

ACOSO LABORAL

(MOBBING)

Repercusiones

Penales

ICA Oviedo – 9 MARZO 2023

INDICE:

- I.- P. Vista Psicológico
- II.-P. Vista Preventivo-Paliativo
- III.- P. Vista Jurídico



DISTINTAS ACEPCIONES

- **Mobbing** : del inglés “to mob”, ser atropellado acosado perseguido o atacado por la multitud, grupo, pandilla..
- **Bossing** : acoso de un jefe o sus representantes, para deshacerse de un empleado incómodo. (acoso vertical)
- **Bullying** : suele aplicarse a las humillaciones y novatadas en ambientes escolares. También en casos de violencia ejercida por la propia organización (EEUU)
- **Whistleblowing** : se refiere a los “bocazas” aunque en USA no es un termino tan despectivo que ponen en evidencia los problemas de la organización, mediante denuncias públicas o legales, y que la empresa se venga de ellos utilizando variadas represalias.
- **Ijime** : El acoso japonés. “El clavo que sobresale se encontrará con el martillo”, dice un refrán japonés, que sintoniza con los enemigos del individualismo

Traducción de mobbing:

- * Acoso moral
- * Psicoterror
- * Hostigamiento laboral
- * Persecución encubierta
- * Intimidación en el trabajo
- * Maltrato psicológico
- * Violencia psíquica
- * Ninguneo

Real Academia de la Lengua Española, acosar:

(Del ant. *cosso*, carrera).

- 1. tr. Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona.
- 2. tr. Hacer correr al caballo.
- 3. tr. Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos.
- Verbos Transitivos requieren Objeto Directo sobre el que recae la acción.

I.- MOBING DESDE EL PUNTO DE VISTA PSICOLÓGICO

- Acoso Moral en el Trabajo



Definición de Mobbing:

- *"Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado (6 meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".*

Leynman

Inventario del Acoso Moral en el Trabajo de Leyman

1. Limitar la comunicación
2. Limitar el contacto social
3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral
5. Comprometer la salud

1. Limitar la comunicación (no se le da toda la información que debiera tener)

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla .
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

2. Limitar el contacto social (se le aísla físicamente de sus compañeros)

12. No se habla nunca con la víctima.

13. No se le deja que se dirija a uno.

14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.

15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.

16. Se niega la presencia física de la víctima.

3. Desprestigiar a su persona ante sus compañeros

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.

18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.

19. Se ridiculiza a la víctima.

20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.

21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.

22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.

23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.

24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.

25. Se hace burla de su vida privada.

26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.

27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.

28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.

29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.

30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.

31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones

4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral

(no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga)

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas
35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales

Comprometer la salud (bien sea con amenazas físicas más o menos violentas o destrozando sus pertenencias)

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

40. Se le amenaza físicamente.

41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.

42. Se le agrede físicamente, pero sin lesionarla.

43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.

44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.

45. Se agrede sexualmente y/o físicamente a la víctima.

Resumiendo el antedicho inventario de conductas morales acosadoras en el trabajo en tres apartados estos serían:

- **1. Manipulación de la comunicación:** no informando a la persona sobre su trabajo, no dirigiéndole la palabra, no haciéndole caso, amenazándole, criticándole tanto con relación a temas laborales como de su vida privada.
- **2. Manipulación de la reputación:** comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de él/ella, propagando comentarios negativos acerca de su persona o la formulación repetida de críticas en su contra.
- **3. Manipulación del trabajo:** proporcionándole trabajos en exceso, monótonos, repetitivos, o bien, sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación.

3.- TIPOS DE ACOSO MORAL LABORAL

- Ascendente
- Horizontal
- Descendente



4 .- FASES DEL MOBING

- Fase de seducción
- Fase de conflicto
- Fase de estigmatización
- Fase de intervención desde la empresa o administración
- Fase de marginación (la más relevante desde el punto de vista jurídico)

5.- CAUSAS DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.

