

# ACOSO LABORAL y ENFERMERÍA

**AUTORES:** Contreras Rodal, Mónica; Rivas Pérez, Ana; Núñez Fernández, Ana Belén; Fernández Delgado, María Teresa; Padilla Segura, Inés; y Domínguez Fernández, Julián Manuel .

Servicio de Medicina Preventiva, Salud Pública y  
Prevención de Riesgos Laborales. Hospital del  
INGESA de Ceuta.

# ESTRÉS

# Síndromes de Estrés

Son aquellos síndromes psiquiátricos en los que la defensa o adaptación a exigencias externas desempeñan un papel etiopatogénico determinante y específico.

Sería el fracaso del individuo en su intento de buscar un ajuste con la realidad para adaptarse al entorno, tener control sobre sí mismo, sobre el mundo que le rodea y su futuro inmediato (A. Salvador, 1993)

# Evolución de la Clasificación americana:

## DSM-I (1952):

- Reacción aguda de estrés.
- Reacción situacional del adulto.
- Reacción de adaptación.

## DSM-II (1968): Reacción de adaptación.

## DSM-III (1980):

- Trastorno de estrés postraumático agudo, crónico o retardado.
- Trastorno de adaptación.

## DSM-IV (1994):

- Trastorno agudo de estrés.
- Trastorno de estrés postraumático.
- Trastornos de adaptación.

# Prevalencia

**Semana Europea Seguridad y Salud en el Trabajo (2002)**  
**Konkolewsky: 28% Estrés laboral trabajadores U.E.**



**50% del Absentismo y 20 millones de Euros al año en pérdidas.**

**4% Violencia física.**

**Ceuta 2001 DUE's y Aux. Enf. = 2 agresiones físicas, de un total de 109 AT recogidos.**

**Ceuta 2002 DUE's y Aux. Enf. = 5 agresiones físicas, de un total de 83 AT recogidos. (Aprox. 374 trabajadores)**

# Estrés y Personal Sanitario

- **Reig y Caruana (1990): Cuestionario específico para estudiar el nivel de estrés en profesionales sanitarios (67 ítems) y 7 factores:**
  1. **Contacto con el dolor y la muerte.**
  2. **Conflictos con pacientes y familiares.**
  3. **Conflictos con superiores.**
  4. **Situaciones urgentes y graves.**
  5. **Fuentes de insatisfacción.**
  6. **Estrés profesional.**
  7. **Sobrecarga laboral.**

# Estrés y Personal Sanitario

**20-25% del personal de Enfermería de hospitales afirma: “...el trabajo no es como yo esperaba cuando estaba estudiando...”**

**Reig y Caruana (1989)**

**79% de 400 Médicos especialistas del Osakidetza estarían encantados con abandonar su trabajo si mantuvieran el poder adquisitivo.**

**69% no volvería a estudiar Medicina.**

**Rosillo y col.**

# Estrés y Personal Sanitario

## **Encuestas U.S.A.:**

- **De 4130 Médicos residentes de Medicina Interna el 35% citan 4 ó 5 síntomas de depresión y/o despersonalización afectiva.**
- **De 115 MIR de Medicina Interna, en el 76% se diagnostica Síndrome de Burn-Out.**

**Del 10-20% del colectivo sanitario español estaría afectado por el Síndrome de Burn-Out (Fundación Pharmacia. 2001).**



# Factores de Estrés

## **INTRÍNSECOS:**

- **Contacto continuado con dolor físico y la muerte.**
- **Contacto continuado con el miedo y la angustia.**
- **Masificación de la actividad sanitaria.**
- **Angustia por lagunas e insuficiencia en la formación.**
- **Incertidumbre en la relación sanitario-paciente.**

# Factores de Estrés

## **EXTRÍNSECOS:**

- **Condiciones del entorno físico del trabajo.**
- **Organización del trabajo.**
- **Exceso de competitividad entre los profesionales.**
- **Insuficiencia de recursos.**

# Factores de Estrés

## ESPECÍFICOS:

- **Del individuo: Predominio de la orientación humanitaria produciendo candidatos al desencanto por una importante carga de idealismo. Rutina en el trabajo diario y falta de reconocimiento a los esfuerzos del personal de enfermería.**
- **De las situaciones: Ansiedades (Psiquiatría). Muerte (Intensivos). Incertidumbre (Atención Primaria, Urgencias, etc...)**

# Consecuencias del Estrés

## PERSONALES:

- Exaltación de actividades extralaborales.
- Consumo de psicofármacos y alcohol.
- Psicopatológicas: Síndrome de Burn-Out (desajuste entre el trabajador y el puesto de trabajo):
  - Cansancio emocional.
  - Evitación y Aislamiento.
  - Sentimiento complejo de inadecuación profesional y laboral.
  - Maslach Burn-Out Inventory
- Aislamiento social.

# Consecuencias del Estrés

## **FAMILIARES:**

- Rotura familiar.
- Incomunicación.
- Hostilidad.

