



TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

EL FENÓMENO DEL ACOSO LABORAL

Ana Infante Cruz

DIRECTOR / ZUZENDARIA

José Javier López Goñi

Pamplona / Iruñea

21 de mayo 2019

RESUMEN

El acoso laboral es un problema en auge en nuestra sociedad, considerado como el principal problema en las organizaciones. Se trata de un fenómeno complejo que pocas personas se atreven a denunciar y sacar a la luz. Por este motivo, es normal que se confunda el acoso laboral con otras figuras parecidas como puede ser el conflicto laboral. Con este trabajo se explica qué es el acoso laboral desde dos ámbitos: psicológico y jurídico, cuáles son las conductas y tipos de acoso, fases por las que pasa la víctima, las consecuencias y costes que este problema conlleva. Además, se hace un repaso a través de la normativa vigente en relación con este fenómeno, concluyendo que en España no se dispone de una ley específica.

Palabras clave

Acoso laboral – Mobbing – Conducta hostil– Daños en la salud – Empresa.

ABSTRACT

The mobbing is an increasing problem in our society; sometimes considered as the main problem within many organizations. It's a very complex phenomenon which only a few people are willing to denounce. That's why it is often confused with other situations such as labour dispute. This essay helps to understand workplace harassment from two different perspectives: the psychological and the juridical. It also provides information about the behaviors and the main workplace harassment's types, the phases that victims usually go through and the consequences and costs of this problem. This essay also reviews the normative related to this phenomenon, which is not properly regulated by law in Spain.

Keywords

Workplace harassment – Mobbing – Hostile conduct – Damage in the health – Company.

ÍNDICE

I. Introducción	Pág.4
II. Origen y definición de acoso laboral	Pág.6
2.1. Antecedentes históricos desde el ámbito de la psicología	Pág.6
2.2. Antecedentes históricos desde el ámbito jurídico.....	Pág.9
2.2.1. <i>Ámbito internacional</i>	Pág.9
2.2.2. <i>Ámbito nacional</i>	Pág.11
III. Elementos y conductas del acoso laboral	Pág.13
3.1. Elementos estructurales	Pág.13
3.1.1. <i>Conducta típica</i>	Pág.13
3.1.2. <i>Reiteración de la conducta</i>	Pág.13
3.1.3. <i>Lugar</i>	Pág.14
3.1.4. <i>Daño causado</i>	Pág.14
3.2. Tipos de conductas de acoso laboral	Pág.14
IV. Diferencias entre acoso laboral y conflicto laboral	Pág.16
V. Fases, costes y consecuencias del acoso laboral.....	Pág.20
5.1. Fases del acoso laboral	Pág.20
5.1.1. <i>Fase de conflicto</i>	Pág.20
5.1.2. <i>Fase de acoso y estigmatización</i>	Pág.20
5.1.3. <i>Fase de intervención desde la empresa</i>	Pág.20
5.1.4. <i>Fase de marginación o exclusión de la vida laboral</i>	Pág.21
5.2. Costes y consecuencias del acoso laboral.....	Pág.21
5.2.1. <i>Para el trabajador</i>	Pág.21
5.2.2. <i>Para la empresa</i>	Pág.23
5.2.3. <i>Para la sociedad</i>	Pág.24
VI. Tipos de acoso laboral.....	Pág.26
6.1. Acoso activo o pasivo.....	Pág.26
6.2. Según la dirección del organigrama	Pág.26

6.2.1. <i>Acoso vertical</i>	Pág.26
6.2.2. <i>Acoso horizontal</i>	Pág.27
6.2.3. <i>Acoso mixto</i>	Pág.27
6.3. Según objetivos.....	Pág.28
VII. Normativa.....	Pág.31
7.1. Normativa comunitaria	Pág.31
7.2. Normativa en España.....	Pág.32
VIII. Conclusión	Pág.37
IX. Bibliografía	Pág.39

I. INTRODUCCIÓN

La violencia, tanto en su forma física como moral es uno de los problemas que tenemos en la sociedad del siglo XXI. Cada vez es más frecuente escuchar noticias en los medios de comunicación, ver estudios e informes sobre el acoso en el trabajo. Se podría decir que es un cáncer en la sociedad, considerándose riesgo laboral. La fuerte competitividad que existe en el mercado de trabajo hace que se produzcan envidias y celos que terminan derivando en acoso.

En el año 2015, en Europa los niveles de acoso se elevaron casi un 5% respecto al año 2010 (Eurofound, 2015). Este aumento puede deberse a la crisis económica, y a las consecuencias negativas que han traído los avances tecnológicos en la industria para los empleados: fusiones de empresa, inestabilidad laboral, incertidumbre, precariedad laboral, reestructuraciones de plantilla, etc. Estas circunstancias han terminado creando situaciones de estrés entre los empleados, generando un mal ambiente dentro de la organización que ha acentuado la aparición de acoso laboral.

En España a pesar de estar por debajo de la media europea (un 8% frente a un 14,9%), también ha visto aumentar en un 40% las situaciones de acoso laboral. Siendo las mujeres quienes más acoso sufren respecto a los hombres (un 15,5% frente a un 13,3%). Este incremento se aprecia más en los puestos dónde se trabaja con personas ajenas a la empresa, es decir, en el sector servicios: educación, sanidad, comercio... (Eurofound, 2015).

Otro dato a tener en cuenta, es que las personas con contratos temporales y precarios son más propicias a sufrir acoso laboral que las personas que tienen contratos indefinidos. Este puede ser uno de los motivos, por el cual, la mayoría de las personas que sufren este tipo de acoso no denuncian. (Eurofound, 2015).

Por todo esto, el objetivo del presente trabajo es saber que se entiende por acoso laboral desde el punto de vista del ámbito psicológico y jurídico. En primer lugar, se explica los elementos que componen este fenómeno y tipos de conductas que se dan. En segundo lugar, se analiza la diferencia existente entre acoso y conflicto laboral, distinguiendo una situación de otra. A continuación, se argumenta las fases por las que

se desarrolla el acoso laboral en el tiempo; y las consecuencias que tiene, no solo para la víctima, sino para la organización y la sociedad. Además de los costes que supone para la empresa y las arcas del estado. Para finalizar, se hace un repaso de la normativa vigente, observando de qué se carece de una legislación específica, a pesar del aumento de situaciones de acoso laboral.

II. ORIGEN Y DEFINICIÓN DEL ACOSO LABORAL

Para empezar a hablar sobre el acoso laboral o *mobbing*, es necesario saber qué es, y cómo surgió este fenómeno. Por este motivo, se va a realizar un recorrido sobre las distintas definiciones, que han ido surgiendo a lo largo de los años, tanto en el ámbito psicológico como en el ámbito jurídico.

2.1. Antecedentes históricos desde el ámbito de la psicología

La primera vez que se escuchó la palabra *mobbing* fue en 1966. Cuando el etólogo austríaco **Konrad Lorenz** (Premio Nobel de Medicina 1973) empleó el término para hacer referencia al comportamiento grupal entre animales, concluyendo que seres vivos de una misma especie acababan atacando a sus homólogos por territorialidad (Piñuel, 2001). En este caso el grupo animal que observó Lorenz (1966) fue el de las aves, en concreto el comportamiento de los cuervos frente a los búhos. El búho, a pesar de ser un animal más grande y corpulento, era agredido por pequeños cuervos para que abandonase su zona de caza. Los cuervos de una manera indirecta, a través de conductas inquietantes y repetitivas, conseguían que el búho terminara yéndose cuando ellos estaban en el mismo territorio.

Esta expresión empleada por Lorenz (1966), *mobbing*, deriva de la palabra anglosajona *mob*. El verbo *to mob* en castellano significa atacar, atropellar, maltratar, perseguir, hostigar, presionar excesivamente para atacar o al contrario admirar. Mientras que el sustantivo *mob* [etimológicamente del latín *mobile*] significa gentío, populacho, chusma, las masas, muchedumbre. Estas acepciones surgen por primera vez en el siglo XVII (Rojas Rivero, 2005).

Por tanto, *mobbing* significa la acción colectiva de ese populacho o grupo de personas frente a algo o alguien. A la hora de traducirlo al castellano se encuentran varias transcripciones, dependiendo del autor se traduce como: acoso psicológico, acoso moral, hostigamiento psicológico, violencia psicológica, maltrato psicológico, psicoterrorismo social, acoso laboral y acoso social (López Cabarcas y Vázquez Rodríguez, 2006). En España, la traducción que más se emplea es la de acoso laboral o moral.