- **A.- CAUSAS GENERALES QUE PUEDEN PROVOCAR MOBBING**
- **B.- CAUSAS DEL PROPIO ÁMBITO LABORAL QUE PUEDEN GENERAR MOBBING.**

A.- Causas generales que pueden generar mobbing:

- **La relación y la educación del niño**
- **Los factores culturales.**
- **Los factores de personalidad.**
- **Abusos de determinadas sustancias.**
- **Factores biológicos.**
- **Enfermedades mentales.**
- **Influencia de los medios.**
- **Las malas compañías**

B.- CAUSAS DEL PROPIO ÁMBITO LABORAL QUE PUEDEN GENERAR MOBBING:

B-1.- VARIABLES ENDÓGENAS

- Respecto a la víctima (edad, sexo)
- Perfil del acosador
- Perfil de la víctima.

B-2.- VARIABLES EXÓGENAS

- Organización del Trabajo
- Concepción de tareas
- Tipo de dirección

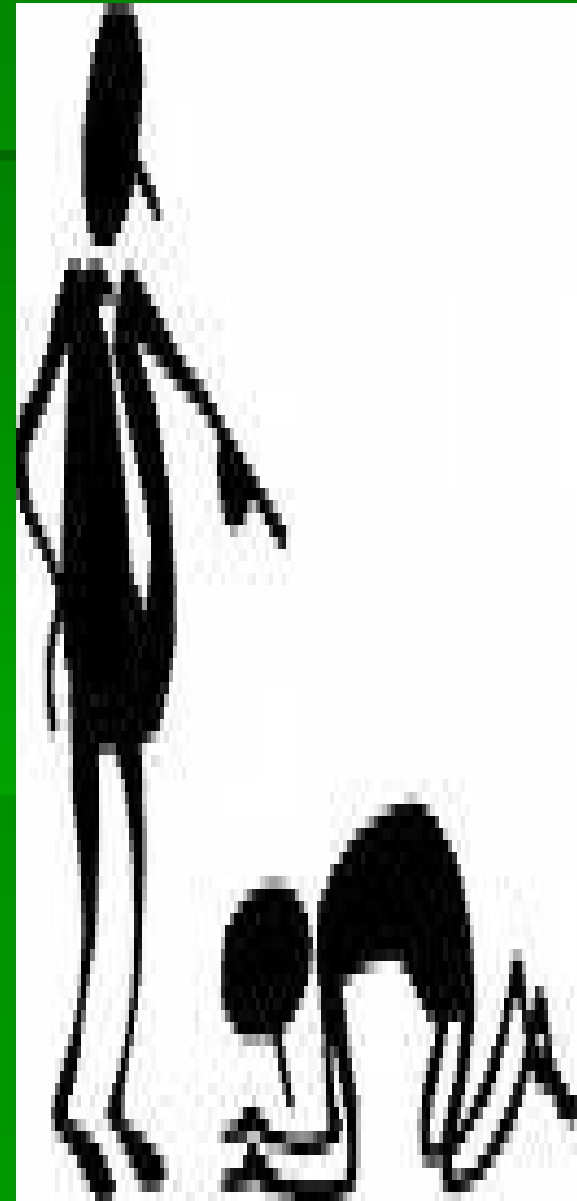


B.- 1 – b) Perfil del acosador:

- Tiene una idea grandiosa de su propia importancia.
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder.
- Se considera especial y único.
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
- Piensa que se le debe todo.
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales.
- Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.
- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás.
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.