## **LABORALES:**

- Abandono de la profesión.
- Reconversión profesional.
- Disminución de la calidad en el trabajo.
- Insatisfacción y deterioro del ambiente laboral.
- Absentismo laboral (Hospital del INSALUD, 1997 y 1999) triplicando o cuadruplicando la media de Ceuta (algunos servicios hasta 60% de incidencia anual)

# Condiciones de trabajo

(Hospital del INSALUD de Ceuta, 1999)  
147 encuestas

## **Citan como factores de riesgo psicosocial:**

- **Conflictos laborales 77,8%.**
- **Ambigüedad de las funciones 65,4%.**
- **Control del trabajo 30%.**
- **Carga cuantitativa de trabajo 79,4%.**
- **Carga cualitativa de trabajo 44,4%.**
- **Infrautilización de sus capacidades 70%.**
- **Turnicidad 64%.**

***Se sienten estresados en un 72,5% de los casos***

# Condiciones de trabajo

(Hospital del INSALUD de Ceuta, 1999)  
147 encuestas

- Satisfacción en el trabajo: Nunca 38%**  
**Ocasionalmente 12%**
- Perspectivas profesionales: Malas (41%)**  
**Regulares (46%)**
- Ausencia de Objetivos definidos: 77%.**
- Canal de información habitual: Informal (67%)**  
**Ninguno (17%)**
- Sentimiento de desmotivación: 71%.**

# Síndromes de Estrés AGUDOS

- *Síndromes de Autoestrés.*
- *Reacción aguda de estrés.*
- *Síndrome de estrés traumático.*
- *Crisis psicosocial.*



# Síndromes de Estrés CRÓNICOS

- *Trastorno por Estrés extremo y persistente.*
- *Síndrome de victimización de Ochberg.*
- *Síndrome de Estocolmo.*
- *Síndromes inespecíficos de malestar o sobrecarga.*
- *Síndrome de desgaste profesional o de BURN-OUT.*
- *Síndromes de ACOSO.*

# Tipos de Acoso

- **Acoso afectivo:** Cronofagia, Canibalismo afectivo, Fragilidad afectiva, Chantaje afectivo, Amenazas de abandono, Confusión afectiva.
- **Acoso sexual.**
- **Acoso moral / Acoso laboral / Acoso institucional / Mobbing** destinado a obligar a la conformidad y “cumplimiento del deber”. En el sentido de “desmoralizar”, no de moral-inmoral.
- **Bossing / Bullying / Novatadas**

# Definición

El acoso en el lugar de trabajo *-Mobbing-* lleva consigo unos comportamientos hostiles y poco éticos practicados de forma sistemática por uno o más individuos generalmente hacia un compañero/a de trabajo a quien, debido a estos comportamientos, se le coloca en una situación de indefensión y fragilidad que le hace objeto de futuras acciones similares. Estas acciones ocurren con cierta frecuencia y perduran en el tiempo. Cuando estos dos aspectos de frecuencia y duración se acentúan, el acoso puede dar como resultado graves problemas físicos, mentales, psicosomáticos y sociales (*Heinz Leyman, 1984*).

# Definición

El acoso en lugar de trabajo es toda acción que, por su repetición o su gravedad, atenta contra la dignidad o la integridad de una trabajadora o de un trabajador (...) Puede tomar diferentes formas y manifestarse especialmente a través de insultos, humillaciones, amenazas, chantaje, acusaciones a veces abiertas, a veces expresadas a media voz, insinuaciones infundadas, críticas constantes que se refieren más a la personalidad que al trabajo realizado" (*Au Bas de l'Échelle, 1998*).

# Prevalencia

**Suecia (Leymann) 1992 (3,5%)      1995 (8%)      2000 (9%).**  
**Causa del 15% de Suicidios.**



**O.I.T.: 21500 encuestas: Tercera Encuesta Europea sobre  
Condiciones de Trabajo en la Unión Europea (2000) = 1  
de cada 4 personas podría estar afectada en Suecia,  
Finlandia, Reino Unido, España, Portugal, Italia, Holanda  
y Bélgica).**

**9% de los trabajadores de la Unión Europea (12 millones de  
personas) (5% España)**

# Prevalencia

**Comunidad de Madrid. Universidad de Alcalá de Henares. I. Piñuel (CISNEROS)**

**2001 = 11,5% (9-15% lo sufren).**

**Del 14% al 16% no es consciente de su problema**

**1,5 millones de trabajadores, afectados en España. (16% de los trabajadores españoles) ANEPA=10%**

**Administración Pública: 14% Sanidad: 25%.**

**OIT : 750.000 afectados en España (11,8% mujeres y 6,5% hombres).**

# Perfil del acosador (Iñaki Piñuel)

- **Trastorno narcisista de la personalidad:** ego exagerado, falta de autoestima, necesita eliminar a alguien que destaque por sus habilidades.
- **Psicópata organizacional:** el fin justifica los medios, es el móvil que guía todas sus acciones. Carece de sentimiento de culpabilidad. Goza de gran habilidad para seducir al resto de trabajadores frente al acosado.
- **Trastorno paranoide de personalidad:** cree que todos están en su contra y que un nuevo empleado es un enemigo que puede quitarle el puesto. Sistemas de escucha, intervención del correo, vídeo, etc....

# Factores intervinientes en el acoso psicológico


- Del acosador:
  - Mediocridad.
  - Envidia.
  - Control.
- Del acosado:
  - Autenticidad.
  - Inocencia.
  - Dependencia afectiva.
- Del entorno:
  - Aislamiento.
  - Cohesión.
  - Improductividad.



# Fases del Acoso laboral

- **De Conflicto:** a menudo intrascendente y que se saca de contexto.
- **De estigmatización:** *stigma* (marcado con hierro candente) de actuación sobre el acosado: cronofagia, sobrecarga, desconsideración, etc...
- **De intervención:** por parte de la empresa, ante el convencimiento generalizado.
- **De Eliminación:** del acosado, justificándolo por sus bajas laborales, su falta de rendimiento, etc...

# Evolución del Acoso laboral

- **Autoafirmación:** el acosado sigue convencido de que tiene razón y presenta resistencia y confrontación con la otra parte.
- **Desconcierto:** no acierta a comprender qué está pasando, y llega a dudar de su propia versión del conflicto ("no se lo puede creer"). 
- **Depresiva:** se corresponde con la fase avanzada de estigmatización. Se tergiversan todos sus argumentos, nadie parece valorar sus méritos, etc... Similar a la sintomatología del Síndrome de Burn-Out (cansancio emocional, evitación y aislamiento, y sentimiento complejo de inadecuación profesional y laboral).
- **Traumático o de estrés-ansiedad:** coincide con la fase de intervención, con sintomatología vegetativa importante, conductas de evicción, etc...
- **Estabilización crónica:** con sintomatología depresiva, psicósomática y de estrés postraumático.