Años más tarde, el estudio de la conducta de los animales se extrapoló al ser humano. En los años 70 el médico **Peter Paul Heinemann** (1972) publicó un libro que trataba la conducta violenta entre grupos de niños. Normalmente la mayoría de los casos de comportamiento violento se realizaban en contra de un solo niño. Para referirse a este comportamiento, empleó el término *mobbing*.

El psicólogo **Dan Olweus** (1973) siguió con el estudio de esta conducta en los niños de la escuela, llegando a emplear la terminología *bullying* para referirse a este tipo de acoso en el entorno escolar, término tan empleado en la actualidad.

En esta misma década, los años 70, se publicó un libro en los Estados Unidos del psiquiatra **Carroll M. Brodsky** (1976). En esta obra se trató por primera vez algunos casos de acoso laboral, pero centrándose en los accidentes laborales, agotamiento y estrés que sufre un empleado en la empresa. No será hasta los años 80-90 cuando empieza a tener relevancia en el mundo laboral, gracias al psicólogo alemán **Heinz Leymann** que observó un comportamiento hostil y sin ética de los empleados en el lugar de trabajo. Leymann (1990) entendió el acoso laboral o terror psicológico como una forma de violencia psicológica extrema sobre una o varias personas, dentro del ambiente laboral, en uno o más de los 45 comportamientos que formula dentro de su “test” (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT*). Cada uno de ellos, son una estrategia de acoso dentro del trabajo (Rojas Rivero, 2005).

Después de la definición de Leymann (1990), surgieron otras investigaciones sobre el fenómeno para saber cuáles son los efectos y las consecuencias del acoso laboral. En Francia surgió una de las pioneras del estudio sobre el acoso laboral **Marie F. Hirigoyen** (1999), teniendo gran divulgación en su país. Denominó al concepto “acoso moral en el trabajo” a través del reconocimiento en pacientes que tenían problemas psicosociales derivados de sus trabajos, entendiendo como acoso:

Toda conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (Hirigoyen, 1999, pp.43-44).

En el caso del Reino Unido, fue la periodista **Andrea Adams** (1992) quién a través de los medios de comunicación, en concreto la televisión y la prensa, dio a conocer el término *bullying* en su país.

En España, el concepto no empezó a tener relevancia de forma generalizada entre la sociedad hasta comienzos de este siglo. Se tradujo como acoso laboral ya sea físico, psicológico, grupal o individual. Entre otros investigadores, **Iñaki Piñuel** (2001) influenciado por Leymann (1990, 1996), publicó un libro sobre este fenómeno, definiendo el acoso que se produce en un entorno laboral. Piñuel determinó el acoso como:

Un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe una persona por parte de otro u otros, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él (Piñuel, 2018).

No obstante la conducta del acoso laboral tiene varias finalidades por parte del acosador:

[...] intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel, 2001, p.55).

A principios del siglo XXI Piñuel (2001) creó el “Barómetro Cisneros” siguiendo las pautas del modelo de Leymann (1990). Se trata de un cuestionario que tiene como objetivo medir el fenómeno del acoso en los ambientes laborales de España, a través de 43 comportamientos agrupados en tres escalas. Para valorar el grado de acoso, las personas tienen que puntuar cada conducta entre 1 (nunca) y 5 (todos los días). Piñuel (2001), a diferencia de Leymann (1990), con el barómetro no solo pretende evaluar el acoso laboral dentro de las empresas, sino también sus consecuencias.

2.2. Antecedentes históricos desde el ámbito del ordenamiento laboral

Para poder buscar soluciones ante una problemática, primero hay que definirla y ver que alcance tiene dicho fenómeno dentro del ámbito jurídico. El objetivo de tener una definición única, sobre el acoso laboral en el derecho, es la de crear un sistema de protección jurídico adecuado. De esta manera, se va a poder diferenciar de otros fenómenos como puede ser el estrés laboral, el desgaste profesional, etc., que también se dan en el entorno laboral. Para ello, primero hay que tomar consciencia de la gravedad que tiene el acoso laboral en los lugares de trabajo y de sus consecuencias. De esta forma, surgirá la necesidad de tener un concepto sobre este fenómeno dentro del ámbito jurídico.

En España, a día de hoy, no se tiene un concepto único que defina este fenómeno. La única definición oficial disponible es la que menciona el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE): “práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”. Por este motivo, a la hora de definir el acoso laboral en este campo debemos acudir a leyes comunitarias, a organizaciones internacionales o sentencias judiciales de España. Incluso, muchos juristas se apoyan a la hora de definir el acoso laboral en los estudios e investigaciones de psicólogos, psiquiatras y sociólogos.

A continuación, se revisa el ordenamiento laboral jurídico tanto del ámbito internacional o como el ámbito nacional.

2.2.1. *Ámbito internacional*

La primera definición de acoso laboral la expuso Leymann en 1990, durante el congreso sobre **Higiene y Seguridad en el Trabajo** desarrollado en Hamburgo. En el año 1998, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT), la incluyó en su Nota Técnica Preventiva (NTP) 476. Dicha definición considera el acoso laboral como:

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y

lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Giner Alegría, 2011, p. 227).

Antes de que el INSHT empleara la definición que se dio durante el congreso, la **Comisión Europea** intentó llegar a un acuerdo sobre un término genérico de acoso laboral. La violencia en el trabajo fue definida en un primer momento como: “incidentes de abuso hacia una persona, con amenazas o asalto en circunstancias relacionadas con su trabajo que implican un desafío implícito o explícito a su seguridad, bienestar o salud”. Es importante destacar, que en esta definición, no se distingue entre las diversas formas de violencia en el trabajo (sexual, física o moral); pero sí se concretan términos claves que tienen como fin causar daño: abuso, amenaza y asalto (Randstad, 2003).

En 2001, el **Comité Asesor en Seguridad, Higiene y Protección de la Salud de la Comisión Europea** definió de una manera más precisa la violencia en el trabajo, incorporando la distinción entre comportamientos (sexual, acoso moral o violencia física):

La violencia puede definirse como una forma de comportamiento negativo entre dos o más personas, caracterizado por su agresividad, generalmente repetitivo, muchas veces inesperado, que tiene efectos dañinos sobre las seguridad, salud y bienestar del empleado en el lugar de trabajo.

La agresividad puede tomar la forma de lenguaje corporal indicando intimidación, desprecio o rechazo, o tomar la forma de violencia física o verbal.

La violencia se manifiesta de muchas maneras, desde la agresión física al insulto, al acoso moral, al acoso sexual, a la discriminación por raza, religión, minusvalía, sexo o cualquier otra diferencia y puede venir desde dentro o desde fuera de la organización (Randstad, 2003, p. 10).

La **Comisión Europea** (2001) definió el acoso moral en el trabajo de manera oficial:

Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores

jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío (Rojo y Cervera, 2005, p.17).

Por otro lado, la **Organización Mundial de la Salud** (2002) definió el acoso laboral como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Tras recopilar varias definiciones existentes, y ver los elementos que constituyen una situación de acoso laboral. El **INSHT** (2009) en su NTP 854, actualizó su definición del concepto:

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.

2.2.2. Ámbito nacional

En España, a través de diversas sentencias, se pueden encontrar diferentes definiciones del concepto acoso laboral. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Navarra, de 30 de abril de 2001, recurso de suplicación núm. 148/2001; también la STSJ de Navarra, de 18 de mayo de 2001, recurso de suplicación núm. 134/2001, lo define como: “una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral”.

El Juzgado de lo Social de Madrid en la sentencia núm. 298/2001, de 18 de junio de 2001, define el acoso laboral como:

Situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social

en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

El Tribunal Superior de Justicia de Granada en la sentencia núm. 171/2018, de 25 enero de 2018, entiende como acoso:

[...] aquella situación de hostigamiento psicológico en el trabajo por la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles por los que se ejerce una violencia psicológica y sistemática durante un período prolongado de tiempo sobre otra persona en lugar de trabajo.

Al no disponer de una normativa específica y menos de un concepto unificado, la definición que más se emplean en los tribunales, es la de Leymann (1990). Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Valenciana o de la Comunidad de Madrid han empleado la definición de Leymann (1990) como modelo de acoso laboral (Rubio de Medina, 2011, pp. 24-25).