- Los perversos narcisistas pueden presentarse como moralizadores y suelen dar lecciones de rectitud a los demás.
- Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro.
- Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima de la crueldad del otro, celos, suspicacia.
- Suelen hacer juicios equivocados, interpretan acontecimientos neutros como si fueran adversos.
- El acosador tiene claras sus limitaciones, deficiencias y su **incompetencia profesional** (real o aparente por su falta de seguridad),



B – 1 – b) Perfil de la víctima:

- Cualquier persona puede ser víctima
- Enviadable a ojos del verdugo
- Colaboradora
- Competente
- Lider
- Seductora
- Todo lo contrario



Resumiendo las causas exógenas

- Organización del Trabajo
- Concepción de tareas
- Tipo de dirección

B- 2.- Variables exógenas

Organización del trabajo:

- Medidas de seguridad e higiene
- Cambio.
- Clima y cultura.
- Estilos de dirección.
- Abdicar de las responsabilidades de la dirección.
- Stress.
- Ambigüedad de rol



Concepción de tareas

Monotonía y repetición

Falta de autonomía

Falta distribución

Confusión roles

No crecimiento personal



Tipo de Dirección

Autoritaria

No dialogante

Ciega o indolente



6.- CONSECUENCIAS DEL MOBBING

- 1. Consecuencias sobre la sociedad.
- 2. Consecuencias sobre la organización.
- 3. Consecuencias sobre la víctima



1. Consecuencias sobre la sociedad.

- Costes laborales.
- Jubilación anticipada
- Perdida de competitividad.
- Bajas laborales...

2. Consecuencias sobre la organización.

- Jurídicas (veremos adelante)
- Menor Rendimiento
- Mas siniestrabilidad
- Mas costes laborles
- Costes intangibles.

3. Consecuencias sobre la víctima

- Variadas- según personas
- Somatización
- Dificultades de concentración y memoria
- Irritabilidad
- Sentimiento de amenaza
- Alteraciones del sueño
- Miedo acentuado y continuo
- Ansiedad
- Disminución de la autoestima
- Miedo al fracaso
- Reacciones paranoicas



■ SINTOMATOLOGÍA

■ **Ansiedad Estado constante**

- Sentimientos de amenaza
- Miedo acentuado y continuo

■ **Agravamiento de problemas previos**

- Enfermedades
- Transtornos diversos

■ **Generalización de la ansiedad**

- Sentimientos de:
 - Fracaso
 - Impotencia
 - Frustración
 - Infravaloración
 - Apatía

■ **Transtornos emocionales**

■ **Distorsiones cognitivas**

- Concentración
- Atención
- Memoria

■ **Comportamientos sustitutorios**

- Adicciones
- Conductas de evitación



- **Agravamiento de problemas previos**
 - Enfermedades
 - Trastornos diversos
- **Trastornos psicósomáticos**
 - Somatizaciones múltiples
 - Alteraciones del sueño
 - Trastornos de la alimentación
- **Trastornos de la conducta social**
 - Susceptibilidad
 - Hipersensibilidad
 - Aislamiento
 - Evitación
 - Irritabilidad
 - Agresividad
 - Inadaptación
- **Afectación grave**
 - Indefensión
 - Depresión grave
 - Suicidio



II.- MOBING DESDE EL PUNTO DE VISTA PREVENTIVO - PALIATIVO

■ 7.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Mecanismos de integración de los recién incorporados.
- Incorporar a la evaluación de riesgos los psicosociales la detección del mobbing
- Acordar **protocolos** de prevención en la empresa y establecer canales de detección y actuación.
- Por medio de medidas organizativas, modificar el **proceso de producción**
- Es preciso **formar** a los mandos de todos los niveles en la gestión de conflictos y habilidades de trabajo en equipo
- Aplicación de medidas disciplinarias como expedientes sancionadores, traslado e incluso despido del del agresor

7.1- Análisis de las medidas preventivas

- **Evaluaciones de riesgo: que incluyan el Psicosocial**
- **Deficiencias del puesto: autonomía, capacidad de decisión, menos estrés.**
- **Modelo organizativo pre-establecido y flexible**
- **Compromiso conjunto no tolerar el acoso con referencia a mediación y arbitraje y proceso sancionador**
- **Derecho queja anónima,**

PUNTO VISTA JURÍDICO:

- **Distinguir** que es acoso y que no según lo ya visto.
- **Investigar** conjunta ante sospechas comité de empresa delegado de prevención..máxima discreción
- **Recopilar** información: testigos, sindicatos
- **Prueba:**
 - a) En la mayoría de los casos no hay más constancia que el testimonio de la víctima.
 - b) En estos actos no existen testigos o, si los hay, no se comprometen por miedo a las represalias.
 - c) No existen, normalmente, evidencias físicas.
 - d) No hay pruebas escritas normalmente.
- Informes Médicos
- Encuestas anónimas.
- Entrevistas personales

III.- MOBING DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO

9.- Constitución Española:

Derecho Fundamental del Art. 15. C.E:

“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes...”