# Sintomatología más frecuente

- Cefaleas 51%.
  - Dorsalgia 44%
  - Alteraciones del sueño 41%
  - Depresión 41%
  - Irritabilidad 41%
  - Nuchalgia 36%
  - Falta de concentración 32%
  - Miedo e inseguridad 32%
- Apatía, desinterés, falta de iniciativa, Tristeza y abatimiento de ánimo, Cansancio y fatiga fácil, Recuerdos obsesivos que le intranquilizan, Pesadillas, Dolor abdominal, Colon irritable, Náuseas y Vómitos, Malestar general, Desinterés por la vida social, Palpitaciones, Escalofríos, Temblores.

# Consecuencias

**Médicos: Acoso laboral crónico institucional:**

- Síndrome de estrés-ansiedad (consecuencias del acoso traumático)
- Síndrome depresivo (consecuencia de la "derrota traumática").

# Objetivo

**Determinar la Prevalencia de Acoso laboral en personal de enfermería destinado a la atención sanitaria, en el Área de Salud de Ceuta; así como las características que lo definen.**

# Metodología (1)

- Muestreo aleatorio simple de personal de enfermería del Área de Salud de Ceuta.
- Comparación con Sector Administración Local de Ceuta (131) y Educación (108 encuestas Maestros Granada).
- Predeterminación del tamaño de la muestra mediante el Error estándar de un porcentaje.

# Metodología (1)

Autoadministración del Cuestionario LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization. 1.990), modificado por González de Rivera (2.002), en el que se incluyeron las variables epidemiológicas clásicas y sus 59 ítems en forma de pregunta categórica.

# Metodología (2)

## Grupos de apartados del LIPT

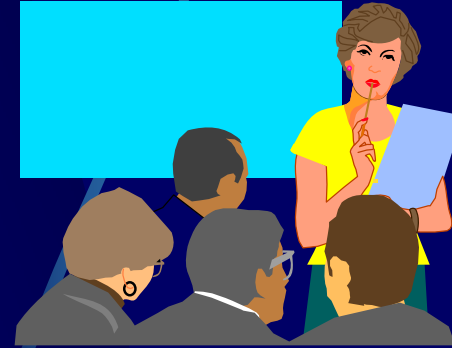
1. **LIMITACIÓN de la COMUNICACIÓN del trabajador (preguntas 1-11).**
2. **LIMITACIÓN del CONTACTO SOCIAL con sus compañeros/as de trabajo (preguntas 12-16).**
3. **DESPRESTIGIO COMO PERSONA ANTE SUS COMPAÑEROS de trabajo (preguntas 17-31).**
4. **DESPRESTIGIO y DESCRÉDITO DE LA CAPACIDAD PROFESIONAL y LABORAL del trabajador/a (preguntas 32-38).**
5. **COMPROMISO DE LA SALUD e INTEGRIDAD FÍSICA del trabajador/a (preguntas 39-45)**



# Metodología (3)

## Limitación de la Comunicación del trabajador

1. Limitación del derecho a expresarse.
2. Interrupciones en la comunicación.
3. Crítica continuada de su trabajo y vida privada.
4. Amenazas verbales, escritas, telefónicas, etc...
5. Se le ignora continuadamente, no se le responde a sus preguntas o comentarios, dirigiéndose a terceros en su presencia.



# Metodología (3)

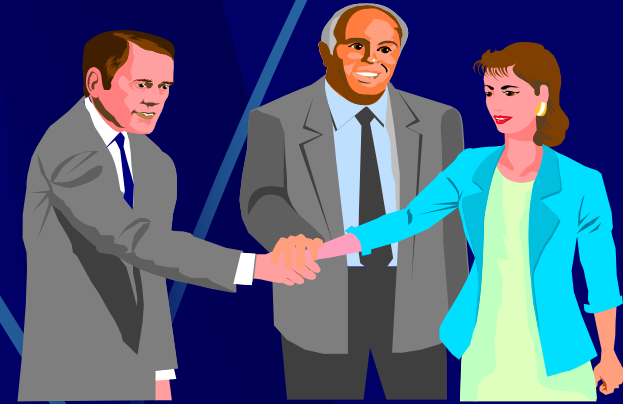
## Limitación de la Comunicación del trabajador

- 1. Sus superiores limitan sus oportunidades de expresarse o de decir lo que tiene que decir.
- 2. Le interrumpen continuamente cuando habla.
- 3. Sus compañeros le ponen pegatas para expresarse o no le permiten hablar.
- 4. Le gritan o le regañan en voz alta.
- 5. Critican continuamente su trabajo.
- 6. Critican continuamente su vida privada.
- 7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.
- 8. Se le amenaza verbalmente.
- 9. Recibe escritos y notas amenazadoras.
- 10. Se le niega contacto, con miradas y gestos de rechazo, desdén o menosprecio, o ni siquiera le miran.
- 11. Se le niega contacto ignorando su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiendo a terceras personas



# Metodología (4)

## Limitación del Contacto Social del trabajador



- 1. Cada vez le habla menos gente.**
- 2. Evitan dirigirse al trabajador acosado.**
- 3. Asignación de un puesto de trabajo que le aísla del resto.**
- 4. Se prohíbe a los demás hablar con el trabajador.**
- 5. Se le trata como si fuera invisible.**

# Metodología (4)

## Limitación del Contacto Social del trabajador



12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.
13. No consigue hablar con nadie todos le evitan.
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros que hablen con usted.
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.

