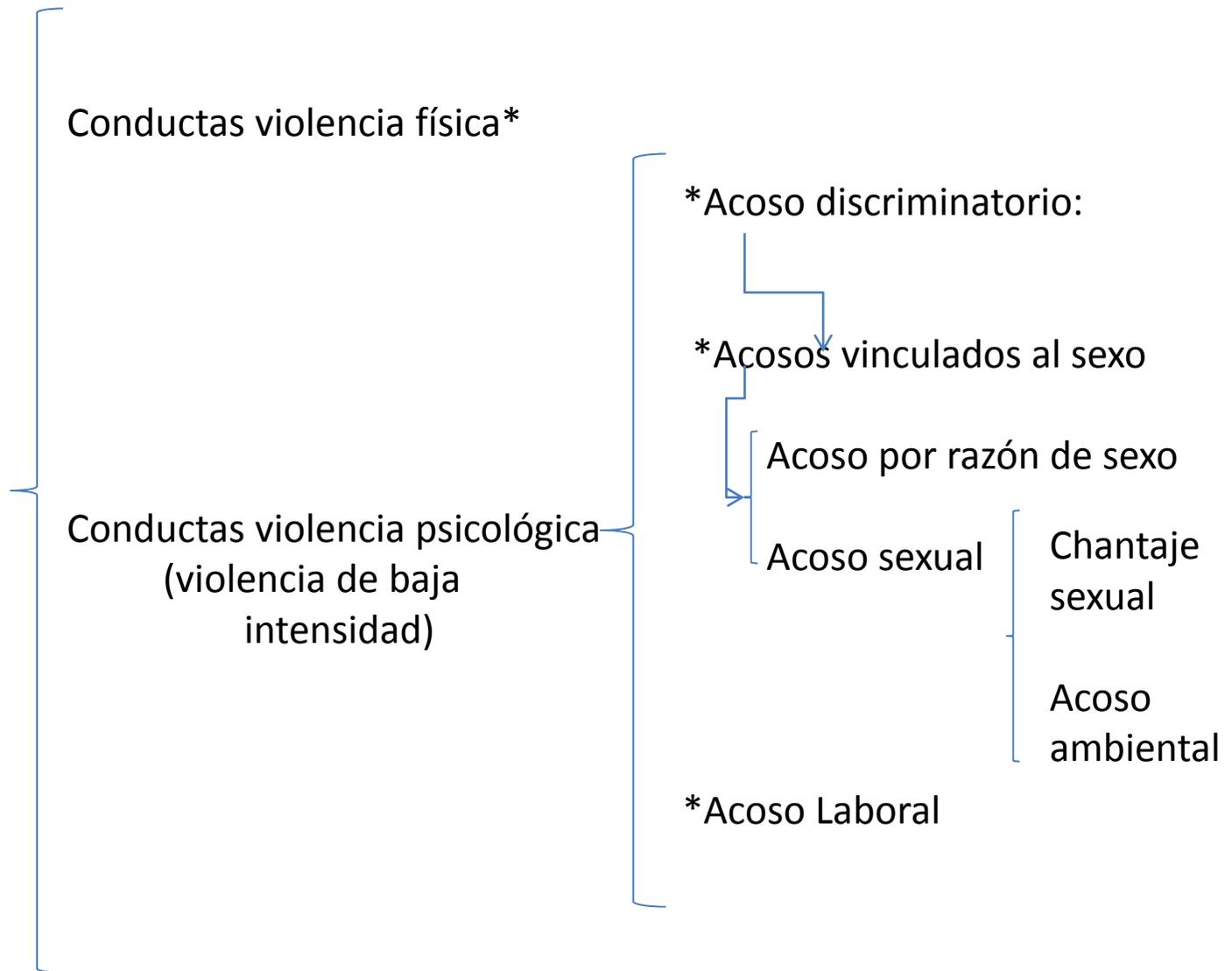
## Riesgos tipos:

- Estrés laboral
- el síndrome del quemado (burnout)
- Desgaste por empatía
- la fatiga profesional
- el acoso laboral —moral, sexual y discriminatorio—
- otras formas de violencia psíquica en el trabajo
- *Karoshi*
- Otros (AT por errores humanos)