■ **Art. 18. C.E:**

- Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- *El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.*
- *Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.*
- *La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.*

■ **Art. 35. C.E.:**

- *1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*
- *2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*

Art. 43 C.E

1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.
2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto

11.- Punto de vista Civil

El mobbing no tiene regulación Civil pero en cuanto aplicación subsidiaria del CC y LEC conviene releer:

- Art. 1.- Fuentes del Derecho
- Art. 3.- Aplicación de las normas jurídicas
- Art. 4.- Aplicación analógica
- Art. 6.- Eficacia general de las normas.
- Art. 7.- Buena fe y abuso de Derecho

Responsabilidad “aquiliana” o extracontractual

- *Cc. Art. 1.088: Toda obligación consiste en dar, hacer o no hacer alguna cosa.*
- *Cc. Art. 1.099: Las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasi contratos, y de los actos y omisiones ilícitos en que intervenga cualquier genero de culpa o negligencia.*
- *C.c. Art. 1902: El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.*
- *C.c. Art. 1903. La obligación que impone el artículo anterior es exigible no sólo por actos u omisiones propios sino por las personas de quien se debe responder. Los padres son responsables de los daños causados por los hijos que se encuentren bajo su guarda. Los tutores lo son de los perjuicios causados por los menores o incapaces que están bajo su autoridad y habitan en su compañía. Lo son igualmente **los dueños o directores** de un establecimiento o **empresa** respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los estuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.*
- *(...) La responsabilidad de que se trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.*

Art. 18 CE y LO 1/1982 de 5 de mayo, sobre protección civil del Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (Solo 9 artículos)

■ **Artículo 1**

1. El derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, garantizado en el artículo 18 de la Constitución, será protegido civilmente frente a todo género de intromisiones ilegítimas, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley Orgánica.
2. El **carácter delictivo** de la intromisión no impedirá el recurso al procedimiento de tutela judicial previsto en el artículo 9 de esta Ley. En cualquier caso, serán aplicables los criterios de esta Ley para la determinación de la responsabilidad civil derivada de delito. (no trae baremo)
3. El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen es irrenunciable, inalienable e imprescriptible. La renuncia a la protección prevista en esta ley será nula, sin perjuicio de los supuestos de autorización o consentimiento a que se refiere el artículo 2 de esta ley.

INTROMISIONES ILEGITIMAS

■ Artículo 7 Tendrán la consideración de intromisiones ilegítimas:

1. El **emplazamiento** en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas.
2. La **utilización** de aparatos de escucha, dispositivos ópticos, o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas o de manifestaciones o cartas privadas no destinadas a quien haga uso de tales medios, así como su grabación, registro o reproducción.
3. La **divulgación** de hechos relativos a la vida privada de una persona o familia que afecten a su reputación y buen nombre, así como la revelación o publicación del contenido de cartas, memorias u otros escritos personales de carácter íntimo.
4. La **revelación** de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional u oficial de quien los revela.
5. La **captación**, reproducción o publicación por fotografía, filme o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos, salvo los casos previstos en el artículo 8.2.
6. La **utilización** del nombre, de la voz o de la imagen de una persona para fines publicitarios, comerciales o de naturaleza análoga.
7. La **imputación** de hechos o la manifestación de juicios de valor a través de acciones o expresiones que de cualquier modo lesionen la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación. La **utilización** del delito por el condenado en sentencia penal firme para conseguir notoriedad pública u obtener provecho económico, o la divulgación de datos falsos sobre los hechos delictivos, cuando ello suponga el menoscabo de la dignidad de las víctimas.