En conclusión, se puede observar que no existe una definición única para el acoso laboral. Desde el punto psicológico, cada investigador explica el concepto con un matiz distinto; y desde el ámbito jurídico, al no disponer de un concepto único, cada jurista se acoge a sentencias, normativas europeas o investigaciones. Pese a esto, en ambos entornos están de acuerdo de ciertos componentes necesarios para hablar de acoso. En primer lugar, el acoso tiene que estar relacionado con el ámbito laboral, es decir, se tiene que producir dentro de la organización donde se trabaja. En segundo lugar, el acoso es hacia una sola persona aunque en ocasiones a varias, durante un periodo de tiempo prolongado y que se da de forma reiterada. En tercer lugar, la finalidad que tiene el acosador es la de ocasionar daño físico o psicológico, de manera que la víctima acaba aislándose, marginándose del resto de sus compañeros o incluso abandonando el trabajo.

III. ELEMENTOS Y CONDUCTAS DEL ACOSO LABORAL

3.1. Elementos estructurales

Aunque no se dispone de una única definición sobre qué es el acoso laboral, sí que hay un acuerdo sobre cuáles son los elementos que lo componen. Estos elementos a su vez lo diferencian de otros fenómenos. Los elementos estructurales que definen este fenómeno son los siguientes: conducta típica, reiteración de la conducta, el lugar dónde se produce y el daño causado (Arbonés, 2014).

3.1.1. Conducta típica

En primer lugar, para que se pueda hablar de acoso laboral es necesario que exista una presión de una persona hacia otra. La presión es lo que caracteriza al acoso laboral. La víctima se debe sentir presionada, atacada, hostigada por el acosador a través de conductas antijurídicas que tienen como finalidad destruir. Estas pueden ser: la imposibilidad de comunicación con sus compañeros, situaciones de aislamiento, ataques a su vida personal o las acciones que desprestigien a la persona acosada para destruir su reputación e insultos.

Esta conducta de presión es tendenciosa, siguiendo un plan de actuación que puede ser explícito o implícito. El acoso laboral exige que la situación de hostigamiento sea grave, es decir, que sea intenso y objetivamente dañino.

3.1.2. Reiteración de la conducta

Uno de los elementos estructurales fundamentales es la reiteración de la conducta en el tiempo. Es decir, el tiempo que dura esa conducta hostil y con qué frecuencia se da. No es suficiente que el acoso se presente como una conducta aislada en el tiempo, sino que se requiere una frecuencia y cierta prolongación en el tiempo. Según Leymann (1990) y la NTP sobre acoso del INSHT (1998), es necesario que el acoso se produzca de forma sistemática, una vez a la semana, durante al menos un período de 6 meses. Este período puede ser interpretado. Lo importante aquí es que el comportamiento hostil hacia la persona se dé a lo largo del tiempo. El fin de esta conducta, por parte del acosador, es terminar destruyendo psicológicamente a la víctima.

3.1.3. Lugar

Esta presión debe darse dentro de la organización, es decir, debe estar vinculada con el ámbito laboral. Este es uno de los rasgos más claros que define al acoso laboral. Permite diferenciar este tipo de acoso frente a otros como puede ser el acoso escolar, el acoso familiar o el acoso por internet.

3.1.4. Daño causado

La finalidad del acosador es acabar psicológicamente con la víctima, apartarla del entorno laboral. El acosador lo que busca es que la persona acosada se vaya de la empresa por voluntad propia. Para ello, el acosador a través de conductas hostiles busca crear daño efectivo en la víctima, perjudicando su salud (física o psicológica).

3.2. Tipos de conductas del acoso laboral

Para Leymann (1990, 1996), esta conducta hostil que es el acoso laboral se manifiesta en uno o más de los 45 comportamientos recogidos en el LIPT. Se encuentran distribuidos en 5 grandes apartados (Giner Alegría, 2011, pp. 227-228):

1. Limitar la comunicación a través de actividades como son interrumpir a la víctima cuando habla, gritarle en vez de hablarle, amenazarle, ignorar su presencia entre otros.
2. Limitar el contacto social con conductas que evitan que la persona acosada tenga posibilidad de mantener relaciones sociales. Por ejemplo: no hablar nunca con la persona, aislarla de los demás compañeros, etc.
3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros. Por ejemplo: ridiculizar a la víctima, burlarse atacando su vida privada, cotillear o difundir rumores falsos, obligar a realizar trabajos que humillen a la persona.
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral asignándole tareas inútiles, humillantes, inferiores a su capacidad o directamente no asignarle ningún trabajo.

5. Comprometer la salud obligándole a realizar trabajos que perjudiquen su salud y/o agredir físicamente o sexualmente a la víctima.

Para que se considere que la persona sufre acoso es necesario que alguno o varios de los ítems que están recogidos en el LIPT se den, de manera sistemática.

IV. DIFERENCIAS ENTRE ACOSO LABORAL Y CONFLICTO LABORAL

El conflicto laboral es un enfrentamiento que se da dentro del ámbito de la organización entre compañeros del mismo nivel, superiores o inferiores en la jerarquía de la empresa. Hasta aquí no se ve ninguna diferencia con el acoso laboral. Por tanto, ¿en qué se diferencian el acoso laboral del conflicto laboral?

En modo de resumen, se recogen las diferencias entre conflicto laboral y acoso laboral en la siguiente tabla.

Tabla 1. Diferencias entre acoso laboral y conflicto laboral

Acoso Laboral	Conflicto Laboral
Hay un persona concreta.	No hay una persona concreta.
El acosador tiene un objetivo concreto.	No hay un objetivo concreto.
Comportamiento a uno o varios compañeros de trabajo, nunca a todos.	Comportamiento entre compañeros en el trabajo.
No hay una causa “determinada”.	La causa son envidias, celos, el querer tener el poder.
Confrontaciones son repetitivas en el tiempo.	Confrontaciones son aisladas en el tiempo.
Las discrepancias no son claras.	Las discrepancias son claras y evidentes.
El fin es boicotear a la persona.	El fin no es boicotear a la persona.
Objetivo individual.	Objetivo común y compartido.
Comunicación autoritaria	Comunicación participativa.
Consecuencias negativas.	Consecuencias positivas y negativas.

Nota. Adaptado de “Como enfrentarse al acoso laboral o mobbing”, de Peña R., 2011, p. 41. Barcelona: Servidoc S. L. © 2011 de Servidoc S. L.

En el acoso se requieren dos elementos esenciales: durante cuánto tiempo está vigente esta conducta hostil y con qué frecuencia la sufre la víctima. Estos dos elementos no se dan en el conflicto, es decir, los conflictos son temporales y surgen en un momento determinado. Esto puede ser debido a que un conflicto laboral se puede dar por ejemplo por un desacuerdo de intereses, las condiciones o la falta de comunicación

que surge entre una o varias personas. Una vez solucionado el conflicto la relación entre ellos vuelve a la normalidad. En cuanto al individuo, el acoso laboral siempre se da hacia una o varias personas en concreto. En el conflicto laboral no hay una persona en concreto, de hecho puede surgir un enfrentamiento entre personas de diferentes departamentos dentro de una empresa.

En el acoso laboral es necesario que los comportamientos hostiles que se den estén recogidos en el LIPT. En cambio, en el conflicto laboral no tienen por qué darse las conductas que recoge Leymann (1990, 1996). Puede surgir un conflicto laboral entre compañeros debido a un desacuerdo al enfocar un proyecto, o por la forma de organizar las vacaciones de las personas que componen sus departamentos. Simplemente, pueden surgir conflictos por pequeños roces del día al día sin tener una causa en concreto. En cambio, en el acoso laboral, la causa más frecuente son los celos y la envidia (Piñuel, 2001). Por ejemplo, que la víctima posea cualidades o rasgos personales que hagan caer en gracia a los demás, obteniendo mayor aceptación entre los compañeros. Otra causa puede ser la demostración de poder del acosador hacia las personas que trabajan en la organización, creando un clima de hostigamiento a través del temor hacia él (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua y Hernández Mendoza, 2007).

