

**UNIVERSITAT
JAUME·I**

Trabajo Fin de Grado

**[La pendiente resbaladiza del
mobbing]**

Presentado por:

[Vicente Sanchís Tomás]

Tutor/a:

[Sebastián Esparducer Gallardo]

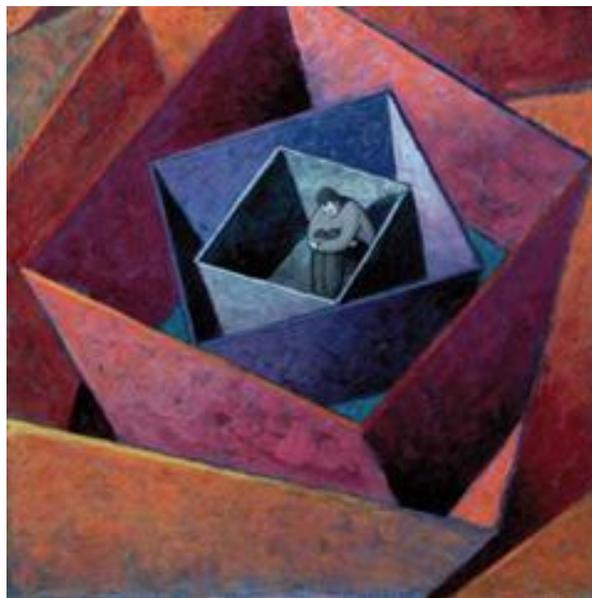
Grado en Criminología y Seguridad

Curso académico 2019/20

ÍNDICE

<i>I, - Extended summary</i>	<i>Página 04</i>
<i>II, - Sumario</i>	<i>Página 06</i>
<i>III, - Palabras clave</i>	<i>Página 07</i>
<i>IV,- Metodología</i>	<i>Página 08</i>
<i>V,- Definición y Concepto</i>	<i>Página 09</i>
<i>VI, - Lo que no es mobbing.</i>	<i>Página 12</i>
<i>VII, - De la ambigüedad al desempleo (fases)</i>	<i>Página 14</i>
<i>VII.I, - La pendiente resbaladiza del mal.</i>	<i>Página 14</i>
<i>VII.II, - El incidente crítico y la fase de prolegómenos.</i>	<i>Página 14</i>
<i>VII.III, - Fase de estigmatización .</i>	<i>Página 17</i>
<i>VII, IV, - Administración de Personal. Cadáveres en el armario.</i>	<i>Página 18</i>
<i>VII.V, - Expulsión</i>	<i>Página 19</i>
<i>VIII, - 4 Niveles de análisis</i>	<i>Página 20</i>
<i>IX, - Retrato robot del acosador.</i>	<i>Página 24</i>
<i>X, - Posición jurídica de la víctima.</i>	<i>Página 26</i>
<i>X.I, - La protección Penal I.</i>	<i>Página 26</i>
<i>X.II, - La Protección Penal II.</i>	<i>Página 28</i>
<i>X.III, - La protección laboral y administrativa.</i>	<i>Página 33</i>
<i>XI, - Los contextos favorecedores.</i>	<i>Página 36</i>
<i>XII, - Desescalada ¿Qué se puede hacer?</i>	<i>Página 40</i>
<i>XIII, - Conclusiones...</i>	<i>Página 41</i>
<i>XIV, - Bibliografía.</i>	<i>Página 42</i>

Son muchos los manuales de sociología que comienzan afirmando que para utilizar una perspectiva sociológica es necesario ver lo general en lo particular y lo extraño en lo familiar, pues, en no pocas ocasiones; *las cosas no son lo que parecen*.¹ Posibles motivos estos, (entre muchos otros) por los que no resulte sencillo hablar de acoso. *Tengamos en cuenta que hablamos de conductas que agreden a la dignidad del trabajador y nuestro ordenamiento jurídico respondía desde una visión general, pero no particular.* (Gemma Fabregat Monfort, 2010, pp. 137-153)



La imagen simboliza la sociedad como una prisión (Paul Schulenburg) y en ella, encontramos a un ser humano situado en el centro de las numerosas fuerzas sociales que han determinado su vida.

Permitámonos una pequeña “dosis” de imaginación sociológica, prescindamos por un momento de la sociedad y situemos el contexto laboral de las víctimas del mobbing en el centro de esa imagen y tal vez, estemos dando el primer paso para descender (o al menos, aproximarnos a) la “pendiente resbaladiza del mobbing”.

¹ Introducción a la Sociología. John J. Macionis y Ken Plummer.

I,- EXTENDED SUMMARY.

This research work is based on the review and sharing of the research, analysis and results that other authors arrived at long before these lines were written and the existence of this phenomenon (if it ever has been).) just yes, it was visible and, therefore, socially recognized.

The starting point are the main articles that the German professor Heinz Leymann wrote in the 1980s and which, today, continue to have unquestionable relevance. Without overlooking at any time, the innumerable contributions of the French psychiatrist Marie-France Hirigoyen or the critical social psychology of Anastasio Ovejero Bernal, as well as different articles, manuals or theses, by psychologists such as Iñaki Piñuel or Francisco Fuertes Martínez, among others. .

On the other hand, the legal position of the victim will be analyzed, through the study of sentences of various Provincial Courts, Superior Courts of Justice and even the Supreme Court, both from the criminal and social jurisdictions.

Let's say that mobbing possibly exists from the very moment that human groups began to exist. But, curiously, it was not studied until Konrad Lorenz (ethologist), in 1966 decided to use this term to describe the harassment of a group of small gregarious animals, which harassed another, lonely, but larger. A few years later, the Swedish doctor Heineman (1972, p.63), interested in children's social behavior, used it again to refer to the same destructive behavior that Konrad Lorenz had observed a few years before, but this time, in the courtyard from one school, while a gang of children harassed another, also lonely.

However, this phenomenon, as such, was not studied until the 1980s. In other words, after Lorenz and Heineman used this term to refer to their respective studies, it was the German physician, Heiz Leymann who, in 1984, following tradition, not only decided to apply it to organizations in the work environment, but also embodied the first definition of organizational mobbing from which the vast majority of studies, essays, articles or manuals that address this phenomenon are based. Thus, it is not at all an exaggeration to say that his studies, decades later, continue to coexist today, with subsequent contributions.

Let's see that first definition of organizational mobbing that Leymann established:

Mobbing is a type of conflict, in which the victim is subjected to a systematic process of stigmatization and deprivation of their civil rights. If such a dynamic continues for years and

is taken to certain extremes, it can lead to exclusion from the labor market, when the affected individual is unable to find a new job due to the psychological damage inflicted. (Leymann, 1996b, p. 165).

Be that as it may, in the vast majority of the real examples consulted, the critical incident that triggers the conflict has a motive, a reason or a why. Which does not mean at all that it is justified, far from it, that it is legitimate. In any case, its reiteration will help us to propose the following typology:

- The victim arouses a physical interest in the stalker.
- The victim has a series of qualities or virtues, which the stalker lacks and, at the same time, envies.
- The victim refuses to be part of certain types of corruption, proposed by the aggressor.
- The victim, due to carelessness, ignorance, or simply because the possibility of the existence of these social predators has not yet been considered, discovers, reveals or draws the curtain on some concrete fact that the aggressor preferred to keep concealed. Fact that does not have to be criminal, or even shameful, except in the mind of the perpetrator.
- The victim does not conform to the stereotypes that the aggressor has of a certain social, religious, ethnic group, etc ...
- The victim declares himself insubordinate to the observance of orders that have no foundation or sense, no matter how much the superior enjoys showing off his power and no matter how authoritarian it is.

At this point, a series of psychic sequelae begin to appear, the worker is already aware of the evidence and insecurities and errors are generated, which will decisively and negatively affect their work performance. The poisoning of this type of relationship, skilfully interpreted by the aggressor, on many occasions, will present the victim as an irritable and unbalanced person who deserves everything that happens to him. Attribution error plays a fundamental role in this. Because certainly, the victim may be completely unhinged, but such psychological disturbance is the consequence of the process to which he is subjected, in no way, the cause and, at this stage of stigmatization, it is very strange that a worker can endure this type of deals for a long time.

II. Sumario:

Es muy probable que no sea muy habitual ni ortodoxo escribir el primer apartado de un trabajo académico en último lugar, pero esa es exactamente la técnica seguida aquí. Las razones pueden deberse a la organización (posiblemente mala), a la clasificación de la información, a la ignorancia del lugar donde nos podía llevar ésta pendiente tan resbaladiza o a una mera cuestión de preferencias, pero, en cualquier caso, consideramos preferible hacerlo de esta forma.

Se echa en falta, por otra parte, muchísimo más tiempo y espacio para abordar con más profundidad en los distintos apartados que completan este Trabajo de Fin de Grado, ya que todos y cada uno de ellos dan, sin lugar a dudas, para investigar largo y tendido.

También parece necesario advertir que no se va a encontrar ninguna revelación extraordinaria, no disponemos de tal “varita mágica”. Los argumentos están basados en las distintas sentencias y trabajos de investigación consultados. Las conclusiones, en cambio, son aportación propia, lo cual, no implica necesariamente que nadie haya llegado antes a las mismas.

En cualquier caso, lo que sí vamos a encontrar, es una primera aproximación al fenómeno del mobbing organizacional, desde la visión de distintos investigadores y desde diversas disciplinas. Una revisión, un contraste y un, al menos, intento de propuesta hacia la conceptualización de un término que, desde luego, no es pacífico.

Veremos también, por otra parte, todas y cada una de las fases del mobbing organizacional, los incidentes críticos que pueden desencadenarlo, determinados contextos que pueden resultar favorecedores, la relación del perfil del acosador laboral con los ítems de la psicopatía, los distintos niveles sociales y también, por supuesto, lo que no es mobbing.

Analizaremos también la protección que otorga a la víctima nuestro ordenamiento jurídico a través de un “brevísimos” análisis de sentencias desde diferentes jurisdicciones y terminaremos con una serie de propuestas para intentar minimizar los daños producidos en el sujeto pasivo desde los tres niveles de prevención.

En cuanto a las conclusiones, insistimos en destacar la complejidad de tipificar una serie de conductas en las que no hay acuerdo ni en su propia definición. Y ahora sí, invitamos al lector a deslizarse por esta aproximación al mobbing y esperemos que le sea de utilidad.

III,- PALABRAS CLAVE.

Hostigamiento sistemático: El mobbing organizacional, es un proceso en el que la víctima, o el acosado, si lo preferimos, es sometida constantemente a una serie de conductas abusivas que provienen muy frecuentemente de un grupo de...

Systematic harassment. Organizational mobbing is a process in which the victim, or the harassed, if we prefer, is constantly subjected to a series of abusive behaviors that very frequently come from a group of ...

Mediocres: que bien, por envidia, bien por rivalidad o, bien por la necesidad de mostrar continuamente una superioridad que realmente "no tienen", van dirigidas a la...

Mediocre: that good, out of envy, either out of rivalry or, well out of the need to continually show a superiority that they really "don't have", they are aimed at ...

Destrucción: psicológica del agredido, hasta el punto en que, llevados a determinados extremos, pueden conducir a la completa exclusión del mercado laboral de la persona o, incluso, al suicidio. Por ello, no es exagerado (aunque en un principio, lo pueda parecer) decir que, las

Destruction: psychological destruction of the victim, to the point where, taken to certain extremes, they can lead to the complete exclusion of the person from the labor market or even suicide. Therefore, it is not an exaggeration (although at first, it may seem so) to say that,

Consecuencias son **devastadoras**, tanto para la persona que sufre este tipo de procesos psicosociales, como para las estructuras y organizaciones empresariales.

Consequences are devastating, both for the person who suffers this type of psychosocial process, and for business structures and organizations.

IV. Metodología.

Este trabajo de investigación, está basado en la revisión y puesta en común de las investigaciones, análisis y resultados a los que llegaron otros autores mucho antes de que se escribieran estas líneas y la existencia de este fenómeno (si es que alguna vez lo ha sido) apenas sí, era visible y, por tanto, reconocido socialmente.

El punto de partida son los principales artículos que el profesor alemán Heinz Leymann realizó en la década de los 80 y que, en la actualidad, siguen teniendo una incuestionable relevancia. Sin pasar por alto en ningún momento, las innumerables aportaciones de la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen o la psicología social crítica de Anastasio Ovejero Bernal, además de distintos artículos, manuales o tesis, de psicólogos como Iñaki Piñuel o Francisco Fuertes Martínez, entre otros.²

Se analizará, por otra parte, la posición jurídica de la víctima, a través del estudio de sentencias de diversas Audiencias Provinciales, Tribunales Superiores de Justicia e, incluso el Tribunal Supremo, tanto desde jurisdicción penal, como social.