# Metodología (5)

## Desprestigio del trabajador ante sus compañeros

- 1. Le calumnian y murmuran a sus espaldas, le insultan o degradan verbalmente, y/o se le hacen insinuaciones sexuales.**
- 2. Le ridiculizan, se burlan del trabajador/a y le tratan como a un enfermo/a mental.**
- 3. Le sugieren exámenes psiquiátricos o psicológicos.**
- 4. Le asignan un trabajo humillante.**
- 5. Se le evalúa de forma parcial, injusta y malintencionada.**

# Metodología (5)

## Desprestigio del trabajador ante sus compañeros

17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.
18. Difunden rumores falsos o infundados sobre usted.
19. Le ridiculizan, se burlan de usted.
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental, o lo dan a entender.
21. Le sugieren que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.
23. Imitan su forma de andar, su voz o sus gestos para ponerle en ridículo.

# Metodología (5)

## Desprestigio del trabajador ante sus compañeros

24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.
27. Le asignan un trabajo humillante.
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.



# Metodología (6)

## Desprestigio y Descrédito de la capacidad profesional y laboral

- 1. Se le deja sin trabajo, ni actividad alguna, o se le asignan tareas absurdas e inútiles.**
- 2. Le impiden desarrollar cualquier iniciativa o idea.**
- 3. Se le sobrecarga de trabajo incesantemente y con tareas muy diferentes, u objetivos imposibles de conseguir.**



# Metodología (6)

## Desprestigio y Descrédito de la capacidad profesional y laboral

32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.

# Metodología (7)

## Compromiso de la Salud e Integridad del trabajador

- 1. Se le asignan trabajos nocivos o peligrosos.**
- 2. Le amenazan con violencia física o agresiones sexuales.**
- 3. Le ocasionan perjuicios económicos de cualquier tipo.**

# Metodología (7)

## Compromiso de la Salud e Integridad del trabajador

- 39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.**
- 40. Le amenazan con violencia física.**
- 41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.**
- 42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.**
- 43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.**
- 44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.**
- 45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.**

# Metodología (8)

## Criterios adicionales

- 1. Sustracción de útiles de trabajo, informes confidenciales negativos sobre el trabajador sin conocimiento, ni notificación alguna,...**
- 2. Amenazas a los que apoyan al trabajador acosado u ofertas de mejora para que se aparten del acosado.**
- 3. Interceptación de la correspondencia, olvido de encargos, ...**

# Metodología (8)

## Criterios adicionales

46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
47. Ocasionan daños en útiles de trabajo necesarios e importantes para su cometido.
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias.
49. Le sustraen algunos de sus útiles de trabajo.
50. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificárselo ni concederle oportunidad para defenderse.
51. Las personas que le apoyan son amenazadas.
52. Las personas que le apoyan reciben ofertas para que se aparten de usted.

# Metodología (8)

## Criterios adicionales

53. Interceptan su correspondencia.
54. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
55. Pierden y olvidan sus encargos o encargos para usted.
56. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.
57. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
58. Exageran sus fallos y errores.
59. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.

# Resultados (1)

- **19 enfermer@s refieren sufrir alguna conducta de acoso en su puesto de trabajo.**
- **43,2% de l@s encuestad@s.**

# Resultados (2)

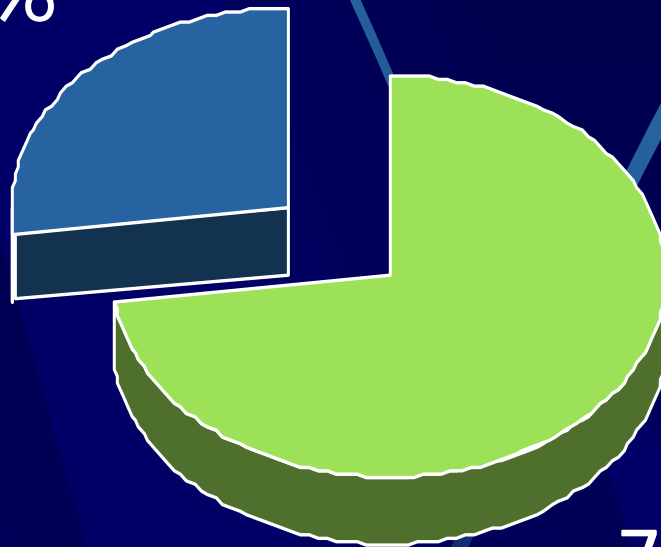
- **Edad: 37,3+/-0,9 años.**
- **Edad hombres: 37,7+/-1,8 años**
- **Edad mujeres: 37,2+/-1 años**