En cuanto a la comunicación existente entre las personas implicadas es totalmente diferente. En un conflicto la comunicación es participativa, donde todas las partes involucradas pueden dar su opinión al respecto para llegar a un acuerdo común. En el acoso laboral la comunicación es autoritaria por parte del acosador, la víctima no le puede llevar la contraria, ni opinar sin ser humillado.

El efecto entre las personas implicadas, es otra de las diferencias entre acoso laboral y conflicto laboral. En el acoso laboral, las consecuencias siempre son negativas hacia la víctima. La persona acosada termina destruida de manera psicológica. En cambio, en el conflicto laboral se pueden sacar consecuencias positivas y negativas (León Garrido, 2016):

- Las consecuencias positivas pueden llevar a estimular a los empleados, a innovar o incluso a unir a los compañeros. A través del conflicto se tiene que buscar un acuerdo en común. Lo que conlleva que se promueva dentro del grupo la

flexibilidad y la innovación a la hora de resolver el problema en conjunto. Esto se debe a que se tiene en cuenta a todas las personas que están involucradas en el enfrentamiento, y por tanto, la solución se busca entre todos. De manera que al tener diversos puntos de vista del conflicto, las personas se superan a sí mismas aumentando su creatividad. A su vez se fomenta la confianza y la unión entre compañeros, lo que consigue una comunicación eficaz y un objetivo en común aumentando así su rendimiento. A veces una disputa determinada puede ser el motor que haga que la empresa cambie a mejor.

- En el conflicto laboral, no solo hay consecuencias positivas sino también existen consecuencias negativas. Un enfrentamiento puede producir en las personas ansiedad, nerviosismo o incluso presión entre los empleados. Esto puede pasar cuando dentro de una empresa coexisten varios conflictos de intereses. Las personas involucradas pueden pensar que la solución a tal enfrentamiento es una cuestión de fuerza de ideas. Este pensamiento puede desembocar en frustración al verse reducidas ideas de compañeros que son más “débiles”. Si se dan a menudo, la comunicación se vuelve vulnerable y se crean falsas percepciones que pueden intensificar el conflicto, a través de tensiones o actitudes defensivas entre los compañeros de trabajo.

Otro elemento esencial que diferencia cuando se está ante una situación de acoso laboral o ante una situación de conflicto laboral es el fin que tiene. En el acoso laboral, el fin que tiene el acosador es el de boicotear, destruir a la víctima poco a poco, a través de conductas hostiles. No importa que esté perjudicando la salud de la otra persona a nivel físico, psicológico o ambos. En cambio en el conflicto laboral, no existe un fin de boicotear y de destruir, sino de llegar a un acuerdo entre las partes que se encuentran en el conflicto generado. No hay un daño directo como puede haber en el acoso laboral.

En resumen, siguiendo la teoría de Leymann (1990) si se dan conductas hostiles de manera aislada, no quiere decir que se encuentre ante una situación de acoso laboral sino ante un conflicto laboral, aislado en el tiempo. En este punto, tengo que decir que no siempre se tiene que dar un comportamiento de manera diaria para considerarlo acoso. Hay conductas, como difamar o crear rumores falsos, que pueden llegar a provocar consecuencias muy negativas en la persona afectada. Los rumores falsos

aunque no se digan de forma continua en el tiempo y constante pueden conseguir destrozar la reputación y dignidad de una persona. La persona afectada, puede llegar a tener que abandonar su puesto de trabajo por sufrir depresión, ansiedad, etc. y no verse con fuerzas de afrontar dichas difamaciones. Este tipo de acciones por su gravedad considero que también son una forma de acoso hacia la persona perjudicada.

V. FASES, COSTES Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

5.1. Fases o etapas del acoso laboral

Establecer unas fases específicas, por las que todas las víctimas pasan es complicado. Las víctimas no siempre se comportan de idéntica manera, ni actúan igual ante conductas de acoso. Esto mismo, también ocurre en la figura del acosador. No todos emplean las mismas conductas de hostigamiento, donde tienen un papel fundamental la organización y el entorno donde se desarrolla el acoso.

Leymann (1996), desde un punto organizacional, desarrolló cuatro fases en las cuales se describe cómo surge y evoluciona el acoso laboral. Se encuentran recogidas en la NTP 476 (1998): fase de conflicto, fase de acoso y estigmatización, fase de intervención desde la empresa y fase de marginación o exclusión de la vida laboral.

5.1.1. Fase de conflicto

En cualquier empresa u organización existen conflictos en un momento aislado, ya sea por motivos de organización, planificación, desacuerdos, etc. La mayor parte de las horas diarias se pasan en el lugar de trabajo, y es normal que en ocasiones existan roces que generen pequeños conflictos. El problema surge cuando esos conflictos se mantienen en el tiempo, de forma que se vuelven crónicos.

5.1.2. Fase de acoso o de estigmatización

Cuando un conflicto pasa a ser algo habitual pasa a convertirse en acoso laboral. Por tanto, el acoso en el trabajo se puede iniciar como una serie de conflictos que no acaban de solucionarse, por parte de una de las personas que forma parte de él. Al mantenerse en el tiempo y con frecuencia, pasa a transformarse en acoso. En esta etapa, el acosador empieza a ver a la otra persona como un incordio, y comienza con las conductas hostiles.

5.1.3. Fase de intervención desde la empresa

En esta tercera fase, el problema llega a la organización. La empresa, tomará medidas en consecuencia o intentará negar la existencia de acoso laboral en su plantilla. Si decide tomar medidas, la organización iniciará una investigación del problema para poner fin al acoso. En ellas, se puede incluir desde el cambio del puesto de trabajo hasta

el despido del acosador. En cambio, si la empresa decide negar el problema, el acosador continuará con su plan de destrucción de la víctima. Dando lugar a posibles bajas temporales por parte de la persona acosada.

5.1.4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral

En esta cuarta etapa, la víctima pasará a compaginar periodos de baja temporal con el trabajo. Cada vez las bajas temporales serán más largas en el tiempo, pudiendo finalizar en el despido de la víctima por sus ausencias, bajo rendimiento, o que bien ella misma decida irse de la organización por voluntad propia. En ocasiones, la persona abandona de manera definitiva el mundo laboral al otorgarle una pensión por incapacidad permanente. Esto conlleva unas consecuencias negativas para la persona, la sociedad y la empresa.

5.2. Consecuencias del acoso laboral

Las personas que sufren este fenómeno, no van a tener las mismas consecuencias, ni van a reaccionar de la misma forma. Además, hay que tener en cuenta que el acoso laboral no solo tiene efectos para el trabajador sino también para la organización y la sociedad (Comisiones Obreras, 2002).

5.2.1. Para el trabajador

Cada persona es diferente a otra, es decir, no todos los individuos van a tener la misma forma de ser, ni de actuar, ni las mismas habilidades y capacidades para afrontar los problemas. En otras palabras, no todos los empleados van a reaccionar de la misma forma ante una situación de acoso, esto va a depender de la personalidad y características de la persona. Hay trabajadores que soportarán más los ataques, que otros. Esto no quiere decir, que las personas que aguantan más no les afecten. Los empleados que hayan sido sometidos a un estrés continuado, a experiencias traumáticas, son más susceptibles a sufrir las consecuencias del acoso. Las víctimas de este fenómeno acaban siendo personas muy inseguras con gran sentimiento de culpabilidad, terminan perdiendo la confianza en sí mismas, la autoestima y se vuelven vulnerables. Al final, la víctima pasa largas temporadas de baja por enfermedad temporal, que acaban con el abandono de su puesto de trabajo manera voluntaria. En algunas ocasiones el desenlace acaba siendo el suicidio (Comisiones Obreras, 2002).

Según Leymann, existe una alta probabilidad de que los individuos que sufren este fenómeno, acoso laboral, acaben desarrollando un trastorno de estrés postraumático. Este es el diagnóstico que mejor explica los diferentes síntomas que sufre la persona, aunque hay otros como puede ser el trastorno depresivo mayor o la ansiedad generalizada (Ávila Cavidad, Bernal Toro y Alzate, 2016).