Se finalizará con una serie de conclusiones y propuestas en las que plantearse siquiera inventar nada nuevo, sería el colmo de lo pretencioso. Más si cabe, después de interiorizar el insuperable trabajo de autores, doctores y juristas de la misma talla.

Así pues, digamos que, si se consigue acercar alguna de sus diferencias, resaltar coincidencias o, reforzar alguna parte que pueda haber pasado inadvertida para unos (aunque no para otros). Y, si además logramos aportar alguna idea para frenar este lamentable fenómeno psicosocial, por mínima que sea. El tiempo invertido habrá merecido la pena.

² Consultar bibliografía para ampliar.

V. EL PRIMER PASO HACIA LA PENDIENTE. DEFINICIÓN Y CONCEPTO.

*Si bien el hombre no ve siempre
el daño que hace.
Sí ve claramente el que ha hecho.
(ARISTÓTELES)*

Unanimidad, lo que se dice unanimidad, al menos en lo relativo a su denominación, todavía no existe a día de hoy. Pero vamos a tomarnos la libertad de dejar que sea el lector quien decida cuál es la definición que le resulte más pertinente, una vez analizadas las propuestas, resultado de las investigaciones de las, posiblemente, principales autoridades en la materia. Al fin y al cabo, haciendo uso del humor “negro” de Francisco Fuertes: el nombre es lo de menos, “*tanto da galgos como podencos*”³. Lo verdaderamente importante es la lesividad de las conductas de los, lamentablemente cobardes acosadores y las terribles consecuencias y sufrimiento que este tipo procesos, suelen acarrear para las víctimas.

Digamos que el mobbing, posiblemente existe desde el mismo momento en que comenzaron a existir grupos humanos. Pero, curiosamente, no fue estudiado hasta que Konrad Lorenz (etólogo), en 1966 decidió usar este término para describir el hostigamiento de un grupo de animales gregarios de pequeño tamaño, que acosaban a otro, solitario, pero de tamaño mayor. Unos años más tarde, el médico sueco Heineman (1972, p.63), interesado en el comportamiento social infantil, volvía a utilizarlo para referirse a la misma conducta destructiva que unos años antes había observado Konrad Lorenz, pero esta vez, en el patio de un colegio, mientras una pandilla de niños, acosaba a otro, también solitario.

No obstante, este fenómeno, como tal, no fue estudiado hasta la década de los 80. Dicho de otro modo, después de que Lorenz y Heineman utilizaran este término para referirse a sus respectivos estudios, fue el médico alemán, Heiz Leymann quien, en 1984, siguiendo la tradición, no solo decidió aplicarlo a las organizaciones en el entorno laboral, sino que, además, plasmaba la primera definición de mobbing organizacional del que parten la inmensa mayoría de los estudios, ensayos, artículos o manuales que abordan este fenómeno. De manera que, no es en absoluto exagerado decir que sus estudios, décadas más tarde, siguen conviviendo en la actualidad, con las aportaciones posteriores.

³ (FUERTES MARTÍNEZ, MOBBING O LINCHAMIENTO MORAL), Página 44. Cita literal del artículo original.

Veamos aquella primera definición de mobbing organizacional que estableció Leymann:

El mobbing es un tipo de conflicto, en que la víctima es sometida a un proceso sistemático de estigmatización y privación de sus derechos civiles. Si tal dinámica se mantiene durante años y es llevada a ciertos extremos, puede conducir a la exclusión del mercado laboral, cuando el individuo afectado es incapaz de encontrar un nuevo empleo debido al daño psicológico infligido. (Leymann, 1996b, p. 165).

Ahora tengamos en cuenta que mobbing, procede del verbo inglés *to mob*, traducido al castellano con mejor o peor acierto como: “atacar, maltratar o asediar”. Por otra parte, el significado del sustantivo *mob* es “muchedumbre o jauría” y, no olvidemos tampoco que *Mob*, escrito así, tal cual y en mayúscula, significa “Mafia”.

Independientemente de la sensación que nos de la traducción del sustantivo, lo cierto es que el mobbing consiste fundamentalmente en una serie de actitudes hostiles con una frecuencia y una intensidad suficientes como para destruir psicológicamente a la persona contra la que van dirigidas y que, en palabras de Heinz Leymann, tienen siempre en el punto de mira el mismo objetivo. O la misma persona, si queremos prescindir de analogías armamentísticas⁴. La cuestión es que, a lo largo de este proceso surge un conflicto no resuelto que degenera en nuestro objeto de estudio.

Conflicto. Merece la pena detenerse aquí. Veamos la razón: mientras para Heinz Leymann, el mobbing es el resultado de un conflicto organizacional de índole laboral, para Marie-France Hirigoyen, “*el acoso moral*”⁵, surge, precisamente, porque no se ha conseguido establecer tal conflicto. La psiquiatra francesa argumenta que, en un conflicto, los reproches tienen nombre y apellido o, dicho de otro modo, las recriminaciones se nombran a la cara en una especie de guerra abierta en la que cada parte (al menos en teoría) puede defender su postura. Pero, en cualquier caso, en una guerra simétrica en la que cada protagonista reconoce la existencia del otro como interlocutor y como persona.

Razones estas, por las que, en palabras de, y/o (siguiendo con) Marie-France Hirigoyen, podemos llegar a la siguiente conclusión:

- El término “mobbing” hace referencia a persecuciones colectivas dentro de una organización, que pueden llegar hasta la violencia física y, por tanto, no es correcto.
- El término “bullyng” (utilizado por investigadores ingleses o australianos), aunque más amplio, pues abarca desde las bromas o la marginación hasta conductas de abuso

⁴ La pretensión del autor es permitirse ciertas dosis de “humor negro” en un intento de debilitar la propia dureza del problema.

⁵ Hirigoyen no utiliza el término “mobbing”, sino “acoso moral” para referirse al acoso psicológico. Ciertamente, se podría usar indistintamente de no ser porque la psiquiatra francesa no hace uso del mismo única y exclusivamente para referirse al contexto laboral.

físico o sexual, tampoco sería correcto, pues en este caso, se trata más bien de conductas individuales que de violencia organizacional.⁶

- “El acoso moral”, hace referencia a una tipología de agresiones mucho más sutiles y, por tanto, mucho más difíciles tanto de advertir como de probar.⁷

Pero si insistimos, en la importancia de utilizar el término exacto. Añade José Ignacio Piñuel y Zabala (TESIS DOCTORAL, 2015. P. 29) que la traducción al castellano del “mobbing” debería ser “acoso psicológico” y no “acoso moral” (pues deberíamos calificar este acoso en todo caso de “inmoral”), a lo que tenemos que añadir la propuesta de “linchamiento moral” de Francisco Fuertes, el acoso psicosocial en el trabajo de Anastasio Ovejero o el propio concepto de psicoterror que añaden otros investigadores. Así que no, unanimidad, lo que se dice unanimidad, no la hay. Tómese el lector la libertad de decidir.

Afortunadamente, el desacuerdo en la denominación, no impide el acuerdo en la definición; pues prácticamente todos los investigadores definen el mobbing organizacional como una comunicación hostil, una violencia grupal (psicológica) envolvente, subrepticia y oportunista, prolongada y persistente hacia un individuo que, desde un desequilibrio de poderes, se resiste al totalitarismo grupal. Insumisión que va a tener sus consecuencias, puede que no inmediatas, pero sí a medio plazo, casi sin verlas venir o viéndolas cuando ya es demasiado tarde. Desde una situación de soledad e indefensión que no termina de entender y que, además, ha venido para quedarse. Algunas definiciones afirman que un mínimo de medio año y una vez por semana, pero... ¿Cuánto tiempo hace falta para destrozar a una persona? ¿Cómo se defiende alguien que no tiene las herramientas necesarias para solventar una situación en la que lo importante ya no es “lo que se hace”, sino lo que “no se hace”? No, ciertamente no es nada sencillo.

Por otra parte, ¿A partir de qué intensidad podemos decir que las consecuencias físicas y psicológicas son importantes? ¿Después de una baja médica? ¿De la pérdida del empleo? ¿Del suicidio? Tarea difícil, porque variará en función de la víctima, variará en función de las conductas, variará en función del “contexto”. Y, por sus características estructurales, pocos contextos parecen más favorecedores para este tipo de procesos que el *laboral*, donde la víctima, dentro de la privacidad de la empresa, acorralada por una clausura que no solo es simbólica, sino también física y normativa, pocas salidas factibles verá. De hecho, no es nada impertinente ni exagerada la afirmación de Leymann, cuando asegura que en pleno siglo XXI, el ámbito laboral de los países desarrollados es en el único lugar donde todavía se puede “asesinar impunemente”.

⁶ En nuestro país, el término *bullyng* se utiliza para referirse al acoso psicológico entre adolescentes o dentro del ámbito escolar.

⁷ Este sería el término correcto si tomamos como referencia la definición de Hirigoyen.

VI. LO QUE NO ES MOBBING.

“Señora azul, que ciega la razón

Dejas sentir tu olímpico desdén.

*Es sugestión tu alarde de saber, tu realidad es solo confusión”.*⁸

Dejando deliberadamente (en apariencia) el apartado anterior inconcluso para no tomar una decisión en firme hasta las conclusiones. Tal vez sea conveniente dar ahora un paso atrás para excluir aquellos comportamientos o enfermedades laborales que, aunque tediosas, no tienen cabida de ninguna manera dentro del concepto de “mobbing organizacional”.

En primer lugar, las desavenencias, sean cuales sean, que pueden surgir entre dos o más personas, puntuales y, dentro del contexto laboral como dentro de cualquier otro. Este tipo de desacuerdos, pueden llegar a ser más o menos molestos en función del manejo de las relaciones interpersonales que tenga el individuo, pero no forman parte de nuestro objeto de estudio.

La violencia física, también indeseable por naturaleza y por definición. Mucho más “visible” y, por tanto, mucho más fácil de probar, tampoco se puede considerar como mobbing organizacional, máxime cuando esta suele ser esporádica. El acoso moral (o inmoral, según Piñuel) es algo mucho más subterráneo y, dado que en las sociedades actuales, existe cada vez un mayor rechazo hacia la violencia física, el maltratador psicológico, en el colmo de su maquiavélico cinismo, cobarde, amoral, pero no por ello necesariamente estúpido, prefiere utilizar aquellas conductas que (no por dejar de ser “físicas” dejan también de ser “violentas”), menos rechazo social causan.

Los empleadores autoritarios o la tiranía de determinados dirigentes. También llamado: *maltrato de la dirección* (Marie-France Hirigoyen, 2013, p. 28). Es una realidad, que en pleno siglo XXI, continúa habiendo empresarios que convierten el entorno laboral en auténticas dictaduras, en las que el desprecio y la falta de respeto hacia el empleado es algo completamente habitual. Pese a la brutalidad de estos dirigentes, unida muchas veces a la precariedad laboral de los empleados, este comportamiento también queda fuera de nuestro ámbito. El linchamiento moral es algo oculto. Estos abusos, que no acosos, están a la vista de cualquier observador. Esclavismo, sí, pero no mobbing.

El burnout, el estrés y otras enfermedades laborales, deben ser excluidos, aunque en exceso tengan consecuencias destructivas. El acoso es “destructivo por naturaleza”.

⁸ Cánovas, Rodrigo, Adolfo y Guzmán. Señora Azul (1974).

A todo esto, hay que sumar el oportunismo (no menos cínico) de determinados sujetos que, aprovechando la existencia del fenómeno y los posibles beneficios que pueda aportarles la condición de víctimas, deciden, adoptar el rol de las mismas.

Pero estas falsas víctimas, en algunos casos, paranoicos, pleitistas... aunque como las verdaderas, afirman estar sometidas a algún tipo de persecución, no parecen, en un principio, difíciles de catalogar. Las verdaderas "víctimas", dudan de sus propias reacciones y buscan, ante todo, poner fin al proceso psicosocial en que se ven envueltas. Los paranoicos, en cambio, no tienen ninguna duda; afirman y acusan. En general (Marie-France Hirigoyen, 2013, p. 68), *las falsas víctimas son mucho más visibles y espectaculares que las verdaderas*. Tengamos en cuenta que en estos casos, la falsa víctima, no busca mejora alguna para su situación. Al contrario, algunos, incluso disfrutan desempeñando tal rol. A otras, lo que les interesa, en cambio, son las posibles ventajas económicas que pueda aportarles, para lo que no dudarán en "mediatizar" su terrible (aunque esta vez falso) sufrimiento.

Tampoco debe pasársenos por alto (Anastasio Ovejero Bernal, 2009, p. 302), que en la misma medida en que la sociedad toma conciencia sobre esta "peste psicosocial". Las denuncias por acoso o linchamiento moral, aumentarán. Esto es un dato positivo, sin lugar a dudas, pero ello implica que también aumentarán las "falsas denuncias", independientemente de que estas sean por desconocimiento o por el más puro oportunismo. Y esto último ya no es tan "deseable".