## Consecuencias lesivas:

- aumentan el riesgo de **enfermedades cardiovasculares**, en especial de hipertensión arterial.
- aumentan el riesgo de **enfermedades reumáticas** dorsolumbares y de los miembros superiores.
- **Trastornos psicológicos**: (depresión, ansiedad, desgaste laboral,...), síndrome de estrés agudo, síndrome de estrés postraumático,..
- Enfermedades **dermatológicos** (soriasis, neurodermatitis)
- Enfermedades **respiratorias** (asma, hiperactividad respiratoria,...)
- **Patologías gástricas** úlceras
- Conductas agresivas; **Suicidios**,
- Influyen en cáncer y enfermedades autoinmunes
- Aumenta riesgo de accidentes laborales

- **Violencia**
- **laboral**



# notas

## Distinción violencia /acoso

- 1-Diferencia violencia/acoso no descansa tanto en la utilización de un tipo de violencia (física o no) como la cuantía de la misma; acoso = menor nivel de violencia física
- 2. corriente en algunos tipos de acoso ciertas conductas agresivas físicas (de baja intensidad): escupir, gritar, empujar,... no son conductas meramente psicológicas
- 3. En acosos sexual en el trabajo a veces → abusos sexuales (tipo penal)\* + graves

## Cuestiones de organización

- 1. tendencia a tratarlas en conjunto: AMEVA, CT 69/2009 IT,...
- Rasgo común → Se trata de violencia = fuerza ilegítima
- 2. A veces se diferencia entre Violencia externa e interna
  - CT 87 IT sobre riesgo de violencia por atracos
- Más sentido con pura violencia con acoso no tanto\* \*

# Tabla comparativa acoso y otros riesgos

|                             | Estrés   | Burn out (SQT)  | Acoso  |
|-----------------------------|--|---|--|
| <b>Origen</b>               | -Estrés causalidad abierta;<br>factores físicos (biológicos, bio-mecánicos, químicos,..)<br>psicosociales, personales,.. | -relaciones clientes, usuarios, organización,...  | - <b>agresión</b> , violencia (psicológica), maltrato:<br>.es una <b>conducta directa</b> de otra persona; existe un autor responsable del acoso |
| <b>tipo de efectos</b>      | . No todo estrés es negativo; eustres (positivo) y diestrés<br><br>Posibles consecuencia lesivas en salud                | tipo de estrés que genera desgaste emocional, y apatía, afecta sobre todo a los ideales y a la motivación<br><br>Posibles consecuencia lesivas en salud | . vulnera siempre <b>derechos fundamentales</b><br><br>Posibles consecuencia lesivas en salud  |
| <b>Influjo personalidad</b> | personalidad del trabajador puede ser trascendente en la generación del riesgo   | personalidad del trabajador trascendente en la generación del riesgo  | personalidad de la víctima no es necesariamente trascendente para su aparición.<br>- relevante la personalidad para los efectos de la agresión.  |

# Aspectos comunes y diferencias del acoso y otros riesgos psicosociales

- Características comunes
  - 1. **aspectos no físicos** (no exposición): organización del trabajo interacción con personal
  - 2. **causalidad no mecánica** (intervienen, influyen,..) conjunto de factores
  - 3. **Factor subjetivo**; no influjo igual en todos, ni igual en misma persona en momentos diferentes
  - 4. pueden **lesionar integridad física (psíquica)**
- Acoso → especificidades
  - 1. **conducta directa**, agresiva, violencia
  - 2. siempre un **sujeto responsable** (un autor)
  - 3. Personalidad víctima **no trascendente**
  - 4. **Rompe trato mínimo** que corresponde como persona
    - Dignidad y otros derechos fundamentales (al menos, integridad moral)
    - Pluriofensiva (CT 69 IT) y polimorfa

# Definiciones de acoso discriminatorios

## Definiciones legales

• Acoso (art 51/2003, de 2.12) *Toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como **objetivo o consecuencia** atentar contra su **dignidad** o crear un **entorno** intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*

**Acoso discriminatorio** (art. 28 Ley 62/2003) *toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las 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 **ambiente** intimidatorio, humillante u ofensivo”.*