Los síntomas que sufre el trabajador acosado se pueden clasificar en físicas, psíquicas, sociales y laborales (Unión General de Trabajadores, 2008):

- En el ámbito físico se encuentran diferentes patologías psicósomáticas: dolores de cabeza, espalda, mareos, diarrea, vómitos, náuseas, hipertensión, problemas para dormir, cansancio, etc.
- En el ámbito psíquico: son las consecuencias más graves para la víctima. Algunos de los síntomas que padece la persona son: depresión, pérdida de memoria y capacidad de concentración, irritabilidad, nerviosismo, ataques de ira, inseguridad, baja autoestima, falta de iniciativa, etc. En ocasiones la víctima, con el fin de disminuir la ansiedad que sufre, acaba terminando con adicciones.
- En el ámbito social: la víctima termina desconfiando de todo lo que le rodea, se vuelve agresiva y hostil por miedo a que la ataquen. Presentan conductas de aislamiento, inadaptación y se vuelven hipersensibles a la crítica.
- En el ámbito laboral: la falta de motivación por parte de la víctima hace que no esté satisfecha, lo que genera un bajo rendimiento laboral.

En resumen, el coste que tiene el acoso laboral para la persona que lo sufre es muy alto. No solo en el ámbito de la salud física y mental sino también en el entorno familiar. La desatención de sus responsabilidades, hijos, pareja, amigos, etc. puede llegar a generar dificultades económicas dentro del ámbito familiar e incluso pudiendo finalizar en rupturas repentinas de las relaciones personales.

5.2.2. Para la empresa

Las consecuencias del acoso laboral no las sufre únicamente la persona acosada y su entorno más allegado. A la empresa también le afectan de una manera muy negativa. Por un lado, las organizaciones donde se desencadenan estas conductas de hostigamiento acaban perdiendo clientes y productividad, debido a que son menos eficaces (Comisiones Obreras, 2002). Lo que conlleva una pérdida de imagen, de reputación hacia terceros, y en general a la sociedad (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua y Hernández Mendoza, 2007).

Por otro lado, la víctima afectada por acoso es menos eficaz y eficiente. El rendimiento se ve disminuido, al igual que la comunicación con sus compañeros o superiores, de manera que poco a poco el acosado comienza a incidir en absentismo laboral. Esto supone altos costes económicos para la empresa, debido a que el absentismo es causado por bajas de incapacidad temporal, accidentes de trabajo, etc. En el VII Informe de Adecco sobre absentismo en España (2018) se puede observar que ha aumentado en un 21% respecto al año 2014. Causando un coste directo a la empresa de 6.218 millones de euros. Este coste aumentará en los casos de reclamaciones o denuncias laborales (y la sentencia sea a favor del empleado): indemnizaciones, costes de abogados, etc. (Rodríguez López, 2014).

Es un hecho que el absentismo provoca consecuencias nefastas para la organización. En primer lugar, la empresa necesita ocupar ese puesto dentro de la organización, por lo que va a tener que contratar a alguien externo. Si el puesto es cualificado, el nuevo empleado va a precisar que la empresa proporcione una formación para poder realizar el trabajo (Comisiones Obreras 2002). En segundo lugar, al generarse una mala imagen de la organización, la empresa se va a encontrar con que puede tener dificultades para encontrar a alguien con el perfil requerido para el puesto. En tercer lugar, las organizaciones que presentan acoso laboral tienen mal clima laboral entre la plantilla. Esto supone que muchos empleados intenten buscar otras empresas del sector para trabajar. Por tanto, la empresa va a tener problemas de retención de profesionales en su plantilla.

De una manera más global, el acoso laboral acarrea para la empresa un alto coste. La persona acosada termina por no tener ninguna motivación, afectando a su

rendimiento laboral y a la calidad de su trabajo. Hasta el punto que la víctima empieza a faltar a sus obligaciones en la organización, motivadas en la mayoría de casos, por bajas laborales. La empresa se ve perjudicada al disminuir su productividad, perdiendo mano de obra competente y aumentando sus gastos.

5.2.3. Para la sociedad

Aparte de las consecuencias que sufre la persona acosada y la organización, hay que tener en cuenta los efectos que tiene este fenómeno sobre la sociedad. El coste que supone para el Estado español y concretamente para las arcas de la Seguridad Social. Esto se debe al gasto dedicado a consultas médicas, bajas laborales, incapacidades y jubilaciones anticipadas (Comisiones Obreras, 2002, p. 16).

Un ser humano que sufre acoso en el puesto de trabajo, presentará sus primeras consecuencias en forma de depresión o estrés entre otros síntomas. Esta persona acudirá a la Seguridad Social, para realizar tratamientos médicos o terapias incluyendo una baja temporal que puede durar varias semanas o incluso meses. Tras la baja por incapacidad temporal, hay situaciones en las que se solicita la incapacidad permanente y estas personas deberán pasar por el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI). En España, existe jurisprudencia que reconoce el acoso laboral como una enfermedad profesional, ya que los daños a la salud de la víctima han sido ocasionados en su ámbito laboral. Por tanto, una de las consecuencias del acoso laboral para la sociedad son las bajas laborales que ocasiona.

Otra consecuencia que genera en la sociedad el acoso laboral es la jubilación anticipada. Cuando el acoso laboral lo sufre una persona que tiene una edad cercana a la jubilación, si tiene la posibilidad, termina jubilándose antes de la edad estipulada que le corresponde. Esto supone que la persona pase a cobrar por parte del estado una prestación contributiva.

Una vez que la persona se encuentra sin trabajo, ya sea de manera voluntaria o por decisión de la empresa, pasa a ser un número más en la tasa de desempleo. En el caso de despido por parte de la empresa, la víctima va a tener derecho a cobrar la prestación contributiva por desempleo durante un máximo de 2 años. El tiempo de cobro dependerá de los años trabajados y cotizados.

En resumen, el acoso laboral hace que las víctimas tengan que acudir a la Seguridad Social ya sea por un tratamiento o por una prestación. Se puede decir que se acude a este organismo como un medio de solución al fenómeno en vez de un medio de prevención. Lo que origina altos costos sociales y económicos para el país, perjudicando la protección social. Según el VII Informe de Adecco sobre absentismo en España (2018), al estado le supone 6.653 millones de euros el coste de las prestaciones que generan las bajas. Se ha incrementado un 11% respecto al año 2016. La segunda causa más común de incapacidad temporal son por trastornos musculoesqueléticos seguido de lesiones traumáticas. Puede ser que un porcentaje muy importante de estos casos, estén relacionados con el acoso laboral.

VI. TIPOS DE ACOSO LABORAL

Existen diferentes clasificaciones de acoso laboral: acoso activo o pasivo, según la dirección que tome dentro del organigrama o según objetivos a conseguir por el agresor.

6.1. Acoso activo o pasivo

En esta primera clasificación se pueden ver dos tipos de acoso, dependiendo de si el jefe participa directamente o no en el acoso. Si el empresario es quien planifica y/o desarrolla directamente las conductas de *mobbing*, el tipo de acoso es activo. En cambio, si el jefe es el espectador, tolerando situaciones entre compañeros que acaban siendo acoso laboral, el tipo de acoso es pasivo (Rojas Rivero, 2005, p.97).

6.2. Según la dirección del organigrama

Esta segunda clasificación, el acoso laboral se distingue según la dirección de las personas en el organigrama (Rojas Rivero, 2005): acoso vertical, acoso horizontal y acoso mixto. Es decir, si el acoso viene de la cúspide de la pirámide del organigrama, del mismo nivel o de niveles inferiores.

6.2.1. Acoso vertical

Este tipo de acoso se produce dentro de la empresa entre niveles. Es decir, se puede dar el acoso laboral desde niveles inferiores hacia niveles superiores, viceversa o incluso ambos. Por tanto, aquí se puede distinguir el acoso ascendente y descendente:

- Acoso ascendente: es aquel acoso que se da por una persona de rango inferior dentro del organigrama de la empresa. Este tipo es el menos frecuente en las organizaciones. Por ejemplo: cuando un empleado promociona pasando a una categoría superior, y alguno de sus subordinados no está de acuerdo con el ascenso. La persona no conforme, intenta boicotarlo ante sus superiores jerárquicos, para que le quiten el puesto o acabe rechazando el cargo. También existe un ejemplo claro en la fusión entre dos empresas, donde trabajadores pasan a depender de un nuevo superior ajeno, o incluso cuando el superior es una persona muy joven. En estos casos los empleados toman una actitud de envidia o celos que acaban perjudicando el trabajo del jefe acosado.