Sea como sea, estas "falsas víctimas", aparte de los beneficios que pueda aportarles su teatral desgracia. Lo que hacen, en definitiva, no es otra cosa que un inmenso y doble daño a las verdaderas víctimas de acoso laboral.

Por una parte, porque las falsas denuncias, justo ahora que el problema comienza a tener un mínimo de visibilidad, desacreditan a aquellos que se atreven a denunciar casos reales. Con lo cual, se siembra el germen de la duda sobre la verdadera existencia del linchamiento moral en el trabajo.

Por otra y, para terminar, porque sembrando la duda, se está entregando un cheque en blanco a los acosadores para continuar con este salvajismo privado. Y, lo que puede ser aun peor: que la sociedad, termine dejando de creer en la existencia de esta plaga que están sufriendo miles de trabajadores y trabajadoras en nuestro país, puede que millones en el mundo y que, además, es totalmente cierta y bien real.

VII. DE LA AMBIGÜEDAD AL DESEMPLEO. FASES.

Cada uno de nosotros tiene tres posibilidades.

Ser pasivo y no hacer nada,
ser malvado o convertirse en un héroe.⁹

VII.I.- LA PENDIENTE RESBALADIZA DEL MAL.

El efecto lucifer: *“La capacidad del ser humano para hacer daño a otros semejantes existe y siempre ha existido”*. A esta conclusión llegó Philip Zimbardo en 1971, tras el intento de un experimento en la universidad de Stanford sobre la fuerza de la situación en un ambiente extremo que tuvo que ser abortado pocos días después de su inicio debido al nivel de brutalidad en que degeneró. Lo llamativo es que fue un experimento en que unos alumnos desempeñaban el rol de guardias y otros el de presos en una cárcel “simulada”. Todos eran “voluntarios”, pero parece ser que el rol de los “guardias” se interiorizó de tal manera que se les fue de las manos hasta niveles impensables.

La pendiente resbaladiza de la maldad: los factores explicativos de que determinadas personas aparentemente “normales” se conviertan en auténticos monstruos, suelen tener una alta correlación con el odio, la envidia, la fuerza del contexto, la adhesión al grupo o la obediencia ciega. Tantas veces usados para justificar verdaderas atrocidades humanas. Por lo que a nosotros nos interesa, también pueden ser explicativos del mobbing. Pero... a modo de advertencia: *tengamos cuidado con nuestros pasos, porque con cada paso que damos hacia la perversidad, la posibilidad de regreso se vuelve infinitamente más remota.*

VII.II. EL INCIDENTE CRÍTICO Y LA FASE DE PROLEGÓMENOS.

Resulta interesante, antes de entrar de lleno en los incidentes críticos y después de aceptar que nos encontramos ante algo totalmente “real”, tener en cuenta una posible etapa inicial de “prolegómenos” (Francisco Fuertes, 2006, p. 134) basada en una especie de “tanteo” entre quien pretende la humillación, la sumisión, la obediencia o el acatamiento, del otro. Puede que, en un principio y, en apariencia, “por las buenas”, haciendo alarde de una serie de cualidades o virtudes que, más que tener, “envidia”.

En cualquier caso, esta fase, al igual que el incidente crítico, no se puede considerar como acoso. En esta afirmación coinciden todos los investigadores. Pero no por ello es menos importante, dado que estos momentos iniciales pueden ser decisivos. La táctica utilizada por el agresor puede ser similar al “bombardeo de amor” utilizado en el proceso de captación de determinadas sectas.

⁹ Phillip Zimbardo. 1971.

Por otra parte, cabe también la posibilidad de que, en esta fase, el acosador ni siquiera pretenda la sumisión del otro, sino simplemente comprobar si tiene ante sí una posible víctima potencial o, por el contrario, tal vez sea preferible cambiar de objetivo.

Así que la mejor estrategia, más que para curar, para prevenir: sea un “no” rotundo, asertivo, pero firme, por parte de la futura víctima.

Pero vamos a dejar atrás las agendas secretas que se esconden tras los “bombardeos de amor” y entremos de lleno en los incidentes críticos. Si bien es cierto, que cuando este fenómeno psicosocial llamó la atención de Leymann (en palabras del propio profesor alemán), no era demasiado lo que se sabía acerca de este conflicto desencadenante, no lo es menos, que en la actualidad contamos con trabajos de investigación más recientes que abordan esta fase con algo más de profundidad.

La propuesta que se va a seguir aquí, está basada en el análisis de una pequeña muestra de incidentes críticos (Francisco Fuertes, 2006, p. 130) que no podría ser más pertinente, tanto a nivel didáctico, como ilustrativo.

Digamos que la muestra es modesta, pero de lo más variada. Nos podemos encontrar con una reunión de políticos, pompa y boato incluida, en la que en medio de la tertulia uno de ellos reconoce a otro como paisano suyo con un pasado de “dudosa” moralidad. Un administrativo que no cede ante lo que, en un principio, parecen insinuaciones homosexuales por parte de su superior, que terminan siendo explícitas. Una romántica locutora de radio que emprende una relación con un nuevo empleado que termina ascendiendo estratosféricamente en su relación laboral, pero estrellándose del mismo modo en su relación sentimental. Dos compañeros (chico y chica) que se lanzan un beso amistoso al aire al salir del trabajo ante la atenta mirada de un tercero, superior, que había estado bailando como un pavo real alrededor de la chica sin demasiado acierto. Un policía local que se niega a las corruptelas propuestas por el alcalde. Una recién divorciada acogida con la mejor de las intenciones por una compañera de trabajo, intenciones que se invierten radicalmente por parte de la segunda, cuando la primera de ellas decide bailar en una fiesta con un amigo. Un banquero que se niega a la prohibición de su jefe inmediato de dirigirle la palabra a otro compañero “vedado”. La presidenta de una comunidad de vecinos que topa con un estúpido que no acepta órdenes de una mujer, porque dentro de su autoconcepto machista, tal interpelación solo puede catalogarse como una amenaza “imperdonable” o, incluso una empresa de seguros en la que una inspectora detecta un desfase de capital “importante” y que recibe un despido improcedente como recompensa.

A estas alturas no es difícil imaginar que independientemente de que el incidente sea producido por una negativa a una insinuación de índole sexual o incluso sentimental (¿por qué no? Demos del beneficio de la duda), disfrazada de “bombardeo de amor”, sea por revelarse ante un jefe autoritario que no acepta insubordinaciones a su código (aunque estúpido) moral, sea por el “descubrimiento” de algo que la organización prefería mantener “encubierto” o sea, por el más burdo alarde del más viejo y rancio (que no micro) machismo. Todos los protagonistas de estas historias terminan excluidos del entorno laboral con serios problemas psicológicos y psicosomáticos. O si lo preferimos, en lenguaje llano; lo que comenzó bien, terminó mal y, lo que comenzó mal, terminó peor.

Sea como sea, en la inmensa mayoría de los ejemplos reales consultados¹⁰, el incidente crítico que desencadena el conflicto, tiene un motivo, una razón o un por qué. Lo cual, no significa en absoluto que esté justificado, ni mucho menos, que sea legítimo. En cualquier caso, su reiteración nos va a servir para proponer la siguiente tipología:

- La víctima despierta un interés físico en el acosador.
- La víctima, posee una serie de cualidades o virtudes, de las que el acosador carece y, al mismo tiempo, envidia.
- La víctima se niega formar parte de determinados tipos de corruptelas, propuestos por el agresor.
- La víctima, por descuido, por desconocimiento, o simplemente porque todavía no se ha planteado la posibilidad de la existencia de estos depredadores sociales, descubre, revela o, *corre la cortina* sobre algún hecho concreto que el agresor prefería mantener encubierto. Hecho que no tiene por qué ser delictivo, ni siquiera vergonzoso, salvo en la mente del victimario.
- La víctima, no se ajusta a los estereotipos que el agresor tiene de determinado grupo social, religioso, étnico, etc...
- La víctima se declara insumisa al acatamiento de órdenes que no tienen fundamento ni sentido, por más que el superior disfrute haciendo alarde de su poder y por más autoritario que sea este.
- Son muy pocos, los ejemplos estudiados en los que la víctima parece elegida al azar. No obstante, también se dan estos supuestos y no debemos descartarlos.¹¹

¹⁰ Los ejemplos sobre incidentes críticos y ejemplos de mobbing o de acoso psicológico, se pueden ampliar enormemente con la biografía (entre muchos otros artículos) de la ya citada: Hirigoyen. En concreto; “el acoso moral”, “el acoso moral en el trabajo”, “el abuso de debilidad”, “mujeres maltratadas” o “las nuevas soledades”.

¹¹ Añádase, a modo de nota aclaratoria que aunque la tipología se propone desde la perspectiva de la víctima, ésta, es la única parte completamente inocente del proceso. A excepción de las falsas víctimas, obviamente.

VII.III. FASE DE ESTIGMATIZACIÓN.

Jonhy no mata a la gente, elimina el objetivo.

Jonhy no es un asesino, Jonhy tiene un buen oficio, Jonhy es frío y profesional.

(L.P.R. HOY ES EL FUTURO, 1992)

Hasta ahora, el mobbing (PIÑUEL, TESIS DOCTORAL, p. 157) puede (o no) venir precedido de una serie de relaciones interpersonales altamente positivas entre acosador y acosado. Situaciones que colocan a la víctima en una tesitura de gran confusión y desconcierto.

En esta fase de estigmatización, en cambio, aunque las conductas llevadas a cabo por parte del acosador pueden ser sutiles, parecer anodinas o incluso insustanciales para un tercero en un contexto distinto (aunque el abanico es bien amplio y pueden llegar hasta actos de violencia física). Podríamos decir que es ahora cuando el monstruo, el agresor, el autócrata o “*el fantasma*”,¹² si lo preferimos, guarda los disfraces en el armario y muestra su verdadero rostro.

En este punto ya hay un objetivo marcado y el bombardeo (de odio, de veneno, de rabia, de envidia... el amor es ahora un fantasma del pasado) tendrá por objetivo a una persona concreta. Y la tendrá a ella, y solamente a ella porque una mente completamente patológica, narcisista, cínica, perversa, autócrata, retorcida... pero no por ello mal calculadora, así lo ha decidido.

Y el elegido, (o elegida), va a ser despojado de su autonomía, se le van a cuestionar sistemáticamente todas y cada una de sus decisiones, se criticará su trabajo haga lo que haga, será cesado de las funciones que solía realizar habitualmente, se le atribuirán tareas muy por debajo (o muy por encima) de sus capacidades, se le marcarán deliberadamente objetivos imposibles de cumplir, se le obligará a realizar trabajos que pueden desentrañar determinado peligro sin la protección adecuada y en contra de su voluntad y, sobre todo, se le empujará al error.

Aunque despojar a la víctima de su autonomía solo es el principio, porque también va a ser aislada, y para ello, se la interrumpirá constantemente, la mayoría de sus compañeros de trabajo (si no, todos) dejarán de hablarle, o se comunicarán con ella solo por escrito, se la apartará del resto, se ignorará su presencia, se prohibirá (si es que queda algún insubordinado que se resiste) que se le dirija la palabra o se impedirá directamente que la persona afectada pueda relacionarse con nadie en su entorno laboral.

¹² Humor negro.

A todo esto, se sumarán atentados contra su dignidad con observaciones despectivas, gestos de desprecio, se difundirán rumores y chismes sobre ella, se la tildará de enferma mental, se ridiculizará su físico, su familia, sus posibles minusvalías... en definitiva: se la "caricaturiza". Por otro lado, se atacarán sus orígenes, sus creencias, su religión y se le atribuirán tareas humillantes o será objeto directamente de todo tipo de injurias.

A lo que cabe añadir que, además, se la puede cohibir mediante violencia física, aunque leve: con empujones, cerrándole una puerta en las narices, dándole gritos, o siguiéndola por la calle... incluso puede llegar a ser acechada en su propio domicilio.

Llegados a este punto, comienzan a aparecer una serie de secuelas psíquicas, el trabajador ya es consciente de la evidencia y se generan inseguridades, errores, que afectarán decisiva y negativamente a su desempeño laboral. El envenenamiento de este tipo de relaciones, hábilmente interpretadas por el agresor, en no pocas ocasiones, presentará a la víctima como una persona irritable y desequilibrada que se merece todo lo que le pasa. En ello juega un papel fundamental el error de atribución. Porque ciertamente, la víctima, puede estar completamente desquiciada, pero tal perturbación psicológica es la consecuencia del proceso al que se ve sometida, de ninguna manera, la causa y, en este estadio de estigmatización, es muy extraño que un trabajador pueda soportar este tipo de tratos durante mucho tiempo.

Se intenta pedir ayuda externa.