Artículo 9- Tutela Judicial Intromisiones ilegítimas

1. La tutela judicial frente a las intromisiones ilegítimas en los derechos a que se refiere la presente Ley podrá recabarse por las **vías procesales ordinarias** o por el procedimiento previsto en el **artículo 53.2 de la Constitución**. También podrá acudir, cuando proceda, al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.
2. La tutela judicial comprenderá la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la intromisión ilegítima de que se trate y, en particular, las necesarias para:
 - a) El restablecimiento del perjudicado en el pleno disfrute de sus derechos, con la declaración de la intromisión sufrida, el cese inmediato de la misma y la reposición del estado anterior. En caso de intromisión en el derecho al honor, el restablecimiento del derecho violado incluirá, sin perjuicio del derecho de réplica por el procedimiento legalmente previsto, la publicación total o parcial de la sentencia condenatoria a costa del condenado con al menos la misma difusión pública que tuvo la intromisión sufrida.
 - b) Prevenir intromisiones inminentes o ulteriores.
 - c) La indemnización de los daños y perjuicios causados.
 - d) La apropiación por el perjudicado del lucro obtenido con la intromisión ilegítima en sus derechos.

Estas medidas se entenderán sin perjuicio de la tutela cautelar necesaria para asegurar su efectividad.

3. La existencia de perjuicio se presumirá siempre que se acredite la intromisión ilegítima. La indemnización se extenderá al daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.
4. El importe de la indemnización por el daño moral, en el caso de los tres primeros apartados del artículo cuarto, corresponderá a las personas a que se refiere su apartado dos y, en su defecto, a sus causahabientes, en la proporción en que la sentencia estime que han sido afectados. En los casos del artículo sexto, la indemnización se entenderá comprendida en la herencia del perjudicado.

En el caso del apartado cuatro del artículo cuarto, la indemnización corresponderá a los ofendidos o perjudicados por el delito que hayan ejercitado la acción. De haberse ejercitado por el Ministerio Fiscal, éste podrá solicitar la indemnización para todos los perjudicados que hayan resultado debidamente identificados y no hayan renunciado expresamente a ella.

5. Las acciones de protección frente a las intromisiones ilegítimas **caducarán transcurridos cuatro años** desde que el legitimado pudo ejercitarlas.

10 .- MOBING DESDE EL PUNTO DE VISTA PENAL

9.- Constitución Española:

Derecho Fundamental del Art. 15. C.E:

“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes...”

10.- Punto de vista Penal.

Titulo XV “De los delitos contra los derechos de los trabajadores” Art. 311 a 318 (no Mobbing)

Artículo 314

Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.

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.

Libro II Delitos y sus Penas” TÍTULO VII “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”

- **Artículo 173.1**
- **1. 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. (vejaciones)**
- **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.**
- **Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda. (Acoso inmobiliario)**
- **Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.
Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33 .**

ACOSO LABORAL PENAL

- Ámbito de una relación laboral o funcionarial (en mi experiencia) es precisamente en las Administraciones Públicas y también en el Sector Público en las que se da mayor número de casos de “acoso laboral” pues las Administraciones son organizaciones muy jerarquizadas con sus diferentes rangos, categorías y con estructuras directivas y orgánicas muy rígidas, Jefaturas de Servicio, de Negociado....
- prevaliéndose de su relación de superioridad, Se refiere a lo que se ha llamado “Acoso Vertical Descendente”
- forma reiterada es decir habrá que ver el número de cada uno de estos actos y la persistencia de los mismos en el tiempo. Debe haber una continuidad del acoso (la doctrina habla de actuaciones permanentes en el tiempo con una duración de al menos 6 meses y con un ánimo – elemento subjetivo- de atacar o destruir psicológicamente al acosado para que se someta o abandone su trabajo”
- actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, menoscaben su integridad moral y supongan grave acoso contra la víctima.
- Y se impone la misma pena 6 meses a 2 años al acoso laboral que si se tratase del párrafo primero “Trato degradante”

173.2 Violencia de Genero Habitual

2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de tres a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

En los supuestos a que se refiere este apartado, podrá además imponerse una medida de libertad vigilada.