- Acoso descendente: es el tipo más habitual, se da por una persona de rango superior hacia una persona de rango inferior. El individuo con rango superior, en muchos casos el jefe, le hace la vida imposible al trabajador. Por ejemplo: mandándole trabajos de categoría inferior o sobrecargándolo de trabajo, impidiéndole la relación con el resto de compañeros, no facilitándole las herramientas adecuadas para la realización de su trabajo, despreciándole, acusándole falsamente, etc. Todo ello con el fin de que el empleado acabe pidiendo la baja voluntaria, y así la empresa no tener que pagar la indemnización pertinente.

6.2.2. Acoso horizontal

Es el acoso laboral que se produce entre compañeros de trabajo de la misma posición dentro de la empresa. En este tipo de acoso, normalmente, las agresiones son motivadas por celos, envidias, actitudes racistas, discriminatorias o sexistas del agresor hacia la víctima. El agresor o agresores se aprovechan de la pasividad del jefe o los jefes de la empresa. Por ejemplo: cuando una mujer accede a una empresa donde la mayoría de puestos son ocupados por hombres, y además tiene un puesto es la jerarquía del organigrama. En muchas ocasiones, a los varones no les resulta fácil este cambio y toman actitudes groseras o de desprecio. Incluso no haciendo caso de las ordenes que les manda.

6.2.3. Acoso mixto

Este tipo de acoso laboral es la mezcla entre el acoso vertical y el acoso horizontal. Las personas que intervienen pueden ser de su mismo nivel, como de un de un nivel jerárquico superior o inferior (Arbonés, 2014).

En inglés emplean una terminología específica para cada situación de acoso. La clasificación es más simple, es decir, depende de si el acoso es realizado por un jefe o por un compañero independiente de si tiene un puesto inferior o se encuentra en el mismo rango dentro del organigrama. En la siguiente tabla se presentan las definiciones (Rojas Rivero, 2005, p.53):

Tabla 2. Clasificación de acoso en inglés

Bossing: acciones que se desarrollan en la propia empresa. En la STSJ de Valencia, en la sentencia núm. 49/98, de 25 de septiembre del 2001, lo definió como “*la práctica que no se desarrolla entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor*”. Por ejemplo la “política de empresa” de acoso frente a trabajadores por motivo de reorganización de plantilla o porque no les gustan.

Tossing: la acción de intimidación, perturbación, crear alboroto, inquietar que crea un compañero a otro.

6.3. Según objetivos

En tercer lugar, existe la clasificación del acoso laboral según los objetivos del agresor a conseguir. Es otras palabras, según la intencionalidad que tenga el acosador se puede encontrar cuatro modalidades de acoso: acoso estratégico, acoso perverso, acoso disciplinario o acoso de dirección o gestión (De Miguel Barrado y Prieto Ballester, 2016).

- Acoso estratégico: es aquel que tiene como fin que la persona acosada termine abandonando el puesto de trabajo por voluntad propia. Por ejemplo: una empresa tiene a un trabajador que no les gusta, pero no le quieren despedir directamente para ahorrarse la indemnización. En este caso, la organización decide tomar ciertas conductas hostiles como puede ser cambiar los turnos de trabajo sin avisar a la persona de manera muy repetitiva. De esta forma, el empleado termina cansándose de estos cambios sin contar con él, y acaba abandonando el puesto de manera voluntaria. La empresa se ahorra la indemnización del despido y ha conseguido su fin, que el trabajador se vaya.
- Acoso perverso: en este tipo de acoso se busca como finalidad la destrucción de la víctima. El acosador tiene un perfil de seductor, lo que hace que sus compañeros se ganen rápido su confianza. Al principio es la persona que ayuda a la víctima de tal manera que esta acaba confiando en él, y no solo en el ámbito del trabajo sino que acaba contándole cosas de su vida privada. Se puede decir,

que para la víctima se acaba convirtiendo en un pilar en su vida dentro de la empresa. Cuando el agresor ve que ya tiene la confianza de la víctima, empieza a aislarle de los demás compañeros, de manera, que siempre acuda a él en busca de ayuda. Poco a poco, la víctima se va volviendo vulnerable y empieza a no confiar en sí misma. Tiene la necesidad de acudir al acosador en todo momento. Normalmente, este tipo de personas acaban dejando el puesto de trabajo por depresión y por la sensación de no valer para nada. Este tipo de acoso, bajo mi punto de vista, es el más peligroso, la víctima no se va a dar cuenta que en realidad en vez de ayudarle le está perjudicando.

- Acoso disciplinario: es el que se emplea por agresores que buscan hacerse temer entre los trabajadores. Habitualmente son empresarios o jefes que lo único que buscan es la rentabilidad de la empresa, sin pensar en la motivación de los empleados. Cuando no llegan a cumplir los objetivos, amenazan a los trabajadores con el despido. Antiguamente este tipo de conducta se la asociábamos a “jefes duros”.
- Acoso de dirección o gestión: esta modalidad de acoso es ejercida por quienes dirigen la empresa. Se suele dar en situaciones en el cuál el trabajador conoce sus derechos laborales o esta académicamente más formado que sus superiores, y éstos tienen miedo a que les quiten el puesto. Por ejemplo: un empleado que trabaja 8 horas diarias en un comercio, y su descanso es de solo 15 minutos. En este caso, el empleado sabe que el ET dice que el tiempo de descanso que le corresponde es de 30 minutos, y se lo dice a sus superiores. A la empresa no le va a sentar bien, va a tener que cambiar los descansos de todos los empleados. Los superiores puede que vean como una amenaza a este trabajador. Otro motivo por el cual se puede dar situaciones de acoso de gestión es el ahorro de la empresa en personal (Arbonés, 2014).

Como curiosidad, en el Reino Unido, emplean la expresión *bullying* en vez de *mobbing* para hacer referencia a este fenómeno dentro del ámbito laboral. Además diferencian 4 tipos específicos de acoso que se presentan en la siguiente tabla (Rojas Rivero, 2005, p. 53):

Tabla 3. Tipos específicos de acoso en Reino Unido

<p>El acoso que es ejecutado por el empresario: <i>corporate bullying</i>.</p> <p>El acoso que es ejecutado por un solo compañero: <i>serial bullying</i>.</p> <p>El acoso que es ejecutado por un grupo de personas: <i>gang bullying</i>.</p> <p>El acoso que sufre un trabajador, por parte de los usuarios o clientes que disfrutan de los servicios que ofrece la empresa: <i>client bullying</i>.</p>

En resumen, el acoso laboral se puede dar en muchas situaciones y en cualquier persona dentro de la empresa. No tiene por qué ser siempre de los niveles superiores del organigrama a los inferiores, es decir, no siempre el acoso se da de jefes a empleados. También puede haber acoso entre iguales y entre empleados con puestos inferiores hacia sus superiores. Los motivos para el acoso pueden ser variados, ya sea por envidias entre compañeros, estratégico, disciplinario o de gestión por parte de la empresa. Estos últimos pueden llegar a ser difíciles de ver, los empleados no van a pensar que la propia organización les está acosando, sino que simplemente les están fastidiando. Además la empresa va a tener argumentos para que el empleado le crea.

VII. NORMATIVA

Una de las consecuencias de no disponer de un concepto unificado sobre el acoso laboral, es que a día de hoy, no hay una regulación específica para combatir y prevenir este fenómeno. Por ello, se van a revisar las normativas que existen tanto a nivel comunitario como a nivel nacional.

7.1. Normativa Comunitaria

En el ámbito comunitario no existe una directiva exclusiva del acoso laboral, pero sí se disponen de tres directivas que hablan del principio de igualdad. El Tratado de Ámsterdam, en el artículo 13, autorizó al Consejo a poder adoptar medidas para evitar la discriminación. A partir de aquí, surgieron tres directivas entre los años 2000 y 2002 (Arbonés, 2014, p. 23):

- **Directiva 2000/43/CE**, de 29 de junio de 2000, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- **Directiva 2000/78/CE**, de 27 de noviembre de 2000, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **Directiva 2002/73/CE**, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Por primera vez, se habla de la distinción entre acoso y acoso sexual. En esta directiva el acoso se define como:

La situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Robles Carrillo, 2014, p. 826).