Acoso sexual (art 7,1 LOI) *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el **propósito o produzca el efecto** de atentar contra la **dignidad** de una persona, en particular cuando se crea un **entorno** intimidatorio, degradante u ofensivo ”.*

• **Acoso por razón de sexo** (art. 7.2 LOI) *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el **propósito o el efecto** de atentar contra su **dignidad** y de crear un **entorno** intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Mismo origen comunitario (directivas)

## Notas comunes

1. Con intención o como resultado → No necesario elemento intencional del autor (no necesario dolo/ basta conducta negligente)
2. Atentar contra dignidad de persona.
  - Ruptura trato mínimo condición persona
  - Dignidad no derecho fundamental (en España)
3. Instrumento = entorno o ambiente (idea de permanencia) intimidatorio, degradante, ofensivo...
4. Relacionado con criterio de discriminación (lo discriminatorio puede ser el instrumento o la finalidad)
5. Interrelación entre acoso y discriminación  
acoso + discriminación
6. Pluriofensiva (lesiona más de un derecho fundamental)

# Acoso Laboral (moral)

- **no definición legal**

- NTP 854, (desde PRL)

“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

- Desde punto de vista jurídico mejor derivada de las otras definiciones

- CT 69 IT Obtener definición de otras definiciones de acoso (**objetivo, atenta contra la dignidad, entorno intimidatorio, humillante,...**)
- Notas implícitas bilateral, **reiteración y frecuencia susceptible de causar daños a la persona**

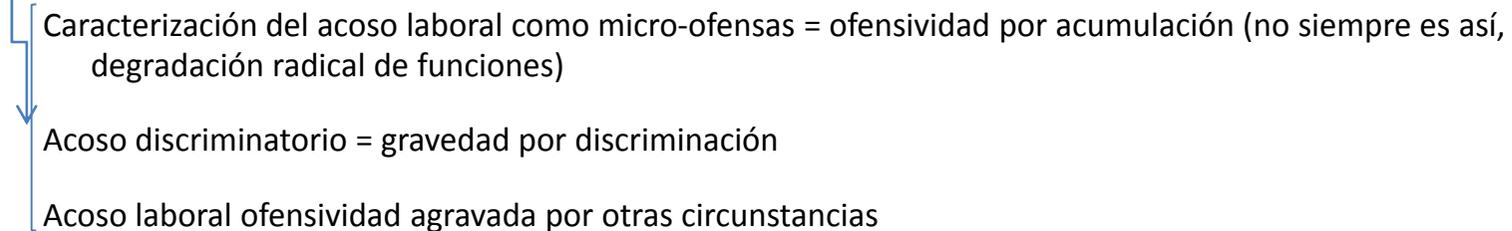
- Acuerdo Marco Europeo sobre la violencia y el acoso (AMEVA)

–El acoso y la VIOLENCIA pueden ser realizadas por unos o más directivos o trabajadores, con el **propósito o el efecto** de violar la **dignidad** del jefe o trabajador, afectando a su salud y/o creando un **ambiente** hostil en el trabajo

# Problemas en torno a la caracterización del acoso laboral

1. Diversas caracterizaciones, algunas restrictivas (presión laboral tendenciosa, la finalidad o el plan como requisito necesario, expulsión del trabajo como finalidad última, etc.)
2. Contorno difuso; (¿qué aspectos pertinentes? )
3. Caracteres no exigidos en otras figuras: reiteración, frecuencia,...

Derivado de conceptualizaciones erróneas implícitas



4. Carácter polimorfo de las conductas
5. Carga técnica de unas ciencias no operativa en lo jurídico (afectación a la salud pertinente en otros puntos de vista)

– Aspectos desde punto de vista jurídico no pertinentes: tipos de acoso (vertical ascendente y vertical descendente horizontal,...)