El Art. 173 C.P. incluye el Acoso Laboral con las Vejaciones y violencia de Genero habitual

- ES DECIR DESDE EL PUNTO DE VISTA PENAL DEBEMOS ANALIZAR CADA UNO DE LOS “ACTOS HOSTILES O HUMILLANTES” DENTRO DE UNA RELACION LABORAL O FUNCIONARIAL EFECTUADOS POR UN SUPERIOR A UN INFERIOR DE FORMA REITERADA Y QUE SUPONGAN UN GRAVE ACOSO PERO SIN TRATO DEGRDANTE.

DIFICULTADES O FACILIDADES PENALES

- FIN PUNITIVO (no resolver el problema)
- PRUEBA
- PRINCIPIO DE INTERVENCIÓN MÍNIMA DEL DERECHO PENAL
- PRESUNCION DE INOCENCIA
- INTENCION E INTERES DEL CLIENTE
 - Reserva acciones civiles

- **Cliente** , asertividad y empatía

- **Preliminares**

 - Informes médicos, Pericial, Convenio, Protocolos...

- **Valoración y estrategia.**

 - ACTUACION

 - **Penal**

 - Denuncia Juzgado/Fiscalía – Querella

 - **Social – No prejudicialidad penal**

 - Procedimiento DD.FF

 - **Administrativa**

 - Funcionarios y Estatutarios

 -

CLIENTE Asertividad:

Conducta Asertiva:

- Sinceridad
- Decir directamente lo que se desea, necesita..
- Autorespeto y respeto para los demás
- Comportamiento educado, maduro y racional.
- Capaz de:
 - Recibir criticas.
 - Expresar negativas.
 - Hablar en público.
 - Ser responsable.
 - Resistir interrupciones.
 - Recibir elogios, aprecio, afecto.
 - Tener buen trato con los demás.
 - Responder a las objeciones y verlas como oportunidades.

▪ No es asertivo:

- Hacer mi voluntad.
- Ganar siempre.
- Carecer de sensibilidad.
- Manipular.
- Dejarse manipular.
- Ceder siempre.

Cliente Empatía

- Ponerse en el lugar del otro.
- Comprender al interlocutor: conocerlo.
- Cortesía.
- Entender su punto de vista su perspectiva.
- Responder constructivamente.
- Mantener una actitud positiva.
- Acuerdo, pero / si / no obstante...
- Convencer y luego persuadir.

Acción Penal

- Denuncia M.F.
- Denuncia/Querrela Juzgado
 - Tramitación Diligencias Previas. Solicitud Diligencias
 - Personación con letrado y Procurador
 - Reserva acciones Civiles

Jurisdicción Social

- Principios específicos y propios: Celeridad, gratuidad, oralidad y TUITIVO PARA CON EL TRABAJADOR.
- Fuentes Propias y distintas (además de la Ley, Costumbre y Ppos. Generales del Derecho): Convenio Colectivo, acuerdos, pactos
- Finalidad específica: solucionar conflictos laborales.

Social

- No prejudicialidad penal Art. 86.1 LJS
- Sin costas
- Modificación Condiciones Trabajo 41 ET
resolución contrato+daños y perjuicios
- Procedimiento contingencia por
accidente de trabajo.
- Derechos Fundamentales
 - Inversión “carga de la prueba”
 - Celeridad