Años más tarde, se creó la Directiva 54/2006/CE. En ella, se trata la aplicación principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En 2007, las organizaciones interlocutoras sociales de Europa (CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP), firman el **Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (AMEVA)**. Con este acuerdo se pretende prevenir y gestionar el acoso, acoso sexual y la violencia física en el trabajo. El AMEVA dice que “existe acoso cuando uno o más empleados o directivos, se abusa, amenaza y/o se les humilla en circunstancias relacionadas con el trabajo” (Arbonés, 2014, p. 24).

Gracias a estas Directivas y al Acuerdo Marco, algunos países como Noruega, Francia o Suecia han creado normativas específicas sobre el acoso laboral.

7.2. Normativa en España

España es uno de los países que a día de hoy no tiene una normativa específica sobre el acoso laboral. A pesar de esto, se cuenta con una regulación que protege a la víctima.

En primer lugar, se va a analizar los bienes jurídicos que recoge la **Constitución Española (CE)** de 1978, que pueden verse lesionados ante conductas de acoso laboral (Llovera, Alfaro y Bautista, 2014, pp. 6-10):

- Derecho a la dignidad de la persona (art.10.1): la CE reconoce la dignidad del ser humano como derecho fundamental. La víctima que sufre acoso puede llegar a sufrir actos que vulneren su propia dignidad como persona. Por ejemplo: el insulto.
- Derecho a la igualdad (art.14): el acoso laboral discrimina a la persona que lo sufre, vulnerando este derecho. Por ejemplo: no tener las mismas oportunidades profesionales en la empresa.
- Derecho a la integridad física y moral (art.15): el acoso laboral es un ataque

psicológico o físico hacia un compañero de trabajo, con el fin de destruirla. De este modo el acosador está vulnerando este artículo.

- Derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen (art.18.1): la víctima del acoso laboral puede ver como algunas conductas de agresión perjudican a su honor, imagen propia o intimidad. Por ejemplo: la difamación.
- Derecho al trabajo (art.35): todas las personas tienen derecho a poder trabajar en lo que quieran con una remuneración digna para poder vivir, y poder desarrollarse profesionalmente. Por tanto, si una persona sufre acoso laboral se vulnera dicho derecho. A la víctima se le está “negando” trabajar en lo que quiere, y a su vez promocionar dentro de la empresa.
- Derecho a la salud (art.43): la CE en este artículo nos dice: “se reconoce el derecho a la protección de la salud”. De modo que, el empresario o los poderes públicos deben de proteger a las personas de las conductas que provocan que la salud se deteriore. En el caso del acoso laboral, evitar que la víctima llegue a tener problemas de salud como estrés, insomnio, dolores de espalda, etc.

En segundo lugar, en 1995 se elaboró el **Estatuto de los Trabajadores (ET)**. Esta ley contiene la defensa de los trabajadores en España que prestan sus servicios de una forma retribuida. En su artículo 4 c) se recoge el derecho básico a no ser discriminado, a pesar de que no mencionar el acoso laboral se sobreentiende que queda recogido (Llovera, Alfaro y Bautista, 2014, p.14):

A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

El Estatuto de los Trabajadores también recoge en la sección 4º la extinción del contrato. En referencia a este fenómeno se pueden encontrar varias situaciones de despido. Por un lado, la organización puede realizar un despido disciplinario al

acosador, debido a la realización de ofensas físicas o verbales a un compañero de trabajo. Esta conducta, incumple la relación contractual, considerándose como graves dentro del ET (art.54 c). Por otro lado, la empresa puede terminar presionando a la víctima para que se vaya de forma voluntaria, originando un despido improcedente (art 56). Otra extinción que contempla el ET, es la extinción voluntaria del trabajador (art.50). El trabajador puede extinguir su relación contractual con la empresa cuando “las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador”. O “cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario”. Esto conlleva, que el trabajador sea indemnizado por parte de la empresa (Llovera, Alfaro y Bautista, 2014).

En tercer lugar, se encuentra el **Código Civil (CC)** español, en sus artículos 1902 y 1903, habla de la reparación del daño causado por el acosador o el empresario hacia la víctima. Por tanto, el empresario debe proteger la salud de sus empleados en situaciones de acoso.

En cuarto lugar, la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, es otra de las normativas que se tiene en España. Tiene como objeto establecer un mínimo de garantías y responsabilidades, para la protección de la salud de los trabajadores, frente a los riesgos que se pueden derivar del puesto de trabajo.

El empresario tiene la obligación legal de crear un Plan de Prevención adecuado para su empresa (art.16 LPRL). A través de él se debe aplicar una protección eficaz para la salud de los trabajadores, y así evitar, evaluar y combatir los riesgos (art.14 y 15 LPRL). Antes, de realizar el Plan de Prevención, es imprescindible evaluar los riesgos existentes en la organización. En el acoso laboral, a través de la evaluación de riesgos, se puede observar si hay comportamientos que incitan a desarrollarse este fenómeno, o si por el contrario ya existen situaciones de acoso. Tras realizar la evaluación, el empresario tendrá que tomar medidas eficaces para prevenir o cesar el acoso laboral. En el caso de no adoptar medidas, conociendo que en su empresa se están dando situaciones de acoso, responderá como culpable por permitirlo ocasionando faltas administrativas o penales. A pesar, de que él no sea sujeto activo (Arbonés, 2014).

Las infracciones administrativas vienen recogidas por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, que aprueba el Texto Refundido de la **Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social (LISOS)**. En su artículo 5.2 establece que: “son infracciones laborales, en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones y omisiones de los empresarios entre otros, que no cumplan la normativa en materia de seguridad y salud”. Dentro de esta ley existen varios tipos de infracciones, dependiendo de la gravedad de los actos: leves, graves y muy graves. El artículo 8.13 bis tipifica como infracción muy grave (Rojas Rivero, 2005, p. 113):

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Este último artículo se añadió a la LISOS gracias a la creación de dos leyes para adaptar las directivas europeas:

- La **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y de orden social. En ella, por primera vez se habla del acoso (origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, orientación sexual.). Aunque no se dice nada del acoso producido en el ámbito laboral, es un avance para el país.
- **Ley orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esta ley tampoco se habla de acoso laboral pero si se definen qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En quinto lugar, otra ley que ampara a la víctima ante una situación de acoso es la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del **Código Penal (CP)**. En su artículo 173.2 dice: “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”. Si el hostigamiento es por parte del empresario estará infringiendo el artículo 316, lo que conlleva a una pena de prisión o multa por incumplimiento de la normativa.

Por tanto, el acoso es un delito tipificado por el CP que está castigado, en algunos casos, con la prisión del acosado (Rojas Rivero, 2005).

En el año 2009, con el fin de fijar unos criterios de actuación ante el acoso laboral. Se crea el **Criterio Técnico (CT) 69/2009** sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en materia de acoso y violencia en el trabajo. En él, se recogen todas las novedades que han surgido desde el CT 34/2003. Tanto en el ámbito normativo como jurisprudencial, y la experiencia de los inspectores a lo largo de los años. En este criterio técnico se describen las conductas de acoso y violencia en el trabajo (físico, sexual, moral y discriminatorio), como tramitar las denuncias, la investigación de los hechos y las medidas de prevención, intervención y protección de los riesgos psicosociales.

Por tanto, a pesar de no tener una regulación específica sobre el acoso laboral, sí que se tienen leyes que amparan a las víctimas, y penalizan a las personas e instituciones que realizan o permiten este tipo de conductas. El problema, es que la propia víctima, pueda demostrar ante la ley el acoso que sufre. En la mayoría de casos, no existen pruebas físicas, sino el deterioro mental de la persona acosada. Normalmente, el acoso se hace de manera que nadie lo sepa o con “cómplices” que saben lo que ocurre, pero no hacen nada para evitarlo. Por este motivo, pienso que aún queda un camino largo por recorrer por parte de los gobiernos y las empresas. Es necesario crear una ley específica sobre el acoso laboral que prevenga este fenómeno.

VIII. CONCLUSIÓN

El acoso laboral es un hecho en nuestra sociedad que lo sufren muchas personas en su trabajo pero que es muy difícil de demostrar. Pese a que este fenómeno lleva existiendo muchos años, en la actualidad, no se tiene una definición unificada sobre el acoso laboral. Pero, sí existe un consenso sobre las características que lo componen: tiempo, frecuencia y proceso. Donde más situaciones de acoso laboral se originan, son en las organizaciones dónde existe una inestabilidad laboral y precariedad, además de mal ambiente entre la plantilla.