Jurídicamente:

- acoso empresarial
- acoso entre trabajadores
- (acoso externo)

# Presencia del acoso en los juzgados

## Gran número de sentencias

### Explicaciones

1. No + violencia
  - ↓ Sí disminución umbral violencia privada
  - ↓ Publicación relaciones privadas=> valor persona
  - ↓ anteriores formas habituales de socialización → hoy acoso (novatadas)
2. Dar nombre a un sentimiento de malestar en el trabajo
  - ↓ difusión genera identificación
3. inseguridad en el empleo y el trabajo;
  - Poder sin responsabilidad
  - desapoderamiento de trabajo; capital global us trabajo local
4. Eliminación formas más burdas de violencia\*
5. Mayor grado de protección y + indemnización (oferta genera la demanda)

## Diferente presencia de los diferentes acosos en sentencias

- Muchas sobre acoso laboral (acoso moral, mobbing...)
- Abundantes sobre acoso sexual (chantaje o ambiental)
- Escasas sobre acoso discriminatorio (sólo 2 sobre acoso por razón de sexo –género-

### • Explicaciones

- a) Fronteras borrosas entre en las figuras
  - mismo asunto en unas instancias puede ser considerado como acoso moral y en otras como sexual.
- b) Pulsión procesal por lo más objetivo, trato discriminatorio más fácil de probar que acoso discriminatorio o por razón de sexo
- c) Lo más conocido y general, acoso moral, encubre otras figuras
- d) Perfil difuso acoso laboral favorece mayor número de demandas

# Conductas de acoso

- Leymann agrupó 45 actividades en 5 grupos de actividades dirigidas :
  1. a reducir las posibilidades de comunicación
  2. a evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales
  3. a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral
  4. a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
  5. a afectar a la salud física o psíquica de la víctima.
- seis factores de estrategias (NTP 891 INSHT)
  - a. Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional.
  - b. Aislamiento social laboral.
  - c. Desprestigio personal; burlas y ridiculizaciones personales, las críticas a la vida privada y la difusión de rumores o calumnias sobre la persona.
  - d. Agresiones y humillaciones; el acoso sexual, la agresión física (violencia física) y las prácticas laborales humillantes y discriminatorias.
  - e. Robos y daños.
  - f. Amenazas.
- Acoso moral 3 modalidades (CT 69/IT):
  - **abuso de autoridad** → acoso empresarial / acoso vertical descendente
    - (falta de actividad arbitraria, ordenes imposibles, tareas inútiles ...)
    - Sanciones encubiertas (lesiones a la garantía de indemnidad)
  - **Trato vejatorio = maltrato**
  - **Acoso discriminatorio** (motivado por ese criterio o usado como instrumento de agresión)

# Conductas de acoso

## Sí acoso\*

- Abuso de poder:
  - dictas ordenes imposibles o absurdas (abrir y cerrar zanja, levantar y tirar muro,...)
  - Sin ocupación y sin contacto
  - Acciones de represalia:
- Trato vejatorio:
  - Insultar
  - Humillar
  - Rumores
- Actos discriminatorios (contrarios igualdad)

## No acoso\*\*

- Conflictos laborales no extralimitados (huelgas, negociaciones,...)
- Meras discusiones personales o controversias sindicales (hasta un límite)
- Atentados puntuales discriminatorios o contra integridad moral (sí ilícitos)
- Amonestaciones sin descalificaciones
- Modificaciones condiciones de trabajo sin forma

## **Obligación preventiva de riesgos psicosociales**

- \* No mención normativa expresa en normas preventivas
- \* SALVO → Art 48 LOI (acoso sexual y acoso por razón de sexo)
- \* contenido normativo de los Convenios Colectivos

### Otros textos

- \* Acuerdo europeo sobre el estrés laboral (ACUERDO Interconfederal para la negociación colectiva 2005)
- \* Acuerdo europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (traspuesto por al negociación colectiva (ANC)

### \*Sentencias TC

STC 62/2007 y 160/2007 reconoce obligaciones del empresario en lo concerniente a los riesgos psicosociales (FJ5 aplicación del art 14 a los riesgos psicosociales)

Sentencias que aprecian recargo de prestaciones basadas en incumplimiento preventivo sobre riesgos psicosociales:

SSTSJ Cataluña, 14 de septiembre de 2010 (burn out), STSJ Cataluña 7682/2008 de 15 octubre AS 2009\8 STSJ Aragón 881/2009 de 25 noviembre, STSJ País Vasco 2366/2009 de 20 octubre,...