VII.IV, - ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. CADÁVERES EN EL ARMARIO

Y cuando se pide ayuda externa e interviene la dirección, es cuando el caso toma forma y se convierte realmente en "caso". Lo cual no implica que vaya a resolverse de forma favorable para la víctima. De hecho, es bastante frecuente que las víctimas del mobbing, terminen desempeñando el papel del "chivo expiatorio" en determinadas "organizaciones tóxicas".¹³

Organizaciones en las que el caos, la desorganización, las crisis internas, los antagonismos personales, la competitividad extrema o las guerras ocultas, ofrecen el escenario perfecto para que todos y cada uno de los empleados, al menos, los insensibles, los pasotas, los que se aferran a la obediencia ciega del líder o los que tienen miedo de ser el siguiente, puedan unir sus fuerzas contra el más indefenso: La víctima.

¹³ Retomaremos este concepto en el apartado: contextos favorecedores.

Este fenómeno, de hecho, es conocido como “*cadáveres en el armario*” y, consiste, básicamente, en que allá donde hay una víctima de mobbing, es habitual y frecuente, que anteriormente, han existido otros sujetos que, a su vez, han desempeñado el mismo papel de chivo expiatorio. Llegados a este extremo, patológico por definición, la solución más atractiva para todo el entorno laboral es cortar por lo sano cuanto antes con el problema... claro, para los directivos de la empresa siempre será más saludable que el caso trascienda como el caso de la víctima problemática que como el caso de los acosadores que, amparados en la impunidad de una estructura laboral completamente patológica y “seguros” tras la difusión de responsabilidad que la propia organización ofrece, han destrozado por completo la vida laboral (y personal) de una (si no, varias) persona.

De suerte que no todas las empresas, ni todos los contextos laborales actúan del mismo modo. También existen los entornos laborales sanos y sensibilizados con los problemas de sus empleados, por supuesto, pero ello tampoco es para dar saltos de alegría. No olvidemos que las víctimas, antes que víctimas son trabajadores y, antes que trabajadores, son personas. Y, como tales tienen una serie de derechos inherentes a sí mismas a los que no tienen por qué renunciar ni cuando entran a sus lugares de trabajo, ni cuando salen. Puede que no sea extraño que la aclimatación a la violencia, al abuso y al maltrato, por habitual, en determinadas organizaciones, no solo se banalice, sino que se interiorice, pero sea como sea: el mobbing, no va ni debe ir “incluido” en el sueldo.

VII.V.- EXPULSIÓN.

La situación y las circunstancias sociales en que terminan las personas, una vez han pasado por uno de estos procesos de acoso y han sido excluidas del mercado laboral son terriblemente peligrosas. En el mejor de los casos; largos periodos de baja médica, tratamientos psiquiátricos, depresiones severas, estados completamente vegetativos dentro de la propia estructura o jubilaciones anticipadas. La persona se convierte en unapestado profesional y nadie quiere en su organización un trabajador sobre el que se ha extendido ya no el rumor, sino la certeza (debidamente manipulada) de su pésimo desempeño profesional. En el peor de los casos, la destrucción personal y laboral de la persona es tal, que las expectativas de reinserción social son imposibles. Se trata, pues, de un crimen perfecto, sin huella. Afirmación que no resulta nada exagerada ni impertinente si tenemos en cuenta las sobrecogedoras cifras que arrojan las investigaciones de Iñaki Piñuel: *más de 2 millones de trabajadores en nuestro país, están siendo víctimas de estos procesos y 500 suicidios anuales podrían ser debidos al mobbing.*

VIII, - 4 NIVELES DE ANÁLISIS.

Llegados a este punto, no es difícil volver a preguntarse cómo un individuo que (aparentemente) no solo no parece representar ninguna amenaza, sino que cualquier tercero, como observador, podría considerar como una persona de lo más “normal”, puede ser capaz de llegar a hacer tal daño psicológico a un compañero de trabajo, que termine constriñendo a éste último a pedir la baja voluntaria por depresión, a quedarse inhabilitado de por vida del contexto laboral o, incluso, al suicidio. Así que midamos nuestros “pasos”.

No debemos olvidar, por otra parte, que son muchas las consecuencias de este linchamiento moral y ninguna positiva: estrés, baja autoestima, estrés laboral, empeoramientos significativos de la salud mental, estrés postraumático, depresión, fatiga emocional, burnout, insatisfacción laboral, entre muchos otros.¹⁴

Para responder a la pregunta que nos plantea el primer epígrafe, conviene subrayar que el daño que produce este hostigamiento laboral no es físico, sino psicológico, desde una situación asimétrica en la que cabe tener en cuenta, además, el poder de la situación. Por último, haciendo nuestras las palabras de Anastasio Ovejero Bernal (2010, p. 302): *el acoso laboral, será mejor entendido si lo tratamos desde estos cuatro niveles de análisis.*

VIII.I. NIVEL INDIVIDUAL.

No es el nivel más trascendente, pero resultará de utilidad conocer algo más en profundidad la personalidad del acosador. La del acosado no parece tener ningún misterio, más bien al contrario: en determinadas circunstancias, cualquiera de nosotros podría ser víctima de un proceso de linchamiento moral, independientemente de cuales sean nuestras características personales. Aunque, por una parte, este tipo de víctimas, en no pocas ocasiones son percibidas como personas hostiles o con un complejo trato interpersonal. Por otra, no son menos las ocasiones en que el proceso es justamente el inverso y esta aparentemente compleja personalidad es la consecuencia (que no la causa) de este tipo de procesos.

Por lo que se refiere a la personalidad de los acosadores, sí que puede resultar algo más explicativa de nuestro objeto de estudio y, aunque debemos insistir en que tampoco está detrás de la causa del acoso, merece la pena hacer, cuanto menos, un breve inciso. Entenderemos mejor con qué nos enfrentamos y nos será útil para detectarlo.

¹⁴ Todos estos síntomas han sido estudiados por Cortina, 2006. Hansen, 2006. Matthiesen y Einarsen 2004. Goldberg y Grandley, 2007. Lapierre y otros, 2005. Tepper, 2000, Vartia y Hyyti, 2002, entre otros.

No es extraño, encontrar acosadores con un síndrome de personalidad similar en la mayoría de estas situaciones. Incluso podríamos decir que homogéneo. Se trata, pues, de personas narcisistas, celosas, recelosas, suspicaces, maliciosas, resentidas, frecuentemente vulgares y con complejos de inferioridad. Complejos que intentan compensar destrozando la vida de otros, más felices y exitosos. Al menos, en opinión de gran parte de los investigadores. Sin embargo, nos vamos a permitir discrepar en este punto y vamos a defender que el motivo por el que el acosador elige una víctima en concreto y no otra, puede ser cualquiera que despierte su interés (o su envidia) y no tiene por qué estar directamente relacionado con la felicidad ni con el éxito. Nos encontramos ante un comportamiento patológico, producto de una mente obsesiva y hasta el más inverosímil de los motivos, podría servir como pretexto.

No obstante, es posible que, el mejor argumento para explicar este fenómeno desde el punto de vista de los sujetos es que nos encontramos, muy posiblemente, ante *psicópatas*¹⁵. Aunque para fundamentar esta afirmación, debemos distinguir antes entre dos grandes tipologías de psicópatas: los primarios, que utilizan la crueldad de forma sádica y gratuita y los secundarios o “integrados”, (donde podemos ubicar a los acosadores) que usan su falta de empatía y su crueldad de forma instrumental. De manera que nos enfrentamos a unas personalidades completamente amorales, capaces de cualquier cosa por conseguir sus objetivos y, que por más que algunos puedan tener un encanto superficial que les haga parecer el alma de la fiesta, en esencia, son solitarios. Sin amigos y, ante este panorama, parecen haber pocas alternativas, uno puede convertirse en su “aliado”, o puede convertirse en su “súbdito”. Porque cualquiera que tenga la osadía de no pertenecer a ninguna de estas dos categorías, corre un gran peligro de convertirse en su “enemigo”.

VIII.II. NIVEL GRUPAL.

Decíamos con anterioridad, que el primer nivel no era precisamente el más relevante. Afirmación que respalda completamente el siguiente argumento: *sin grupo, no habría mobbing*. El acosador sería, por supuesto, una persona igual de cínica, de maquiavélica, de envidiosa, de perversa y de amoral. Pero si eliminamos de la ecuación el elemento “grupo”, los acosadores no tendrían más remedio que reafirmar su narcisismo por otras vías. Puede que igual de indeseables, seguro anti democráticas, pero ¿Por qué no? Posiblemente constructivas. Sin embargo, el mobbing, no existiría.

¹⁵ Se ampliará este argumento en el apartado: RETRATO ROBOT DEL ACOSADOR.

En otro orden de cosas, debemos desmitificar la creencia de que el acoso solo existe en una relación superior-subordinado y en orden descendente. Más bien al contrario, suele darse con mucha más frecuencia, entre iguales. Pero, eso sí, actuando en grupo. Siempre. Es un hecho, por otra parte, que los seres humanos somos seres “sociales” que necesitamos (en mayor o menor medida) el apoyo de los demás. En otras palabras: el respaldo del grupo o la pertenencia al mismo, si lo preferimos. Por ello, no es casual, que una de las estrategias que se repite hasta la saciedad por parte del acosador, es aislar a la víctima del grupo y, además, por medio del propio grupo. Unos por simple “pasotismo”, otros por imitación, otros por codicia (quedarse con el puesto de trabajo de la víctima, por ejemplo) y otros, puede que por miedo (o por adhesión), acompañan al acosador ante otro “grupo”, silencioso, o silenciado, que bien sea por ignorancia, bien sea por comodidad, permiten el linchamiento, a veces simbólico, pero otras, bien real, de un semejante.

Definitivamente, aunque ninguna de las dos conductas es nada deseable, sí podemos afirmar que es más “indeseable” la actitud de los primeros, que no solo son cómplices, sino más bien, cooperadores necesarios de tal linchamiento. Las burlas, los rumores, los chismorreos, el vacío social y los ninguneos, se encargarán del resto.

VIII.III. NIVEL ORGANIZACIONAL.

Sin grupo no hay mobbing, pero sin organización tampoco. Para que el acoso pueda proliferar a sus anchas, no solo es necesario un grupo determinado de personas, sino también una organización que lo permita. Prácticamente todos los investigadores coinciden en que existen contextos organizativos que, por su propia estructura y características, no solo posibilitan, sino que favorecen este tipo de fenómenos.

Se habla, así, de gerentes imponentes o, por el contrario, completamente despreocupados, de organizaciones extremadamente improvisadoras o deliberadamente tóxicas, de liderazgos inadecuados. Pero, en cualquier caso, la conclusión a la que debemos llegar en este apartado es que no solo hay organizaciones que son el caldo de cultivo perfecto para que este tipo de fenómenos psicosociales aumente. Es que existen estudios empíricos (Polo y Morales, 2007) que concluyen que el predictor más importante es precisamente este: el organizacional. Permittedo, haciendo oídos sordos o, incluso facilitando un clima organizacional de tolerancia a la agresión.

De manera que, es en este tipo de situaciones en las que el acosador se va sentir más cómodo para mostrar todo su “repertorio” de conductas dirigidas a destruir al otro. Incluso podríamos decir que, es un hecho, que se dan muchos menos casos de acoso en aquellas

organizaciones donde los trabajadores son conscientes de que la parte contratante no tolera este tipo de conductas y pueden ser sancionados laboralmente por ello.

VIII.IV. NIVEL SOCIAL.

No podemos negar que resulta atractivo, incluso tentador, explicar un fenómeno tan complejo desde un solo nivel de análisis. Así, podríamos decir que, a nivel social, el linchamiento moral no es más que otro de tantos síntomas de un sistema tan enfermo como el propio acosador laboral.

Desde esta perspectiva, podríamos atribuir toda la responsabilidad, tanto ética, como moral, a una sociedad que no ha sido capaz de evitar que se produzcan estos desafortunados incidentes, desde sus instancias socializadoras (sistema educativo, familia...) ni con sus mecanismos de cohesión social. En definitiva: el capitalismo neoliberal, no solo se niega a aportar absolutamente nada que tenga que ver con los valores prosociales: como la cooperación, la solidaridad y, sobre todo, el respeto al otro. Sino que más bien es un sistema favorecedor de valores totalmente opuestos, en el que lo único que parece importar es el capital, aparentar un estatus (independientemente de que se tenga o no), o la competitividad, (que no es lo mismo que la “*competencia*”). Ser (o, al menos, parecerlo), más que los demás y, sobre todo, ascender al “precio” que sea sin importar a quien nos podamos “llevar por delante”.

Una vez interiorizados e integrados en nuestra identidad, estos valores meramente instrumentales, *se nos va a exigir siempre compararnos con los demás y, además, salir victoriosos de tal comparación* (Anastasio Ovejero, 2010, p. 306). En este sentido, el acoso moral, se propaga como resultado de la estructura cultural del neo capitalismo. Dejando atrás las dictaduras políticas (si es que alguna vez, realmente, quedaron atrás) para entrar de lleno en una “dictadura de mercado” en la que se banaliza el miedo, se banaliza el sufrimiento y la resignación y, sobre todo, se banaliza la injusticia social.

