

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

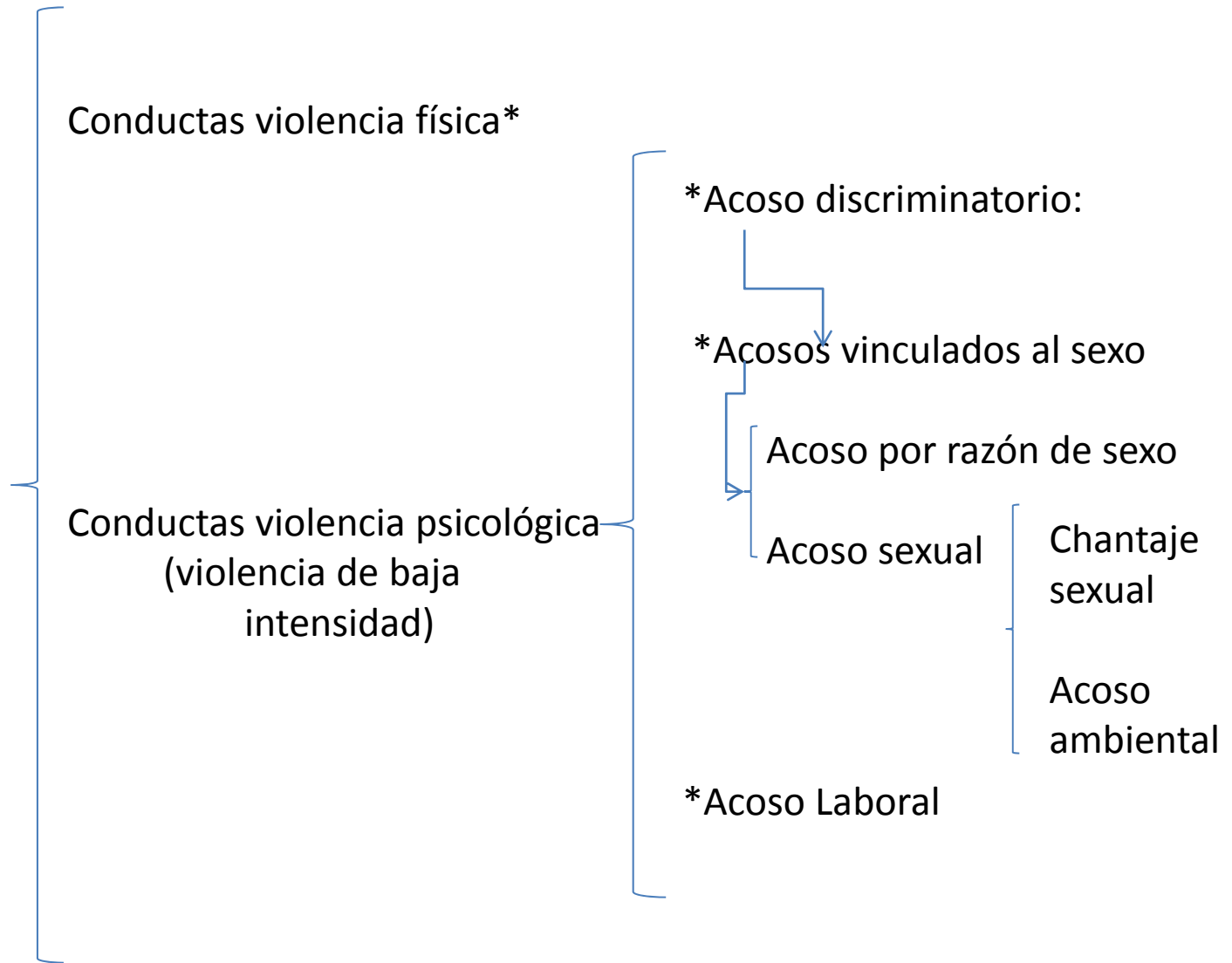
Riesgos tipos:

- 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
Origen	-Estrés causalidad abierta; factores físicos (biológicos, bio-mecánicos, químicos,..) psicosociales, personales,..	-relaciones clientes, usuarios, organización,...	- agresión , violencia (psicológica), maltrato: .es una conducta directa de otra persona; existe un autor responsable del acoso
tipo de efectos	. No todo estrés es negativo; eustres (positivo) y diestrés Posibles consecuencia lesivas en salud	tipo de estrés que genera desgaste emocional, y apatía, afecta sobre todo a los ideales y a la motivación Posibles consecuencia lesivas en salud	. vulnera siempre derechos fundamentales Posibles consecuencia lesivas en salud
Influjo personalidad	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. - 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

- Caracterización del acoso laboral como micro-ofensas = ofensividad por acumulación (no siempre es así, degradación radical de funciones)
- Acoso discriminatorio = gravedad por discriminación
- Acoso laboral ofensividad agravada por otras circunstancias

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)*