## **Razones de la renuencia a regular de manera específica -también causas que dificultan la intervención preventiva-**

- 1. Causalidad no directa \_factores- ni entre factores y riesgos ni entre riesgos y lesiones
- 2. Transcendencia del elemento subjetivo; mismas exposiciones, diferentes resultados en distintos individuos.
- 3. Desconfianza ante patologías mentales; mayor posibilidad de simulación
- 4. Relacionados con aspectos centrales de la organización del trabajo (estilo de mando, posibilidades de actuación, carga de trabajo,...)
- 5. Momento histórico de aparición de esas normas (1989, 1995) anterior a la aceptación de estos riesgos como AT
  - se tiende a percibir como implícito al puesto cualquier carga psíquica o riesgo psicosocial del trabajo,
  - Interpretación en términos de vulnerabilidad individual (NTP 704)

- Prevención de acoso dentro de obligación prevención
- intervención preventiva = aquel conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo según el art. 4.1 de la LPRL,
- conceptos claves → riesgo laboral y daño derivado del trabajo.

“la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo Art 4.2 LPRL

Art 115,  
116  
LGSS

las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo art 4.3 LPRL

4.7.d LPRL dentro de las condiciones de trabajo que pueden generar riesgos para la salud

relativas a la organización y ordenación del trabajo

art. 14.1 de la LPRL dº trabajadores y obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud en todos los aspectos del trabajo, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores establecida en el art. 14.2, → inclusiva de riesgos psicosociales

Aceptación  
Judicial de  
Determinados  
Riesgos  
psicosociales  
Como  
AT

1. Estrés → cuadro de ansiedad =AT, STSJ murcia 31.12.1999

2. STSJ Castilla-León, Valladolid, de 30.09.1997

Intento de Suicidio por estrés laboral =AT

STSJ Madrid 323/2008, de 31.03 suicidio por exceso de trabajo=AT

Estrés profesional= AT STSJ PV 7.10.1997

crisis nerviosa por estrés profesional

STSJ Madrid 5.10.2005 → falta prevención estrés → extinción  
indemnizada

3. Burn-out =AT; STSJ País Vasco 2.11.1999

4. Acoso = AT; STSJ Navarra 30.04.; 18.05 y 15.06.2001

STSJ Galicia de 24.01.2001 AT= acoso sexual

STSJ Galicia de 24.01.2000 AT= acoso sexual

dolencias derivadas del acoso sexual.

5. Riesgos psicosociales = prevención;

STSJ Cantabria 3 y 27.07.2006

**STS (Sala de lo Social) de 18 enero 2005**

**Reacción aguda a estrés → trastorno adaptativo**

**Resultado de agresiones y amenazas en el ejercicio de  
su profesión =AT**

# Protección jurídica

1. Denuncia ITSS
2. solicitud cese conducta/ demanda contra acciones concretas
3. reclamación de daños y perjuicios (lesión derechos fundamentales)
  - responsabilidad civil o por daños
  - Inversión de la carga de la prueba
4. demanda de resolución contrato (art.50 LET)
  - Extinción con indemnización (= despido improcedente) + indemnización lesión derechos fundamentales
  - Demanda contra despido por represalia o retorsión
5. solicitud prestaciones SS
  - a) Lesión derivada acoso = AT
  - b) Recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad

- **Responsabilidad por acoso**

Administrativa (sanción económica multa, responsable empresario)

Contractual : Responsable = empresario

-por extinción

-por despido

-por daños y perjuicios (lesión de DF)

Por daños y perjuicios= Autor (solidariamente el empresario)

Penal (por delito o falta); autor (empresario u otros)

# Responsabilidad

- Infracciones laborales (administrativas)
  - Sujeto responsable → empresario
  - Por acción como por omisión
  - Dolo o negligencia:
- Tipos.
  - Infracciones acoso sexual (art 8.13 LISOS)
    - » → responsabilidad cuasi objetiva
  - Actos discriminatorios 8.12 LISOS
  - Acoso discriminatorio 8.13 LISOS
  - Acoso art 8.11 LISOS
  - Art 7.10 LISOS