Ahora bien, si, por un lado, todas estas afirmaciones son respaldadas en este trabajo, por otra parte, no podríamos hablar de sociedad ni de sistemas capitalistas, sin “seres humanos” tras ellos para dirigirlos. Como tampoco podríamos hablar de grupos ni de organizaciones sin seres humanos. No se trata de argumentar que, a fin de cuentas, en última instancia, toda la responsabilidad del problema recae sobre las personas que están tras todos estos niveles de análisis y, por lo tanto, se podría explicar tal fenómeno desde este primer nivel, esta afirmación sería casi absurda por su propio simplismo. Más bien al contrario, lo que se trata de argumentar es que difícilmente se puede explicar el mobbing sin entender mínimamente la relevancia de estos cuatro niveles.

IX, - RETRATO ROBOT DEL ACOSADOR.

Probablemente, se ha dicho tantas veces que ya es un “secreto a voces”, que cuando el psicópata es de casa mal; se convierte en el asesino en serie capaz de las más impensables atrocidades y acaparará la atención de todos los medios de comunicación.¹⁶

Pero, en cambio, si es de casa bien, se puede convertir perfecta, pero solo aparentemente, en la persona que cualquier individuo que haya interiorizado bien el escaparate capitalista querría ser; ejecutivo, empresario y ¿por qué no? Incluso político. Supuesto en que también acaparará la atención de los medios, pero justamente en sentido inverso.

Es cierto que venimos defendiendo que la personalidad del acosador no tiene por qué estar detrás de la causa del acoso y que hay otras fuerzas ocultas. Pero no lo es menos, haciendo nuestras las palabras de Adler (Anastasio Ovejero Bernal, 2009, p. 311), que algunos defectos físicos, intelectuales o emocionales, pueden causar en el sujeto un sentimiento de inferioridad y unas carencias que, de manera defensiva, intentará compensar. Y lo intentará desarrollando una especie de “sentimiento de superioridad”, que facilita al agresor vivir en la falsa creencia de que tiene unos valores, unos atributos y unas cualidades que no tiene (dime de qué presumes y te diré de qué careces). Y claro, en esta tesitura, si un@ quiere seguir viviendo esta falsa creencia sin contratiempos, la opción más segura y seductora es negar tales atributos en los demás por todos los medios posibles.

El problema de la farsa es obvio, antes o después, puede aparecer otro sujeto que sí posea tales cualidades, lo que producirá en el agresor un tremendo golpe contra la realidad que difícilmente va a saber (o querer) encajar con dignidad.

Dicho de otro modo, la persona intentará eliminar (literalmente y de mil maneras distintas) a su fuente de desestabilización psicológica. Hasta el punto en que algunos autores afirman que nos encontramos ante auténticos “*asesinos psicológicos en serie*”. Afirmación esta que no solo puede resultar chocante, sino también sensacionalista. Pero no olvidemos, por otra parte, que existen estudios (San-Martín, 2004, pp.31-32) que relacionan tres rasgos esenciales entre los acosadores laborales y los “*psicópatas*”.

1,- Interpersonalmente, son personas extremadamente narcisistas y egocéntricas que tienden a manipular a los demás.

2,- Desde un punto de vista afectivo, son completamente incapaces de situarse en la posición de la víctima. En otras palabras: carecen absolutamente de toda empatía.

¹⁶ La biografía de Ted Bundy, Robert Yates, Green River o BTK (Dennis Rader) entre muchos otros, son claros ejemplos de ello y se pueden consultar en infinitas fuentes en la red.

Carencia que explica la falta de ansiedad o los sentimientos de culpa por el dolor ajeno del que puedan ser causantes.

3,- En lo referente a la conducta. El psicópata no acepta en modo alguno ningún tipo de norma social. En el mejor de los casos la utiliza y la transgrede, según su conveniencia. Es posible que, al menos en apariencia, este tercer rasgo no sea aplicable al sujeto activo del mobbing, pero, se sabe, por otra parte, que el acosador laboral suele ser increíblemente calculador y es perfectamente consciente de cuando le favorece respetar una norma y cuando usarla en su beneficio.

Por último y, aunque cabe resaltar que no todos los asesinos en serie son psicópatas, ni todos los psicópatas, asesinos en serie...veamos el siguiente retrato robot del acosador propuesto por Bosqued, (Bosqued, 2005, pp. 59-61).

- La personalidad del acosador suele ser psicopática, narcisista o paranoide. *Vicente Garrido*,¹⁷ los denomina psicópatas organizacionales.
- Como se argumentó con anterioridad, carecen de empatía y de sentimientos de culpa.
- Tienen un alto potencial para manipular hechos y suelen utilizar la mentira de forma compulsiva, hasta el punto en que, en ocasiones, suelen creer que sus propias mentiras forman parte de la realidad.
- Pueden ser muy seductores cuando les conviene y están dotados de la suficiente inteligencia emocional como para detectar las debilidades de los demás. Habilidad esta, que no dudarán en utilizar sin escrúpulo alguno.
- En su desempeño profesional, no es extraño que sean personas mediocres. La conciencia de su propia mediocridad, unida al extremo narcisismo es un muy posible facilitador del resentimiento hacia aquell@s que son realmente brillantes.
- Son emocionalmente inmaduros y no aceptan responsabilidad alguna ante su forma de comportarse.
- En no pocas ocasiones son personas inseguras, por más que vivan en una perpetua lucha interna por construir una fachada de (aparente) seguridad absoluta.

En síntesis. Los resultados de los distintos investigadores no solo son reveladores, sino casi podríamos decir: demoledores. Si nos tomamos la molestia de consultar la definición del "psicópata" de Robert D. Hare¹⁸, podremos comprobar que la inmensa mayoría de los ítems del acosador laboral, coinciden con los que el reconocido psicólogo criminal plasmó en su obra; *the mask of sanity*. Juzgue el lector por sí mismo.

¹⁷ Vicente Garrido es una autoridad en el mundo de la criminología y el estudio de psicópatas.

¹⁸ Robert D. Hare es doctor en psicología e investigador de reconocido prestigio en el campo de la psicología criminal. Desarrolló el PCL-R, que es un test de verificación de psicópatas y estima que alrededor de un 1% de la población mundial podría sufrir este trastorno.

X, - LA POSICIÓN JURÍDICA DE LA VÍCTIMA.

X.I. LA PROTECCIÓN PENAL 1.

¿Quién juzgará las razones de conciencia?
¿Quién está limpio, para condenar la violencia?
¿Quién decidirá que valores no son humanos...?
REINCIDENTES, ¿Dónde está Judas? 1992.

Si resultaba llamativo que el debate sobre la propia conceptualización del mobbing organizacional desde la psicología social no era pacífico, ni mucho menos, unánime. No resulta menos que desde un punto de vista jurídico-normativo, unanimidad en cuanto al concepto, sí que parece haberla. Pero esta unanimidad es, cuanto menos, digamos; algo peculiar. De hecho, la jurisdicción penal es tan “unánime” que reduce la protección frente a este fenómeno al primer apartado de un único artículo, el 173.1. Si bien es cierto, por una parte, que también existe protección para este bien jurídico desde la jurisdicción laboral y la administrativa y que, la casuística es de lo más variopinta, por otra.

Pero vayamos por partes y veamos primero que dice exactamente el artículo 173.1 de nuestro Código Penal:

Artículo 173

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.

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.¹⁹

Veamos, en el primer párrafo del artículo, el legislador parece haber optado por usar una cláusula general: el que infligiera un trato degradante. Pero no se concreta cuando podemos encontrarnos ante tal caso. Lo que sí concreta, es que ese trato, además, debe suponer un menoscabo grave a la integridad moral del sujeto pasivo. Lo cual, en su conjunto, parece plantear ya un problema interpretativo (Muñoz-Conde, 2017, pp. 164-166). Otro problema añadido es cómo debemos determinar la gravedad requerida para encontrarnos ante una de las conductas a las que se refiere en este tipo delictivo. Problema que se resuelve atendiendo a la situación “personal del sujeto”, entendiendo por tal, la personalidad del mismo, la situación, la edad...

¹⁹ Transcripción literal del artículo 173.1 del Código Penal.

En cualquier caso, el primer párrafo no parece referirse específicamente al acoso laboral y, por tanto, no es necesario realizar un análisis más exhaustivo (ya que su contenido queda fuera de nuestro interés concreto), pero sí es interesante tenerlo en cuenta, al menos, a modo introductorio.

Por lo que se refiere al segundo párrafo, vuelve a resultar llamativo que el “mobbing” se regule conjuntamente con el acoso inmobiliario, cuando, en un principio, son dos conductas independientes. Observaciones aparte, este segundo epígrafe regula conductas que supongan un hostigamiento o humillación en cualquier ámbito de relación laboral o funcional que supongan un “grave acoso para la víctima”. Pero tengamos en cuenta que debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo que aisladas y, por separado, incluso podrían ser atípicas y que es, precisamente la reiteración lo que les da la suficiente entidad como para convertirlas en “graves”. Cuanto menos, parece incluso contradictorio hablar de actos hostiles o “humillantes” y que, a su vez, no lleguen a ser “degradantes”.

Por seguir con Muñoz-Conde, la redacción del artículo es cuestionable y criticable. Tanto por la ambigüedad del concepto de trato degradante, como por el hecho de que se tipifiquen conductas que aisladamente podrían ser atípicas y que son perfectamente sancionables por la vía laboral o administrativa. A lo que añade, además, que el bien jurídico protegido permanece difuso, impreciso y no queda demasiado claro si lo que se protege es la libertad, el honor o la integridad moral.

Parece pertinente, pues, detenernos con tres matizaciones.

- En primer lugar, castigar actos hostiles o humillantes, pero que, a su vez, no lleguen a ser degradantes, parece contradictorio por su propia definición.
- En segundo lugar, que *“prevalerse de una relación de superioridad”*, no es algo gratuito. Solo se podrá castigar por este artículo el acoso laboral descendente. Dicho en román paladino, cualquier acto de acoso laboral, independientemente de su gravedad, si se lleva a cabo entre trabajadores de igual nivel jerárquico o desde un nivel inferior a uno superior. La conducta queda excluida del artículo y, por lo tanto, es atípica y completamente impune.
- En tercer lugar. No solo parece pertinente, sino podríamos afirmar que “necesario”, recordar ya no las cifras de víctimas del linchamiento moral que proponen los principales investigadores: *“probablemente millones en el mundo”*, porque la cantidad casi parece secundaria si tenemos en cuenta las palabras de Iñaki Piñuel: *cerca de 500 suicidios anuales en nuestro país, podrían deberse al mobbing*. Y ahora sí, reflexionemos sobre la gravedad, la necesidad de protección penal y el acierto del legislador en la redacción del tipo, pero... no nos precipitemos en sacar conclusiones.

X.II LA PROTECCIÓN PENAL II. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.

Por motivos obvios de tiempo y espacio, el análisis jurisprudencial ni puede ser demasiado extenso, ni tampoco exhaustivo. Ciertamente, se podrían escribir manuales enteros con cualquiera de los apartados de este trabajo de investigación si se profundizara en ellos como merecen. Consecuentemente, se intentará suplir estas carencias aportando toda la claridad (en la medida de lo posible) que esté en nuestra mano.

Si tomamos como punto de partida la Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante 75/2020. Nos encontraremos con un Policía Local con cargo de Intendente aprobado por oposición, que es relegado de su cargo por otro compañero de categoría inferior y luego apartado por este último de sus funciones para terminar realizando tareas meramente administrativas impropias de su rango, alejado de cualquier acceso a aplicaciones informáticas necesarias para su trabajo, ignorada constantemente la consideración a su persona con la derogación inmediata de cualquier orden que pudiera venir del mismo e incluso, siendo el blanco de publicaciones despectivas en el tablón de anuncios de la jefatura. Los hechos comienzan en junio de 2012 y continúan durante todo el 2013.

Estos hechos fueron juzgados en el Juzgado de lo Penal Nº 9 de Alicante, resultando condenado el acusado y presunto acosador²⁰ por un delito de lesiones psicológicas del 147.1 del Código Penal y otro de acoso laboral del 173.1 del mismo cuerpo legal, alegando el recurrente una posible vulneración en el principio de presunción de inocencia por error en la valoración de la prueba.

Pero, sigamos avanzando, de conformidad con la STS 694/2018, el mobbing ha de ser entendido como un hostigamiento psicológico que suponga graves ofensas a la dignidad y que, llevados a cabo de forma reiterada y sistemática, determinen un clima de hostilidad y humillación hacia un determinado trabajador por aquel que ocupa una posición de superioridad. En síntesis, el delito de acoso laboral, requiere lo siguiente:

- Realizar contra otro actos hostiles o humillantes pero que, sin embargo, no puedan considerarse por sí mismas y, en un principio, degradantes.
- Que tales actos, sean llevados a cabo de forma reiterada.
- Que se realicen en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional.
- Que el sujeto activo se prevalga de su situación de superioridad.
- Que tales actos, tengan el carácter de graves.