La mayoría de las personas que sufren acoso laboral, o que son testigos de ello, no denuncian el suceso. Posiblemente por miedo a perder su puesto de trabajo, o por miedo a que esa persona que denuncie un caso de acoso lo acabe sufriendo en sus propias carnes. Estas circunstancias llegan a fomentar el acoso laboral en las organizaciones. En otros casos, no se denuncia por falta de pruebas físicas que demuestren que se trata de acoso laboral, o por miedo a no encontrar un trabajo estable y bien remunerado.

Es verdad que la legislación vigente en España no deja desamparado al trabajador que sufre acoso, pero esta normativa no ayuda a prevenir el fenómeno sino que castiga a quién incumple la ley. Por ejemplo: la LPRL no habla de cómo se puede prevenir o frenar a tiempo una situación de acoso laboral. Solo dice que el trabajador no puede tener ningún riesgo en el lugar de trabajo que perjudique su salud, y por consiguiente el empresario debe elaborar un Plan de Prevención (incluyendo los riesgos psicosociales). En el cual, se tomen las medidas oportunas para prevenir e evitar situaciones de acoso. Por tanto, no dice nada de cómo debe prevenir o proceder la empresa y/o cómo debe actuar la víctima ante una situación de acoso laboral.

Las organizaciones deberían de disponer de protocolos de obligado cumplimiento para prevenir el acoso. Como por ejemplo, los funcionarios disponen de uno, gracias, al Gobierno que aprobó un protocolo de actuación frente al acoso laboral para los trabajadores de la Administración Pública. Las empresas a la hora de crear sus protocolos de actuación, deben incluir en ellos, las formas en las que puede actuar la víctima en una situación de acoso, y dónde puede acudir dentro de la empresa para

denunciar lo que está sufriendo o sufre otro compañero. Lo ideal sería que el Gobierno crease un protocolo común anti acoso, y que las organizaciones lo pudieran mejorar a través de sus propias políticas empresariales.

A parte del protocolo de actuación específico es necesario, en primer lugar, que los trabajadores tengan conciencia del tipo de conductas consideradas como acoso laboral y cuáles no. En segundo lugar, de cómo se debe actuar en situaciones en las que esté presente. En tercer lugar, que la empresa posea una buena organización empresarial es imprescindible, dando pie a tener un buen clima laboral. Si una persona está cómoda trabajando y se encuentra en un ambiente favorable dónde hay compañerismo, se le escucha y es participe dentro de la organización, no tendrá actitudes hostiles hacia sus compañeros.

Además, el problema no solo está en que las empresas necesiten crear protocolos ante el acoso laboral, sino que el problema radica en la sociedad, en la educación recibida. Sí desde pequeños nos educaran a no tener envidia de otras personas, en que para conseguir algo es necesario esforzarse y no aprovecharse del trabajo del resto, en ayudar a los demás sin pensar que esa persona puede quitarte tu puesto, en el respeto hacia el trabajo que realizan los demás, etc. Este fenómeno iría disminuyendo poco a poco. Hasta que no llegue ese momento, el acoso laboral seguirá tristemente aumentado.

En resumen, es necesario que la sociedad y las empresas empiecen a tomar conciencia del acoso laboral y estas últimas tomen medidas a través de protocolos. Para poder identificar situaciones de acoso de forma rápida y eficaz, y actuar en consecuencia. De este modo, evitar que el acoso laboral siga aumentando año tras año.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Arbonés, H. I. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Albacete: Bomarzo S. L.
- Ávila Cavidad, A., Bernal Toro, V. y Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Psyconex*, 8(13), 1-10. Recuperado de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/download/326991/20784214>.
- Biblioteca de la Universidad de Vic – Universidad Central de Cataluña. (2016). *Guía para elaborar citas bibliográficas en formato APA*. Recuperado de http://dspace.uvic.cat/xmlui/bitstream/handle/10854/4667/altres_a2016_guia_elaborar_citas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carbonell Vayá, E. J., Gimeno Navarro, M. Á., y Mejías García, A. (2008). *El acoso moral antes llamado mobbing*. Valencia: Tirant to blanch.
- Comisiones Obreras (2002). *Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing): Los Efectos de la Nueva Organización del Trabajo sobre la Salud*. Madrid: Autor.
- De Miguel Barrado, V. y Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 8, 25-44. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>
- Eurofound (2015). *La violencia y el acoso laboral en Europa: Alcance, repercusiones y políticas*. Dublín: Autor.
- Giner Alegría, C. A. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *Anales del Derecho*, 29, 224-245. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/143781/136781>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2009). Nota Técnica de Prevención 854 sobre acoso psicológico en el trabajo: definición, *Revista Web del*

INSHT. Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1998). Nota Técnica de Prevención 476 sobre el hostigamiento en el trabajo: mobbing, *Revista Web del INSHT*. Recuperado de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

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

León Garrido, C. A. (2016). *La gestión del conflicto en las organizaciones*. Andújar: Universidad Internacional de Andalucía.

Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lugares_de_Trabajo

Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 165-184.

Recuperado de <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Llovera, S., Alfaro, R. y Bautista, J. (2014). *Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*. Barcelona: Universidad Politécnica de Cataluña.

López Cabarcas, M. A. y Vázquez Rodríguez P. (2006). El mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único. En AA. VV. *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa*. Palma de Mallorca: AEDEM. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499437>

- Mobbing Madrid (2019). *Diferencia entre acoso laboral y conflicto laboral*. Madrid: Autor. Recuperado de <https://mobbingmadrid.org/diferencias-entre-acoso-laboral-y/>
- Organización Mundial de la Salud (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: Autor.
- Peña, R. (2011). *Como enfrentarse al acoso laboral o mobbing*. Barcelona: Servidoc S. L.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. *Revista de Relaciones Laborales*, 7, 35-62. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=640312>
- Piñuel, I. (2018). *Acoso Psicológico*. Recuperado de <http://acosopsicologico.com/acoso-laboral-mobbing/acoso-laboral/>
- Randstad (2003). *Calidad del trabajo en la Europa de los quince. El acoso moral*. Madrid: ESADE.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Madrid: Autor.
- Robles Carrillo, M. (2014). El concepto de acoso en el derecho de la Unión Europea. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 49, 805-846. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4919596>
- Rodríguez López, P. (2014). *El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*. Madrid: Dijusa S. L.
- Rojas Rivero, G. P. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Albacete: Bomarzo.

Rubio de Medina, M. D. (2011). Los conceptos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades. En M. T. Velasco Portero (Ed), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo* (pp. 15-46). Madrid: Tecnos.

The Adecco Group (2018). *VII Informe Adecco sobre absentismo*. Madrid: Autor.

Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. L. y Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para organizaciones mexicanas. *Innovar*, 17(29), 71-91.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Unión General de Trabajadores (2008). *Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Autor

Universia España (s.f.). *Mobbing o acoso laboral*. Recuperado de <http://www.universia.es/mobbing/mobbing-acoso-psicologico/at/1121950>

Vicente Rojo, J. y Cervera, A. M. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar S. L.

Legislación

Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, Comisión de las Comunidades Europeas, COM (2007).

Criterio Técnico (CT) 69/2009 que modifica CT 34/20039 sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Acoso y Violencia en el Trabajo, (2009).

Constitución Española, Boletín Oficial del Estado núm. 311 (1978).

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, Diario Oficial de la Unión Europea núm. 180 (2000).

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Diario Oficial de la Unión Europea núm. 303 (2000).

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, Diario Oficial de la Unión Europea núm. 269 (2002).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, Diario Oficial de la Unión Europea núm. 204 (2006).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado núm. 71 (2007).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Boletín Oficial del

Estado núm. 281 (1995).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado núm. 269 (1995).

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, Boletín Oficial del Estado núm. 313 (2003).

Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado núm. 75 (1995).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Boletín Oficial del Estado núm. 189 (2000).

Jurisprudencia

España. Juzgado Social de Madrid . Sentencia núm. 298/2001, de 18/06/2001.

España. Tribunal Superior Judicial de Granada. Sentencia núm. 171/2018 de 25/01/2018.

España. Tribunal Superior Judicial de Navarra. Sentencia núm. 134/2001 de 18/05/2001.

España. Tribunal Superior Judicial de Navarra. Sentencia núm. 148/2001 de 30/04/2001.