# Responsabilidades

Acoso / violencia → incumplimiento de normas de prevención de riesgos laborales

- Responsable infracciones preventivas → empresario (empresario principal, empresario presentes, empresario titular)
  1. Evaluación o identificación de los riesgos psicosociales Art. 12.1.b LISOS falta de planificación 12.6 LISOS
  2. Otras medidas preventivas
    - a) Incumplimiento vigilancia sanitaria art.12.2 LISOS
    - b) Incumplimiento formación e información 12.8 LISOS
  3. Infracciones por falta de intervención
    - Incumplimiento deber general del art. 14 LPRL
    - Falta de intervención leve, grave o muy grave
  4. Otras infracciones
    - Falta de investigación de daños a la salud (art. 16.3LPRL) → 12.3 LISOS Infracción grave
    - Falta de medidas de coordinación y cooperación → infracción grave ( 12.12 lisos) o muy grave 13.7 lisos
    - Falta de protección de personas sensibles 12.7 LISOS muy grave 13.4 LISOS

- CONCURRENCIA

- **Recargo de prestaciones**
  - **En la actualidad tendencia a admitirla**
    - **STS, Sala Social , Cataluña, 14 de septiembre de 2010 (burn out)**
    - **STSJ Cataluña 7682/2008 de 15 octubre AS 2009\8**
  
    - **STSJ Aragón 881/2009 de 25 noviembre**
  
    - **STSJ País Vasco 2366/2009 de 20 octubre**

# Responsabilidad penal

- **DELITOS**

Relacionados

con acoso en el trabajo

Lesiones art 147 y ss

Atentado integridad moral(acoso moral (173.1 CP)

*El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de **cualquier relación laboral o funcional** y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma **reiterada** actos hostiles o humillantes que, **sin** llegar a constituir **trato degradante**, supongan **grave acoso** contra la víctima*

Coacciones art 172

Abuso sexual art 181 y acoso sexual art 184 CP

Artículo 316.

*Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.*

Artículo 317.

*Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.*

**Artículo 318.**

*Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este código*

falta de vejaciones injusta art620.2 del CP

# Acoso (como delito)

- *El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*
- *Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de **cualquier relación laboral** o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma **reiterada** actos hostiles o humillantes que, **sin** llegar a constituir **trato degradante**, supongan **grave acoso** contra la víctima*
- **Concepto** → Realizar reiterados actos hostiles o humillantes realizados contra la víctima prevaliéndose de relación de superioridad dentro de una relación de laboral o funcional que sin ser trato degradante constituyen grave acoso
- **Notas:**
  - Acoso en el trabajo (función Pública también)*
    - *Sólo se castiga acoso penal si:*
      - » *Dentro relación de **superioridad** (no sólo jerárquica) y utilizándola*
      - » *es **grave** (concepto jurídico indeterminado), sin ser trato degradante*
      - » ***Reiterados** actos hostiles o humillantes*

# Responsabilidad penal

- **No demasiadas sentencias penales** condenan por acoso:
  - SJP Valencia nº 8, de 21.0.42005 (art 173.1 CP en relación concurrencia de desprecio o discriminación sexual del art 22.4ª del CP), 2 años de prisión
  - SPJ Jaén nº 1 330/2006, de 27.09 (delito contra la integridad moral (artículo 173.1 del CP) 6 meses
  - SAP Madrid 4/2010 de 29 enero (delito contra la integridad moral, 173.1 CP y de lesiones art. 147.1 CP)
  - SAP Asturias núm. 234/2005 (Sección 8ª), de 9.11, que condena al empresario a 6 meses de prisión y multa de 10 meses, además de fijar 6000€ de responsabilidad civil por un acoso de represalia sindical en base al artículo 311 del CP, delito contra los derechos de los trabajadores
  - SJP 5 Granada 389/2007, de 7.12, delito de coacciones (art 172 CP) entre sacerdote y obispo
  - falta de vejaciones injusta del artículo 620.2 del CP; SAP Tarragona núm. 407/2004 (Sección 2ª), de 26 abril y SAP Orense núm. 67/2005 (Sección 1ª), de 7 noviembre.
  - SJP 2 Lleida de 13 de febrero de 2008, aprecia mobbing y condena como falta continuada de coacciones (art. 620 CP)
- Nuevo sub-tipo en vigor desde 23.12.2010
- No demasiadas opciones para responsabilidad del técnico salvo art. 318 CP (delitos de peligro por infracciones de medidas de seguridad)\*