²⁰ Preferimos el uso del adjetivo “presunto”, por la razón de que la sentencia final es absolutoria y no es este el momento ni el lugar para decidir la inocencia o la culpabilidad del acusado. La finalidad del estudio de las diversas sentencias es meramente didáctica.

La buena noticia, si es que podemos permitirnos tal nivel de optimismo, es que los hechos de la SAP 75/2020, cumplen todos los requisitos psicosociales como para poder considerar este supuesto como un proceso de acoso laboral de “manual”. Incluso que las exigencias jurisprudenciales no están excesivamente distanciadas de las que se vienen defendiendo a lo largo de este trabajo de investigación. Si bien, merece la pena seguir insistiendo en que ciertas diferencias de criterios entre ambas disciplinas, como el prevalimiento de superioridad, son susceptibles de permitir bolsas de impunidad en determinados supuestos, como el acoso entre iguales o el ascendente.

No obstante, el optimismo se queda en el anterior epígrafe y los resultados de la sentencia nos vuelven de un plumazo a un estado de realismo, digamos, neutro. Desde luego, no vamos a entrar en valoraciones sobre la decisión de los magistrados, pero no por ello deja de sorprender que la sentencia recurrida resulta favorable al acosador por estimarse lo siguiente:

- Que los actos no revisten el carácter de graves ni hostiles. No vamos a reproducir de nuevo los hechos probados, pero si cabe recalcar que la gravedad en este delito se alcanza con la reiteración. Reiteración que parece quedar acreditada si tenemos en cuenta los aproximadamente 18 meses de duración del proceso.
- Las testificales del departamento de policía son completamente dispares. Es decir, existe una más que palpable división de plantilla y conflictividad en cuanto a la percepción de los hechos. Lo cual, en un principio, no se debería interpretar necesariamente en un sentido absolutorio.
- Las conductas, no tienen la consideración de hostiles. Pero no olvidemos que se contradice al sujeto pasivo constantemente e incluso se publican varias notas desdeñosas en el tablón de anuncios.
- La restricción del acceso a las aplicaciones informáticas no se considera indecorosa. Pero sí necesaria para una realización óptima del trabajo.
- La limitación de funciones no se puede considerar humillante ni por su fondo ni por su forma, alegando la sentencia que, en la valoración de los hechos, deben usarse conductas estándares medias generales y no adaptadas a la situación subjetiva y personal de la persona. Pero recordemos que, en este tipo de procesos, quien sufre el acoso, siempre va a tener una situación, cuanto menos, peculiar.

Por otra parte, tampoco podemos olvidar que no tenemos acceso ni a las pruebas testificales, ni a las periciales psiquiátricas ni forenses que, sin lugar a dudas, habrían arrojado luz sobre el asunto. En cualquier caso, queda apreciado el recurso y se absuelve al acusado por error en la valoración de la prueba y por vulneración del principio de presunción de inocencia.

Muy similar a la anterior, es la SAP 212/2019 de Cáceres, que absuelve por falta de acreditación en los hechos probados. También absolutoria es la SAP 2377/2019, pero merece la pena detenerse los siguientes matices:

- Argumenta la sentencia que el bien jurídico protegido es la “dignidad” de la persona en el contexto laboral y que lo que se trata de evitar es que *el trabajador tenga que verse obligado a soportar situaciones humillantes, degradantes, vejatorias o envilecedoras... causantes de una grave desconsideración y “cosificación” en su persona.*
- Por su parte, la STS 214/2917, establece que, para verificar la declaración de la víctima, debemos atender a ciertos parámetros consistentes en el análisis del testimonio de la misma: la credibilidad objetiva, la credibilidad subjetiva y la persistencia en la incriminación. Razonando la sentencia recurrida por el acosador que no concurre el requisito de credibilidad subjetiva, fundamentado el argumento en una previa animadversión entre ambos.
- Sin embargo, no deja de resultar de nuevo, cuanto menos “curioso” que, en la misma sentencia, se cite otra: concretamente, la SAP de Tarragona de 9 de octubre de 2017, en la que se afirma que para que gane relevancia un proceso de acoso laboral, debe existir enemistad o confrontación entre ambas partes y con anterioridad a los hechos. Exigencia esta no compartida por la psicología, ni tampoco en este trabajo académico. Pero contrariedad que (en cualquier caso) tampoco nos pasa desapercibida.²¹
- Nuevamente, los testimonios de los testigos son dispares y se inclinan hacia uno u otro lado, en función de la parte que los propone.
- Por último, demoledor, el requisito temporal, esta vez en favor de la decisión tomada en la sentencia, porque la duración es aproximadamente de un mes.

Veamos a ahora alguna sentencia en sentido contrario y desplacémonos a Santa Cruz de Tenerife (STS 2100/2013). Nos encontramos con otro jefe de Policía Local, que “prevaliéndose” de su cargo, despliega un amplio repertorio de actitudes completamente indeseables con sus empleadas: como arrojar a la cara de forma totalmente despectiva el trabajo realizado por una de ellas, acusar a otra de que no rinde lo suficiente por presentarse en el trabajo después de mantener relaciones sexuales con un tal: “*el nota*”,²² aconsejando a otra de ellas (por llamarlo de alguna forma) que si no tiene dinero para ir a la peluquería, por lo menos, “*que se pinte*” o, por último, gritando a otra de las acosadas que hacía demasiadas llamadas telefónicas en el trabajo, siendo perfectamente consciente de que la chica tenía una hermana que padecía un cáncer terminal.

²¹ Ya se abordó con anterioridad que, en no pocas ocasiones, el proceso de acoso comienza justo después de un periodo de relaciones “altamente positivas” entre ambas partes.

²² Aunque se respeta el contenido de la sentencia, se ha modificado el tono de los insultos del acusado por considerar los mismos de un mal gusto excesivamente grosero.

Actitud esta, que crea un ambiente de trabajo “tenso” derivado de la actitud déspota, denigrante, vejatoria, degradante e indigna, con lesiones consistentes en trastornos adaptativos y sintomatología ansioso-depresiva en todas las víctimas como resultado.

Destacable, en esta sentencia, lo siguiente:

- La Audiencia Provincial de Tenerife, a pesar de admitir que la conducta del acusado era vejatoria y degradante para las subordinadas, tomó en consideración que la dilación temporal del suceso situaba los hechos en un supuesto de acoso laboral y, por tanto, atípico. Tengamos en cuenta que los acontecimientos datan de 2006 y el acoso laboral solo resulta punible a partir de la reforma 5/2010 del Código Penal.
- El Tribunal Supremo estima que nos encontramos en un supuesto, entonces, de trato degradante y, además, nos da un concepto del mismo: *debe entenderse como trato degradante, crear en las víctimas un sentimiento de temor, de angustia o de inferioridad, capaz de envilecerles y de quebrantar en su caso, su resistencia física y moral.*²³
- Por otra parte, no se debería identificar integridad moral con dignidad humana, pues ésta última, constituye la síntesis de las dimensiones físicas o psíquicas en su totalidad y, por tanto, inspira y fundamenta “todos” los derechos fundamentales”.
- Se condena, por tanto, al acusado por cuatro delitos contra la integridad moral.²⁴

Para finalizar este apartado, vamos a tener en cuenta la STS 721/2015, en la que se relata en los hechos probados lo siguiente: entre junio de 2009 y octubre de 2010. El acusado se dirigía a su subordinada con insinuaciones tipo: *¿Por qué no vienes conmigo a mi piscina? Tienes que estar muy bien en biquini, mi mujer no llega hasta tal o cual hora, ¿por qué no vienes a mi casa y pasamos un buen rato? Cuando vayas a la playa hazte una foto y me la mandas, desde que mi mujer está embarazada no tenemos relaciones, ahora que ya tienes tu trabajo controlado te va a tocar hacer otro tipo de “trabajitos” para ganarte el puesto, tienes que ponerte de rodillas y hacerme una felación...* Y por haber, cabe la posibilidad de que en la mente del victimario estas primeras insinuaciones no pasaran de simples piropos sin ninguna mala intención. Pero en el momento que salimos de su fuero interno y observamos los acontecimientos desde un prisma, ya no crítico, sino reducido a un mínimo de sentido común. Las insinuaciones comienzan siendo abiertamente groseras, están completamente fuera de lugar y, además, aumentan significativamente con cada negativa de la chica.

²³ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 10 de Julio de 2001.

²⁴ Insistimos de nuevo en que el motivo por el que el Tribunal Supremo condena al acusado por 4 delitos contra la integridad moral y no por 4 delitos de acoso laboral o “mobbing”, no es otro que no dejar la conducta impune sin colisionar, al mismo tiempo, con el principio de legalidad penal, pues en el momento en que sucedieron los hechos, el acoso laboral como tal, no estaba tipificado.

Y como es fácilmente deducible, en el momento en que la mujer intenta dejar claro a su superior que no quiere que vuelva a hablarle en esos términos. Comienza el trato despectivo, los enfados sin venir a cuento, las expresiones tipo: eres una mojigata inútil que ni sabe trabajar ni se entera de nada...

... Pero las insinuaciones, no cesan. Hasta que un día dejan de ser insinuaciones y el acusado agarra fuertemente de la cintura a la chica para inmovilizarla y frota sus genitales contra el cuerpo de ella. La chica se zafa y el agresor se jacta de que "le acaba de dar un buen meneo".

Observaciones a la sentencia:

- Esta sentencia también versa sobre la credibilidad objetiva y subjetiva de la víctima. Pero contrariamente a la estudiada con anterioridad, en esta ocasión, se considera que el testimonio de la víctima tiene la suficiente entidad como para tomarlo en consideración.
- La defensa del acusado, trata de atribuir las lesiones psíquicas de la perjudicada a que ésta no conoció a su padre y que pudo (es decir, posiblemente sí, lo cual implica necesariamente, que también, posiblemente, no) recibir malos tratos por parte de su madre. Obviamente, no pudo aportar la defensa del acusado documento ni estudio científico alguno que respaldara que los hijos de las familias monoparentales estén condenados a sufrir ningún tipo concreto de trastorno. A lo que cabe añadir que los peritos que participaron en el caso, afirmaron con total rotundidad que las lesiones psíquicas de la denunciante, eran consecuencia de un proceso de acoso laboral y sexual.
- El acusado termina condenado por un delito de abuso sexual del 178 del Código Penal, acoso sexual del 184 y lesiones psíquicas del 147.1 del mismo cuerpo legal. Se debate también, en la sentencia, la posibilidad del concurso ideal entre el acoso y la agresión sexual. Teoría que no compartimos, ya que son dos acciones claramente distintas. A modo de aportación, más que de crítica (y en todo caso, constructiva, siempre), tendría mucho mejor encaje el concurso ideal entre el acoso laboral o mobbing y el sexual. Ya que cada vez que se lleva a cabo la acción, se están menoscabando dos bienes jurídicos de distinta naturaleza. La "difusa" integridad moral en el mobbing y la libertad sexual en el 184. A lo que cabría añadir, además, las lesiones psíquicas del 147.1 y el abuso sexual del 178, esta vez, en concurso real. Ya que ahora hablamos de acciones distintas, llevadas a cabo, también, en momentos distintos. **Esta calificación jurídica solo es posible con hechos posteriores a 2010.*

Ciertamente, las respuestas en el mundo jurídico, no se reducen al blanco o negro, la muestra de sentencias analizada no es en absoluto suficiente ni nos permite de ninguna manera sacar conclusiones, pero sí nos permite una mínima aproximación a un fenómeno con una redacción, interpretación y dificultad probatoria, cuanto menos, compleja.

X.III LA PROTECCIÓN LABORAL Y ADMINISTRATIVA.

Situémonos por un momento en la década de 1980 e intentemos imaginar las conductas de acoso laboral que quedaban impunes. Probablemente, el principal motivo de que quedaran sin castigo fuera que la sociedad española ni siquiera era consciente de lo que estaba sucediendo. Aunque para no faltar a la verdad, la situación laboral en aquellos años era bien distinta de la actual. El trabajo era mucho más estable, sí, pero más allá del derecho constitucional a la dignidad, una víctima de acoso no tenía mucha más protección jurídica.

Claro, España no tuvo Revolución Francesa, pero sí dos Golpes de Estado que atrasaron nuestra Revolución y Reconversión Industrial varias décadas (que tuvieron como consecuencia una involución en nuestra sociedad de otras tantas) y, en el momento de la redacción del Estatuto de los Trabajadores, el legislador parecía tener más interés en los derechos laborales que en otros como la dignidad del trabajador o el resto de derechos fundamentales.