**(No existen diferencias significativas)**



# Distribución por Sexos

27%

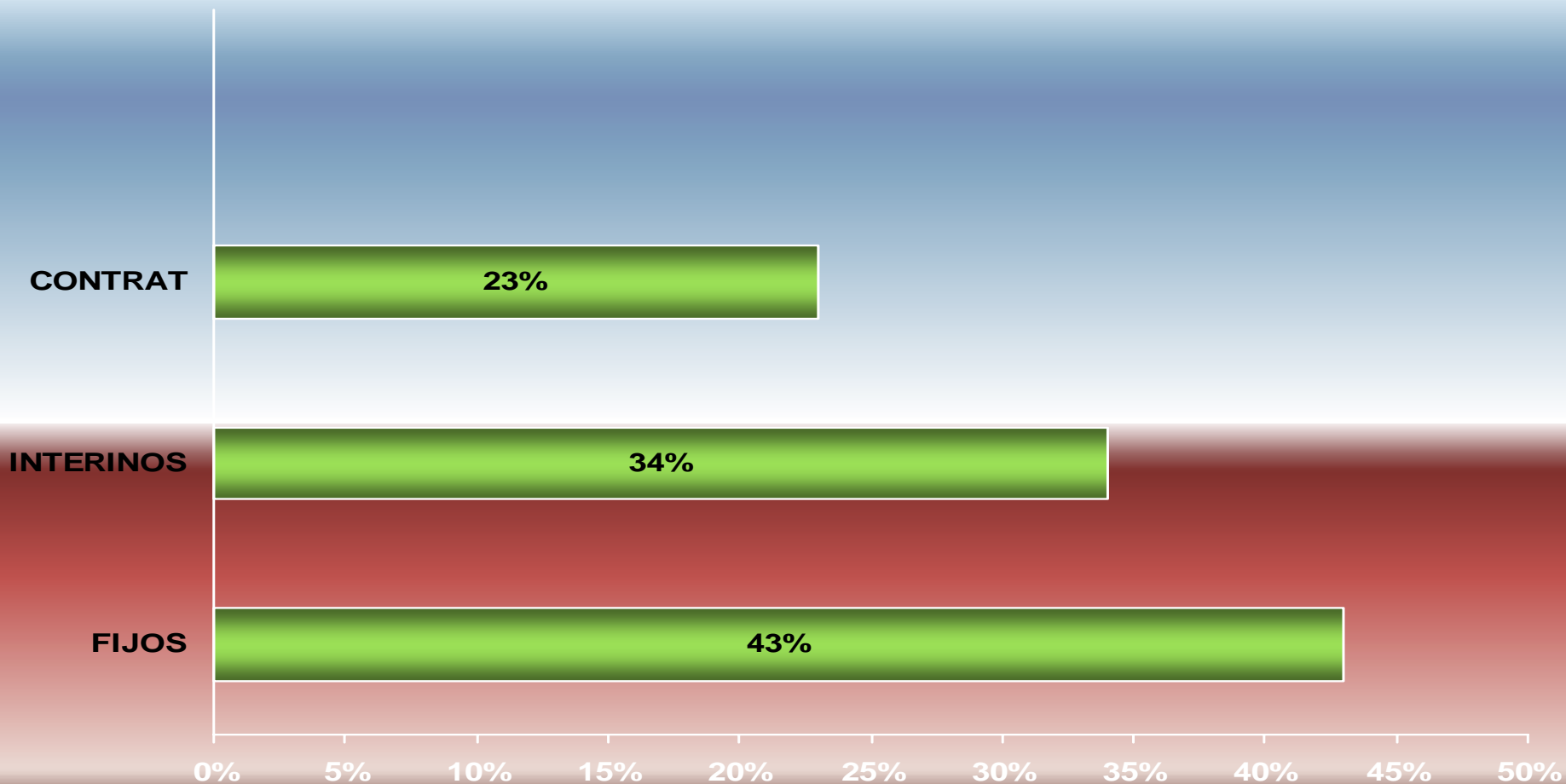


73%

■ M

# Resultados (2)

## Fijeza en el puesto de trabajo



## Resultados (2)

No existen diferencias significativas entre el valor global del test de Leymann entre Varones y Mujeres; ni tampoco entre Fijos y Contratados o Interinos

## Resultados (2)

Existen diferencias significativas entre el valor global del test de Leymann entre lo/as trabajadore/as con menos de 5 años o más de 5 años de antigüedad.

5,5+/-1,5 versus 1,42+/- 0,6  
 $p < 0,05$

# Resultados (3)

## Grupos de conductas

- **Limitación de la Comunicación del trabajador acosado: 72%.**
- **Media de puntuación:  $2 \pm 0,4$  sobre 11.**
- **Media ponderada:  $18,5 \pm 3,6$**

# Resultados (3)

## Grupos de conductas

- **Limitación del Contacto Social del trabajador acosado: 28%.**
- **Media de puntuación: 0,26+/-0,1 sobre 5.**
- **Media ponderada: 5,2+/-2,2**

# Resultados (3)

## Grupos de conductas

- **Desprestigio personal** del trabajador acosado: 88%.
- **Media de puntuación: 1,84+/-0,4** sobre 15.
- **Media ponderada: 12,3+/-2,5**

# Resultados (3)

## Grupos de conductas

- **Desprestigio profesional del trabajador acosado: 68%.**
- **Media de puntuación: 1,64+/-0,3 sobre 7.**
- **Media ponderada: 23,4+/-4,9**



# Resultados (3)

## Grupos de conductas

- **Compromiso de la salud o de la integridad física del trabajador acosado: 16%.**
- **Media de puntuación: 0,4+/-0,2 sobre 7.**
- **Media ponderada: 5,4+/-3,2**