Art. 86 LRJS NO Prejudicialidad penal y social

- 1. En ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos.
- 2. En el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, continuará el acto de juicio hasta el final, y en el caso de que el juez o tribunal considere que el documento pudiera ser decisivo para resolver sobre el fondo del asunto, acordará la suspensión de las actuaciones posteriores y concederá un plazo de ocho días al interesado para que aporte el documento que acredite haber presentado la querrela. La suspensión durará hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del juez o tribunal por cualquiera de las partes.
- 3. Si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- 4. La tramitación de otro procedimiento ante el orden social no dará lugar a la suspensión del proceso salvo en los supuestos previstos en la presente Ley, sin perjuicio de los efectos propios de la litispendencia cuando se aprecie la concurrencia de dicha situación procesal. No obstante, a solicitud de ambas partes, podrá suspenderse el procedimiento hasta que recaiga resolución firme en otro procedimiento distinto, cuando en éste deba resolverse la que constituya objeto principal del primer proceso.

Art. 183.4 LRJS

- Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

TÍTULO II DE LAS MODALIDADES PROCESALES

CÁPITULO XI DE LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS (Art. 177 a 184)

- Legitimación: trabajador, su sindicato adyuvante, más representativos, entidades
- M.F. Siempre parte.
- Contra el responsable (y también puede contra el empresario)
- No acumulación acciones, solo vulneración DD.FF.
- Tramitación urgente
- Concretar hechos, derechos vulnerados e indemnización motivada: gravedad duración, consecuencias, estimación..
- Medidas cautelares justificadas y proporcionadas incluida suspensión, traslado centro...
- Plazo vista 5 días
- Sentencia declarado vulneración DD.FF, cese inmediato conductas, derecho restablecer la integridad mandante a la situación anterior e indemnización: perjuicios + daños morales.
- Si hay proceso penal con petición RC no cabe en vía laboral (183.4 LJS)

Normativa general:

- Real Decreto Legislativo 2/2015 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- LISOS- 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. Art 11,12 y 13 regula las infracciones en prevención de riesgos laborales.
- Ley 31/1985 de Prevención de Riesgos Laborales
- Especial mención a la Inspección de trabajo. Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- RD Legislativo 8/2015 Texto Refundido Ley General de la Seguridad Social: Determinación de la Contingencia: Enfermedad común, laboral, accidente de trabajo (Art. 115.1) y 115.3. Recargo de Prestaciones.
- Directivas y Convenios Internacionales

Normativa específica:

- Convenio Colectivo.
- Protocolos de Actuación.
- Acuerdos
- Otra relacionada

FUNCIONARIOS Y ESTATURIOS

- Vía Penal
- Vía administrativa
- Vía Contencioso - Administrativo

CONCLUSIÓN

- Acoso Laboral es complejo de identificar
- Unos mismos hechos pueden enfocarse desde diferentes perspectivas: arbitraje y conciliación, actuaciones, administrativas, sancionadoras, penales, y sociales

Artículo 27

Son **responsables** criminalmente de los delitos los autores y los cómplices.

Artículo 28

Son **autores** quienes realizan el hecho por sí solos, conjuntamente o por medio de otro del que se sirven como instrumento.

También serán considerados autores:

- a) Los que inducen directamente a otro u otros a ejecutarlo.
- b) Los que cooperan a su ejecución con un acto sin el cual no se habría efectuado.

Artículo 29

Son cómplices los que, no hallándose comprendidos en el artículo anterior, cooperan a la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos.

Personas Jurídicas

Artículo 31

El que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre.

Art 31 Bis a 31 quinquies

Reglas especiales para la aplicación de las penas

Artículo 73

Al responsable de dos o más delitos o faltas (ahora Delitos Leves) se le impondrán todas las penas correspondientes a las diversas infracciones para su cumplimiento simultáneo, si fuera posible, por la naturaleza y efectos de las mismas.

Artículo 74

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el que, en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión, realice una pluralidad de acciones u omisiones que ofendan a uno o varios sujetos e infrinjan el mismo precepto penal o preceptos de igual o semejante naturaleza, será castigado como autor de un delito o falta continuados con la pena señalada para la infracción más grave, que se impondrá en su mitad superior, pudiendo llegar hasta la mitad inferior de la pena superior en grado.