Aunque tampoco sería justo dejar así las cosas, pues sí se menciona brevemente la dignidad del trabajador en el artículo 4.2, donde se enumeran los derechos básicos, el artículo 18 y 19, que hablan de la inviolabilidad y la salud, el 20, que abre la puerta a la posibilidad de extinguir la relación contractual si existe un incumplimiento “grave” por parte del empresario, o el 50.1.a y 50.1.c, que sancionan incumplimientos sustanciales que afecten a la dignidad del empleado o el incumplimiento, de nuevo, “grave” de cualquier otra obligación del empresario.

Por otra parte, los artículos 175 a 180 de la LPL²⁵, aunque ahora dejamos atrás los 80 y nos vamos al ecuador de la década de los 90, regulan un procedimiento de defensa del derecho de libertad sindical y otros derechos fundamentales.

En síntesis, referencias tenemos, pero referencias muy genéricas. A lo particular todavía no hemos llegado. Aunque, definir el mobbing organizacional, el acoso moral, el psicoterror o el acoso laboral (decidamos el nombre que decidamos) no es nada sencillo. Posible motivo de la falta de unanimidad ya visto y de la disparidad de criterios, pues dependiendo del concepto que tipifiquemos en la norma, podemos dejar fuera muchas conductas de acoso. Buen ejemplo de ello es el requisito temporal, que puede excluir procesos clarísimos de acoso, pero... inferiores a 6 meses.

²⁵ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

Así pues, a los tribunales no parece quedarles más remedio que actuar con mucha cautela a la hora de apreciar el mobbing en la relación laboral. Consideramos acertado el hecho de que no siempre se ciñan al requisito temporal de los 6 meses y puede que no tanto, que se exijan, por otra parte, la concurrencia de elementos tanto subjetivos (entendiendo por tales los trastornos psicológicos a los que se ha hecho referencia en otros apartados anteriores), como objetivos. Entendemos que en no pocas ocasiones la concurrencia de ambas exigencias se dará, efectivamente. Pero el problema surge porque tampoco serán escasas, las ocasiones en que demostrar la concurrencia de las dos o, incluso de una de ellas, no será fácil a no ser que se manifiesten de forma muy evidente. En este sentido, podemos consultar la STC 136/2001, en la que una trabajadora no consigue acreditar que el estrés que sufre es debido a su situación laboral, ya que la chica está envuelta en un proceso de separación. Considera la sentencia que la alteración psicológica sufrida es debida a su situación personal y descarta, por tanto, el mobbing.

De suerte que existen sentencias en otros sentidos, pongamos como ejemplo la STS 155/2012 en la que una empleada, limpiadora de un hospital y contratada por la empresa FACILITY SERVICES S.A, se encuentra en una situación de incapacidad permanente y con un diagnóstico de depresión mayor con sintomatología ansioso-depresiva debido a un proceso de acoso laboral acreditado. En esta ocasión la acosada, consigue que condenen a su superior jerárquico a resarcirla por la vía civil, pero pierde su empleo.

Por otro lado, la STS 1557/2015 se decanta por la nulidad de la rescisión de contrato y la obligación del empleador, de volver a emplear al trabajador con las mismas condiciones en las que estaba. En este caso, la víctima es un notario.

Por su parte, la STS 3142/2017, considera que no nos encontramos ante un caso de acoso laboral, sino de desavenencias por ambas partes entre las dos trabajadoras en conflicto.

También podemos encontrar en el orden social, la STS 4653/2012, en la que el director de un centro religioso, *recurra una sentencia condenatoria previa*, su recurso es estimado y, por tanto, el presunto acosador queda impune.

Para terminar, la STS 6909/2012, aprecia (en este caso es tan acertada que no hay absolutamente nada sobre lo que reflexionar), que no existe mobbing por tratarse de meros retrasos en el pago de una odontóloga.

Podríamos concluir este apartado con que en no pocas ocasiones, la víctima decide extinguir cualquier tipo de vínculo que pueda tener con la empresa en la que tanto ha sufrido, de hecho, no es extraño que sea la solución que más le compensa. Pero, es importante, tener aquí en cuenta, que el mobbing ya ha generado un daño psicológico que implica, sin lugar a dudas, que la prevención de riesgos laborales no ha sido todo lo eficiente que debería ser.

Pero no se nos pueden pasar por alto dos importantes matices:

- En primer lugar, cuando el proceso de acoso, tiene lugar entre compañeros de trabajo y, suponiendo que logremos frenar un vehículo que parece descender a toda velocidad por una pendiente de tal inclinación que, a no ser que dispongamos de ayuda externa, la sensación de inminente impacto, va a parecer, “inevitable”, presumiendo, que salgamos airosos de tan arriesgado descenso y, podamos demostrar, además, que tal proceso de acoso fue una realidad. Entonces sí, laboralmente, la solución es incluso “relativamente” fácil, Aunque sigue en las manos del empresario despedir disciplinariamente al agresor a través de las herramientas que facilita el artículo 54.2.c del Estatuto de los Trabajadores que permite al empresario extinguir la relación laboral, mediante un despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, por ofensas físicas o verbales al empresario o a otros trabajadores de la empresa o a los familiares que concurren con ellos, herramienta que sirve igualmente para el mobbing ascendente (cuando es un empleado el que acosa a su superior) o, el 54.2.g, que habla más concretamente de acoso por motivos raciales, religiosos u orientación sexual, entre otros.
- Pero, por otra parte, cuando el agresor es el propio empresario, lo que acabamos de ver en el anterior epígrafe no nos sirve absolutamente de nada y en el mejor de los casos. Lo único que podemos plantear es la acción extintiva del artículo 50 del mismo Estatuto, en que la relación contractual se extingue por voluntad del propio trabajador y, en este contexto, suponiendo (que igual es mucho suponer) que el Juez considere que existen elementos fácticos suficientes como para extinguir el contrato de manera indemnizada por los daños y perjuicios causados, la víctima es “resarcida”. Pero es un resarcimiento entre comillas. Seamos claros; la situación del acosado es la siguiente; ¿indemnización económica hoy? Sí... pero ¿Nos vamos a tener que inscribir en las oficinas del Servef mañana? También. Así que la conclusión es casi lapidaria: “No existen instrumentos jurídicos laborales ni administrativos para terminar con el mobbing que, a su vez, puedan garantizar al trabajador mantener el empleo.

XI, - LOS CONTEXTOS FAVORECEDORES.

Como ya se dijo con anterioridad, es muy probable que el mobbing organizacional no solo exista desde que existe el terreno laboral, sino desde que existen grupos humanos. Pero no deja de ser también posible, por otra parte, que los constantes cambios en el entorno laboral favorezcan este fenómeno. Veamos por separado algunos de estos factores.

XI.I El estrés laboral; también argumentamos que en sí mismo, no era mobbing, sin embargo, absolutamente todas las encuestas, confirman (Marie-France Hirigoyen, 2013, p. 165) que el acoso surge con mucha más facilidad en contextos sometidos al estrés. Sobre todo, si la regulación interna está completamente ausente, el poder de los empleadores es completamente ilimitado y “todo parece estar permitido”.

La realidad es que se pide constantemente a los empleados que sean cada vez más competentes y que estén dispuestos a realizar todo lo acordado en el contrato de trabajo y mucho más, pero ¿Se les garantiza un mínimo de seguridad económica que les permita hacer planes a largo plazo? Sería interesante profundizar sobre ello, pero, al menos en nuestro país, la inseguridad laboral no es precisamente: lo “extraño”.

Por último, tampoco resulta insólito escuchar expresiones tipo; *buscamos a los más brillantes*, pero, ¿Qué pasa con los que brillan menos? ¿Qué pasa con los mejores cuando no tienen un buen día o, cuando, sencillamente, tienen alguna “avería”? La respuesta es que, generalmente, pocas empresas muestran gratitud alguna por los servicios realizados antes del “desperfecto”.

XI.II. La mala comunicación: es otro problema añadido. En la actualidad, la comunicación suele ser rápida y se reduce muchas veces, a lo imprescindible. Llámese e-mail, llámese WhatsApp, llámese nota o llámese como queramos, pero el intercambio de comunicación verbal es cada vez más escaso en muchos sectores.

Las propias empresas tienen dificultades para comunicarse, sobre todo en organizaciones excesivamente rígidas o en aquellas, en que los responsables, directamente, no valoran en absoluto a la persona. Algunos dirigentes, no tienen ni siquiera las suficientes herramientas dialécticas como pedir las cosas a la cara, así que imponen “por la fuerza” aquello que ni siquiera saben “pedir por las buenas” y, con ello, cuando nos movemos en un ambiente en el que supuestamente tenemos que entender: no lo que se dice, sino lo que no se dice o donde todo se da por “sobrentendido”, no solo no se soluciona el problema. Más bien, se agrava.

XI.III. El individualismo: no deja de resultar paradójico, por otra parte, que al mismo tiempo que la sociedad acepta cada día con mayor entusiasmo el individualismo, en el entorno laboral, los valores individuales se rechazan de la misma forma.

Existen ocasiones en que un@ no sabe si está entrando por la puerta de una empresa, al terreno de juego de un campo de futbol o se está etiquetando como un pandillero de una tribu urbana. Puede parecer exagerado, pero en los tres supuestos, si entras: aceptas su cultura, aceptas sus valores y, sobre todo, aceptas su forma de pensar.

Por otra parte, es posible que las ofertas de empleo elogien la iniciativa de la persona, pero al sistema nunca le gustaron demasiado las “diferencias”, así que una vez dentro, hay que adaptarse a un molde determinado, ser polivalente y ajustarse a cualquiera de las tareas.

Preferimos mantener aquí una propuesta que nos parece mucho más aconsejable: mantener un espíritu crítico en lugar de tratar de “normalizar” a las personas “al precio que sea”.

XI.IV. La falta de reconocimiento: es completamente esencial. Una persona que no existe a los ojos de nadie, es probable que por mucho que pudiera brillar en un primer momento, termine por apagarse. En este sentido, si los directores de la empresa muestran interés única y exclusivamente en los resultados financieros y se olvidan de que aquellos sin los cuales nunca hubieran logrado tales resultados, también son seres humanos o, lo que es aun peor, los consideran, simples “recursos”, al trabajador solo parecen quedarle dos opciones: *sumisión o rebelión*.

De hecho, cuando escuchamos la expresión “recursos humanos”, no podemos dejar de pensar que se está poniendo a las personas al mismo nivel que un recurso energético. Como si fueran carbón, energía nuclear o el agua de un embalse. Es posible que estemos equivocados y que ésta no sea sino otra más de las múltiples interpretaciones de una realidad, pero proponemos que por encima de la noción de “ser humano”, está la del “individuo” con tales o cuales virtudes y defectos y, por encima de éste, la de “persona” que, cuanto menos, tiene derecho a que se respeten sus derechos y libertades fundamentales. En síntesis, podríamos resumir la ecuación de la siguiente forma:

Persona = Respeto. Recurso = Explotación.

XI.V Las organizaciones tóxicas. Digamos que de la misma manera que existen patologías a nivel individual, las existen también a nivel colectivo. En la actualidad, existen determinadas organizaciones empresariales que no se implican lo más mínimo en la protección de sus empleados y, por tanto, permiten que se establezca un clima que favorece enormemente este tipo de procesos. Puede que no intencionadamente, pero la desidia también puede abrirse camino si se le presta un mínimo de ayuda.

Otras, en cambio, funcionan de un modo definitivamente cínico y no dudan en utilizar la manipulación y la mentira si ello contribuye a aumentar los beneficios. En este sentido, la “megalomanía” de algunos ejecutivos puede llegar a ser aterradora: Conseguir el mayor beneficio posible de forma inmediata por una parte y completa ausencia de compromiso con el trabajador a largo plazo por otra. A lo que tenemos que añadir las crisis económicas y las reducciones de plantilla que silencian cualquier tipo de reivindicación por parte de los trabajadores y a determinados dirigentes que se comportan, literalmente, como los “amos del planeta”. Si el mobbing es un comportamiento “tóxico por naturaleza”, podemos afirmar también que existen empresas “tóxicas” que empujan a determinadas personas a utilizar comportamientos completamente intolerables. En este tipo de organizaciones, existen reglas ocultas, doble lenguaje y el cinismo, la mentira, el descaro, las falsas apariencias y un inexistente valor de la palabra se convierten en la “única” moneda de cambio.

También existen empresas que no tienen reparo alguno en contratar auténticos *sicarios* de profesión, “limpiadores” que se deshagan de aquello que molesta como si de una novela negra se tratara. No es extraño que incluso se desarrolle de un modo provocadoramente brutal a través de la figura de un *cost-killer* (Marie-France Hirigoyen, 2013, p. 185), reduciendo de nuevo, el mayor número de empleados en el menor tiempo posible. La realidad es que no se trata de otra cosa que un trabajador ajeno haciendo el trabajo “sucio”. De esta forma, la empresa, una vez está “limpia”, fabrica un nuevo líder para que el resto lo perciba de forma positiva y la cohesión y la motivación del equipo siga “intacta”.