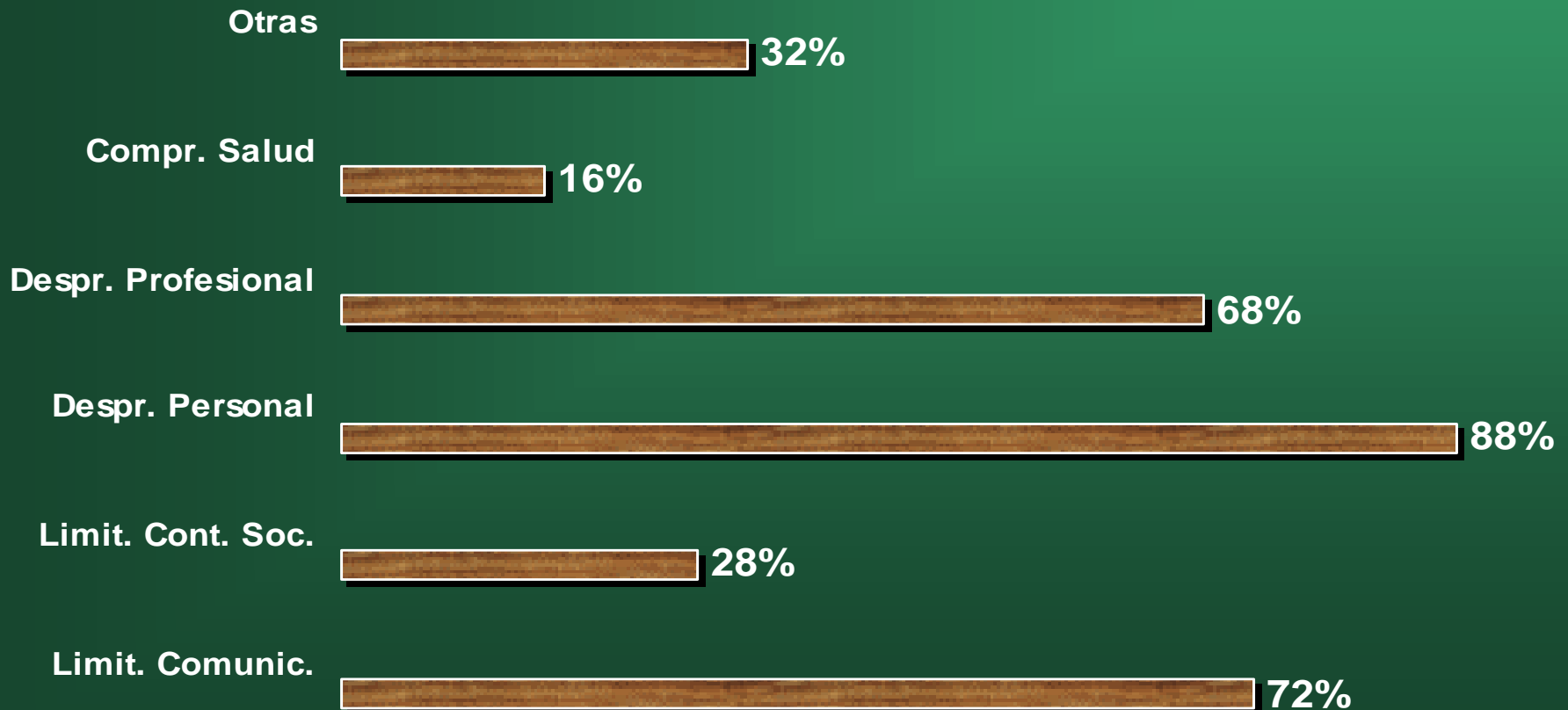
# Resultados (3)

## Grupos de conductas

- **Otras conductas** sobre el trabajador acosado: 32%.
- **Media de puntuación: 1,16+/-0,5** sobre 7.
- **Media ponderada: 8,3+/-3,4**

# Resultados (3)

## Presencia de contestación positiva en alguna pregunta por grupos



# Resultados (3)

## Porcentaje medio ponderado de respuestas por grupos



# Resultados (4)

- Correlaciones significativas ( $p < 0,05$ )

Valor global del test de Leymann / Antigüedad tanto en el puesto como global.

$$\text{Leymann} = -0,32439 + 0,70014 \times \text{Antig. Puesto} + 0,0090525 \times \text{Antig. Global} \quad r=0,38837$$

$$\text{Leymann} = -0,2811 + 0,71031 \times \text{Antig. Puesto} \\ r = 0,38837$$

# Resultados (5)

- **Correlaciones significativas entre todos los grupos y el valor global del test de Leymann, pero especialmente con el Compromiso de Salud/Integridad y el grupo de preguntas potenciadoras ( $r > 0,91$ )**
- **Leymann =  $0,47255 + 1,0654 \times \text{Potenc.} + 0,8058 \times \text{Limit.Com.} + 3,656 \times \text{Limit.Soc.} + 0,78121 \times \text{Despr.Pers} + 1,0324 \times \text{Despr.Prof.} + 0,59651 \times \text{Comp.Salud}$        $r = 0,99665$**

# Resultados (6)

- **Diferencias muy significativas: (Análisis de la Varianza – Prueba de Newman-Keuls), para el Valor global del test de Leymann.**
- **Sector Sanitario y Educación  $4,9\pm 0,7$  (n=109) versus  $0,4\pm 0,1$  (n=131)  $p<0,001$ .**
- **Sector Educación y Administración Local  $3,8\pm 0,9$  (n=59) versus  $0,4\pm 0,1$  (n=131)  $p<0,001$ .**

# Resultados (7)

- **Diferencias significativas ( $p < 0,05$ ):**
  - + **Policía Local ( $9.3 \pm 2$ ,  $n=27$ ) versus Otros ( $3.7 \pm 0.9$ ,  $n=47$ )**
  - + **Maestros ( $0.4 \pm 0.1$ ,  $n=108$ ) versus Administrativos ( $2.7 \pm 0.9$ ,  $n=40$ )**
- **Diferencias significativas ( $p < 0,01$ ) en Policías Locales ( $9.3 \pm 2$ ,  $n=27$ ) versus Administrativos ( $2.7 \pm 0.9$ ,  $n=40$ )**



# Resultados (7)

- **Diferencias muy significativas ( $p < 0,001$ ):**
  - + **Maestros ( $0.4 \pm 0.1$ ,  $n=108$ ) versus Otros ( $3.7 \pm 0.9$ ,  $n=47$ )**
  - + **Maestros ( $0.4 \pm 0.1$ ,  $n=108$ ) versus Policías Locales ( $9.3 \pm 2$ ,  $n=27$ )**