Posiblemente, nuestra sociedad ha llegado a un nivel de cinismo económico en el que “todo vale” siempre que sea en nombre de la mundialización. Ciertamente, es necesario intentar labrarse un porvenir en la vida, pero a veces da la sensación de que el culto al ego (propio del capitalismo liberal), convierte lo superfluo en importante: *lo único que importa es llegar a la cima cuanto antes y para ello hay que ser rico. Ser rico o al menos, poder aparentarlo, importancia esta, que nos comienza a estallar.*

Los medios de comunicación también juegan un papel fundamental, no solo en infinitos programas basura donde los valores prosociales o simplemente culturales, brillan por su ausencia. Sino que consagran determinados estereotipos de lo que la sociedad debe considerar como “deseable”: tener un buen físico y ser fotogénico, ser buen orador casi es secundario. Que un@ sea un científico (por nombrar una profesión, la lista de ellas podría ser interminable) brillante y honrado o un modelo a seguir, no importa absolutamente nada.

En conclusión, vivimos en el colmo de lo superficial, nadie quiere quedarse atrás y hemos aprendido a interiorizar un sistema que en no pocas ocasiones, nos empuja irremediabilmente hacia el abismo.

XII, - DEESCALADA ¿QUÉ SE PUEDE HACER?

¿Qué podemos hacer con una persona que se siente “acosada”? Posiblemente comenzar por aprender a diferenciar entre los múltiples escenarios, aprender a individualizarlos y tratar cada caso de forma distinta. No podemos afirmar que sea esta una tarea sencilla, pero en los primeros estadios, cabe la posibilidad de que la víctima de uno de estos procesos pueda darlo por terminado si cuenta con las herramientas suficientes de asertividad y formación. En cambio, en los más avanzados es prácticamente imposible que pueda solucionarlo por sí sola. Veamos varios niveles que pueden servir de ayuda.

Nivel sindical, resulta paradójico que los sindicatos, nacidos para defender los derechos de los trabajadores que se encontraban en las situaciones de mayor precariedad, en la actualidad, se mueven con mucha más comodidad en reivindicaciones colectivas, mucho más “publicas” y llamativas que la dimensión psicológica del acoso laboral que se produce en un plano más bien; individual. Por decirlo de alguna forma, digamos que han permanecido mucho tiempo “bastante ausentes”, al menos en la localización problemática. En cualquier caso, tienen... o al menos, deberían tener mucho que decir y hacer al respecto.

Nivel sanitario: Los médicos de cabecera, psicólogos, psiquiatras, psicoterapeutas, también juegan un papel fundamental que debería comenzar con la escucha activa y el alejamiento de impresiones subjetivas. No son pocas las ocasiones en que se trata un proceso de acoso como si fuera algún otro tipo de conflicto laboral con el que, el mobbing, no tiene ninguna relación. Lo que sí consideramos necesario, es que se aconseje a este tipo de pacientes a asesorarse jurídicamente, ya sea a través de un abogado o de una inspección de trabajo. En todo caso, no se deberían escatimar esfuerzos en proponer a las víctimas que se protejan desde todas las disciplinas posibles.

Nivel jurídico: Los abogados, fiscales, jueces... reaccionaron rápido a este problema, pero sin demasiado acierto, aunque no interpretemos esto como que se está atribuyendo algún tipo de responsabilidad o, todavía más lejos, que los estamos acusando de dejadez. El problema surge si tratamos de plasmar en una norma jurídica un concepto tan amplio como para abarcar una cantidad de supuestos tan variada. Con el añadido de la falta de unanimidad existente ya citado en infinidad de ocasiones para definir el propio concepto de mobbing organizacional o acoso laboral.

En todo caso, cuando la persona que se siente acosada es consciente de las ofensas que viene siendo objeto, generalmente actúa en función de su carácter y reacciona en relación al contexto, lo que no tiene por qué ser necesariamente la respuesta más aconsejable.

Insistamos, en la medida de lo posible hay que buscar ayuda externa: compañeros de trabajo, inspecciones de trabajo, médicos, psicólogos, abogados o asociaciones comprometidas con el problema.

Revisemos, a modo de ejemplo una serie de medidas que pueden servir de ayuda ante uno de estos procesos:

- Contactar con el acosador de forma asertiva pero firme, poner en su conocimiento nuestro malestar ante su actitud e invitarlo a que desista educadamente. Es muy importante que esté presente un testigo cuando se lleve este primer paso a la práctica.
- Escribir un cronograma de los hechos (notas, resúmenes, reacciones, etc) lo más preciso posible. Conservarlo.
- Si persiste el problema, contactar con un superior jerárquico o ante otro responsable, preferiblemente, también por escrito. Conservarlo.
- Si estos no toman medidas o la situación ha llegado a un extremo que se temen represalias: contactar con abogados, médicos de cabecera, psicólogos, etc...
- No obstante, algunos autores aconsejan acudir a la mediación, antes de judicializar el problema.

Recalcamos la importancia de aportar testigos, ya que nos encontramos ante un fenómeno que prefiere el anonimato y la clandestinidad y rara vez, se muestra abiertamente a los ojos de cualquier espectador ajeno.

Nivel social: consideramos imprescindible actuar desde los tres niveles de prevención posibles:

Prevención primaria: partamos de la base de que resulta absolutamente necesario concienciar y planificar la prevención de estos procesos psicosociales. Se pueden elaborar códigos de conducta que delimiten las relaciones interpersonales dentro del contexto laboral, procedimientos de gestión de conflictos, etc. En este punto, nos adelantamos al problema y, por lo tanto, se trata aquí de evitarlo antes de que tome forma.

Prevención secundaria: en este punto, el mobbing ya es una realidad y la finalidad es combatirlo. Lo deseable sería que “todas” las empresas (públicas y privadas) tuvieran medidas de tutela interna para hacer frente a estos problemas. Obviamente, esto no siempre va a ser posible, pero insistimos en que sería interesante la figura de un representante de prevención dentro de la estructura empresarial. Mucho mejor si contamos, además, con soporte sanitario, psicológico y jurídico.

Prevención terciaria: llegados a este supuesto, el acoso laboral ya se ha producido y, por lo tanto, habremos llegado tarde. Pero no por ello hemos de dar a la persona por perdida. Se trata pues, de ofrecer asistencia y asesoramiento a la víctima para minimizar los efectos psicológicos y psicosomáticos y, facilitar su reinserción al mercado laboral de una forma, lo más óptima posible. Algo que, siendo realistas, no siempre se consigue.

XIII, - CONCLUSIONES.

Aunque algunos apartados de este trabajo se concluyen por sí mismos. No podemos (ni debemos) dar por finalizada esta primera aproximación a la pendiente del “mobbing organizacional”, sin aportar unas conclusiones finales.

En primer lugar, seguimos insistiendo en que la falta de unanimidad a la hora de definir un concepto desde las distintas disciplinas y autores nos hace un flaco favor. Tengamos en cuenta que nos encontramos ante un fenómeno muy particular o, incluso extraño, si lo preferimos. Ciertamente, defendemos aquí que la definición más correcta podría ser, precisamente, la más sencilla: **acoso laboral**. Pues, si tratamos de sintetizar al máximo el comportamiento que venimos estudiando, no hablamos de otra cosa que de un “**acoso de manual**” que se produce dentro de un contexto **laboral**. El acoso y linchamiento moral, propuestos en otras obras, se pueden producir en cualquier otro ámbito de nuestras vidas y posiblemente, sean más amplios, pero también, menos ajustados a nuestro objeto de estudio. Los conceptos de psicoterror o terrorismo laboral, a priori, puede dar la sensación de que no están exentos de cierta amplificación y esto, podría perjudicarnos más que beneficiarnos a la hora de poner en conocimiento de la sociedad, la realidad de un fenómeno, no del todo conocido. Proponemos que; psicólogos sociales, sociólogos, juristas... y ¿Por qué no? También criminólogos, deberían afanarse en ello y colaborar conjuntamente para poner freno a este lamentable fenómeno.

Por otra parte, si las cifras sobre las que nos están alertando los principales investigadores son ciertas, nuestro ordenamiento jurídico no cuenta con las armas suficientes para combatir esta lacra con varios artículos dispersados en el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Propongamos desde aquí una Ley que regule el mobbing organizacional capaz de abarcarlo en toda su amplitud y que aborde el fenómeno desde la gravedad y no desde la dirección. Nunca será lo mismo acudir al lugar del trabajo “molesto y desmotivado” por una situación adversa reiterada en el tiempo que una depresión mayor o un suicidio. En el primer supuesto, tal vez sea suficiente la protección laboral, pero en el segundo, la protección penal es absolutamente necesaria y, en ambos casos, debería ser indiferente la dirección en que se produzca el acoso. Y, para terminar: sí, es verdad que el sujeto activo del mobbing organizacional no “mata” con sus manos, no lleva armas de última generación ni hace apariciones espectaculares. Pero, permítasenos la analogía: si ponemos en las manos del sujeto pasivo una pistola, le facilitamos toda una serie de pistas que le hagan pensar que el arma está cargada, que es letal y, además, le “obligamos” a disparar contra sí mismo, ¿Cuál es la calificación jurídica que propondría el lector? Invitémoslo a que reflexione y que sea él/ella quien tome sus propias decisiones, sin apresurarse y, sobre todo; ¡Que no resbale!

XIV, - BIBLIOGRAFÍA.

Macionis, J & Plummer, K. *Introducción a la sociología*. (2007)

Jiménez Gómez, F. *Perfiles psicológicos criminales*. (2014)

Ovejero Bernal, A. *Fundamentos de la psicología jurídica y la investigación criminal* (2009)
Psicología Social (2010), *Psicología Social Crítica* (2011).

Hirigoyen, M-F. *El Acoso Moral* (2015), *El Acoso Moral en el Trabajo* (2013), *El abuso de Debilidad* (2012), *Las Nuevas Soledades* (2016).

Muñoz Conde, F. *Manual de Derecho Penal, Parte Especial* (2017).

Piñuel y Zabala, J.I. *Tesis Doctoral* (2015).

Fuertes Martínez, F. *Mobbing o Linchamiento Moral*. (1996). *Incidentes críticos desencadenantes de la violencia institucional*. (2006).

Fabregat Monfort, G. *El Acoso Laboral desde la Perspectiva de la Prevención de los Riesgos Laborales* (2010).

Leymann, H. *Mobbing y Terror Psicológico en los Lugares de Trabajo* (1990), *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/Moral* (1996).

NORMATIVA CONSULTADA.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante 75/2020, de 3 de febrero de 2020
(Recurso 10/2020)

Sentencia de la Audiencia Provincial de Cáceres 212/2019, de 1 de abril de 2019.
(Recurso 44/2018).

Sentencia de la Audiencia Provincial de Granada 2337/2019, de 28 de junio de 2019.
(Recurso 40/2018).

Sentencia del Tribunal Supremo 489/2015 (sala de lo penal), de 28 de enero de 2015.
(Recurso 20378/2013).

Sentencia del Tribunal Supremo 210/2013 (sala de lo penal) de 2 de abril de 2013.
(Recurso 1148/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo 3442/2012 (Sala de lo penal) de 26 de abril de 2012.
(Recurso 1335/2011).

Sentencia del Tribunal Supremo 4160/2004 (Sala de lo penal) de 16 de junio de 2004.
(Recurso 1996/2003).

Sentencia del Tribunal Supremo 4705/2015 (Sala de lo penal) de 22 de octubre de 2015.
(Recurso 888/2015).

Sentencia del Tribunal Supremo 6001/2010 (Sala de lo penal) de 28 de octubre de 2010.
(Recurso 701/2010).

Sentencia del Tribunal Supremo 1549/2015 (Sala de lo social) de 25 de febrero de 2015.
(Recurso 3330/2015).

Sentencia del Tribunal Supremo 1554/2012 (Sala de lo social) de 14 de febrero de 2012.
(Recurso 1535/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo 3142/2017 (Sala de lo social) de 4 de julio de 2017.
(Recurso 2991/2016).

Sentencia del Tribunal Supremo 1557/2015 (Sala de lo social) de 3 de marzo de 2015.
(Recurso 1635/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo 4653/2012 (Sala de lo social) de 11 de mayo de 2012.
(Recurso 1554/2011).

Sentencia del Tribunal Supremo 3672/2012 (Sala de lo social) de 16 de abril de 2012.
(Recurso 1467/2011).

Sentencia del Tribunal Supremo 4653/2012 (Sala de lo social) de 11 de mayo de 2012.
(Recurso 1554/2011)

Sentencia de Tribunal Supremo 6919/2012 (Sala de lo social) de 26 de julio de 2012.
(Recurso 4115/2012).