**“ Todo acoso se puede abortar y todo  
aquél que pudiendo hacerlo no hace  
nada, es culpable “**

***Heinz Leymann en  
("Mobbing, la persecution au travail")***

# Tratamiento del caso

## (González de Rivera)

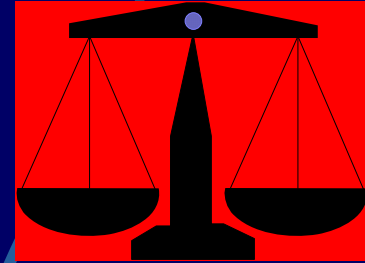
- **Mantener la Calma**
- **Minimizar el daño**
- **Comprender la situación**
- **Definir la condición**
- **Actuar, no reaccionar**

# Prevención desde la empresa

## NTP 476 INSHT

- **Planificación y diseño de las relaciones sociales en la empresa (incluso la llegada de nuevos trabajadores)**
- **Considerar que los CONFLICTOS no son excepcionales, sino que son asunto habitual en las relaciones laborales**
- **Incluir a Psicología de forma obligatoria en el Servicio de Prevención**
- **Solucionar:**
  - **Deficiencias en el diseño del trabajo**
  - **Comportamiento de los líderes**
  - **Protección de la posición social de la persona**

# Actuaciones legales Generales

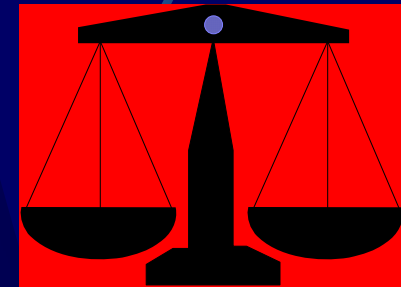


## + Reformas legislativas y administrativas:

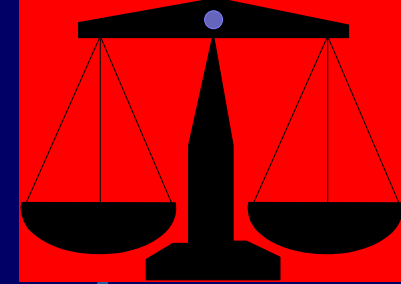
- Código Penal (artículo 314)
- R.D.Leg. 1/95, T.R. Estatuto de los trabajadores.
- R.D.Leg. 2/95, T.R. Ley de Procedimiento Laboral.
- Ley 31/95 P.R.L.
- R.D.Ley 5/2000, Infracciones y Sanciones Orden Social.
- Ley 30/84 y Ley F.C.E.; y sus Reglamentos respectivos.
- Consideración como A.T./E.P. (en estudio Consejo Interterritorial de Salud)

+ **Propuestas sindicales:** Cláusulas anti-mobbing en los Convenios Colectivos y Reglamentos Administración Pública de Personal Laboral y Estatutario.

# Actuaciones legales Particulares

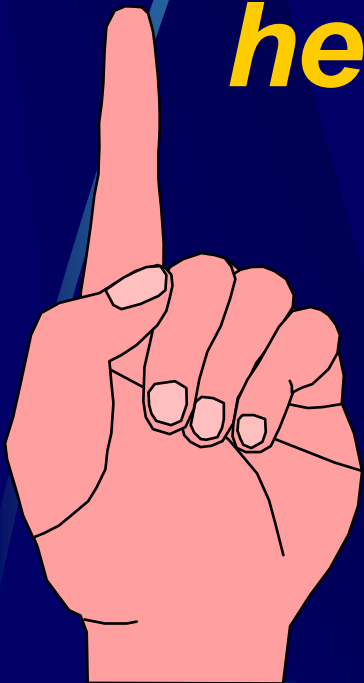


- \* **Laborales:** dirigirse por escrito al empresario dando a conocer los hechos.
- \* **Sindicales:**
  - + Acudir al Comité de Seguridad y Salud
  - + Acudir a los representantes legales de los trabajadores: Delegados Sindicales, Delegados de prevención.
- \* Denuncia ante la **Inspección de Trabajo** y S.S.
- \* Reclamación ante **I.N.S.S.:** determinación contingencia como A.T.: Inspección Médica y E.V.I.

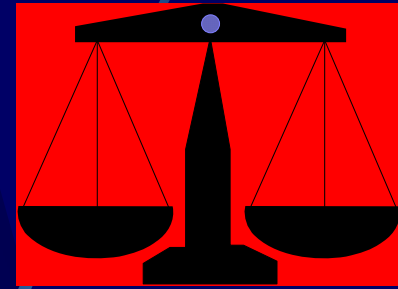


***“ Una injusticia hecha a uno solo, es una amenaza hecha a todos ”***

*Montesquieu*



# Actuaciones legales Particulares Judiciales

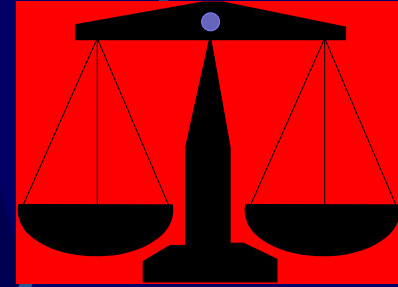


**SOCIAL:** Demanda extinción contrato por voluntad del trabajador:

- Sentencia del TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de fecha 28 de noviembre de 2001, resolviendo Recurso de Suplicación contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N° 33 de Barcelona de fecha 20 de noviembre de 2000 en reclamación de extinción de contrato de trabajo y el derecho a la indemnización correspondiente.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo, Galicia, de fecha 28 de febrero de 2002 SJS, Número 2, de Iruña, Pamplona, de fecha 24 de septiembre de 2001; STS de 11 de abril de 2001; STS de 29 de noviembre de 2000.



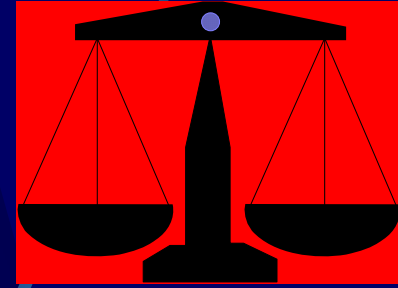
# Actuaciones legales Particulares Judiciales



**SOCIAL:** Reclamación de derechos y cantidad con indemnización por daños morales y psíquicos:

- **Sentencia del Juzgado de los Social Número 30 de Madrid, de fecha 18 de marzo de 2002, en la que se concede el derecho a ser reintegrado al trabajador a las funciones de jefe de servicio que venía desempeñando así como una indemnización de daños morales.**

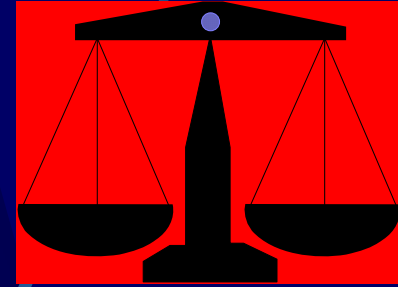
# Actuaciones legales Particulares Judiciales



**SOCIAL: Demanda de Tutela de  
Derechos fundamentales de la  
persona (artº 10-14-35-43 C.E.)**

- Sentencias 8 de mayo de 1995, 22 de julio de 1996 y 20 enero de 1997 Tribunal Supremo.**

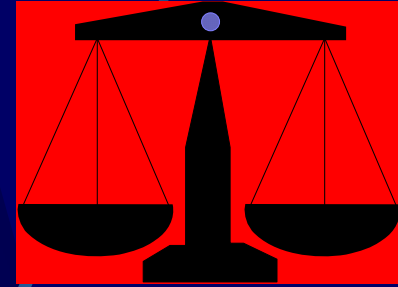
# Actuaciones legales Particulares Judiciales



**SOCIAL:** Demanda de vulneración de normas S.S.  
Para que se considere A.T. (artº 115 L.G.S.S.):

- STSJ de Navarra de 30 de abril de 2001
- Sentencia del Juzgado de lo Social Número 4 de Jaén, de fecha 10 de mayo de 2002. Declaración de Contingencias por Accidente de Trabajo derivado de "Mobbing" Demandante: Funcionario Público.
- STS 15 de abril de 2001, STSJ Navarra de 15 de junio de 2001.

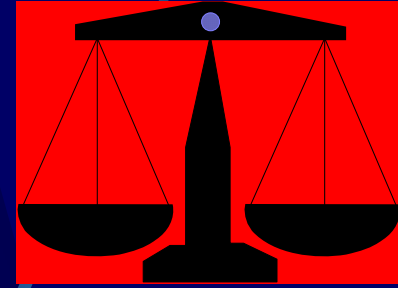
# Actuaciones legales Particulares Judiciales



**CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO:** Demanda por Responsabilidad patrimonial de la A.P. (artº 139 y ss. LRJAPyPAC y R.D. 429/93 que la desarrolla, y por vulneración de los Derechos fundamentales):

- **STS Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, de 4/10/01, RJ 2001/8027, que resuelve el recurso de casación número 3715/1997, contra la sentencia del TSJ en Extremadura de 20 de febrero de 1997, Indemnización por daños y perjuicios provocados por la conducta del Ayuntamiento respecto de un **funcionario.****

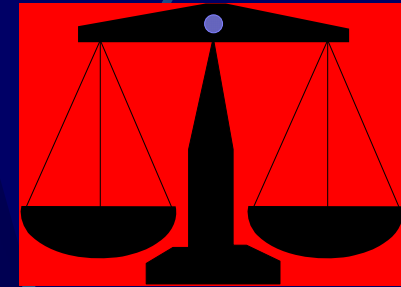
# Actuaciones legales Particulares Judiciales



## **CONTENCIOSO-ADMVO.:**

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que reconoció una indemnización a un funcionario del ayuntamiento de Coria por acoso psicológico en el trabajo.**
- **Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo Número 2 de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 28 de febrero de 2002.- Indemnización de daños materiales y morales por conducta negligente omisiva de la Administración.**

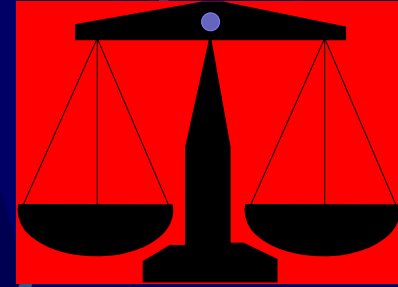
# Actuaciones legales Particulares Judiciales



**PENAL: Denuncia contra el agresor y sus cómplices y encubridores. Instrucción de la Fiscalía de fecha 9 de mayo de 2001 Artículo 316 CP.**

- STSJ de Navarra de 30/4/01 y Sentencia del Juzgado de Instrucción Número Tres de Pamplona de 17 de abril de 2001.- Procedimiento incoado en virtud de denuncia por falta de vejación del artículo 620-2 del Código Penal. Condena como autor responsable de tres faltas de vejaciones al Conserje de un Colegio, responsable de controlar las funciones de las trabajadoras de Limpieza, tras el acoso y trato vejatorio por parte de éste.**

# Actuaciones legales Particulares Judiciales

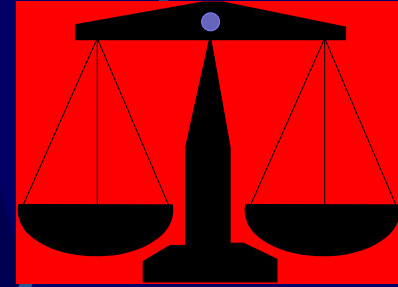


**PENAL: Denuncia contra el agresor y sus cómplices y encubridores. Instrucción de la Fiscalía de fecha 9 de mayo de 2001 *Artículo 316 CP.***

**- *Juzgado de Instrucción Número 17 de Barcelona. Se han incoado por primera vez diligencias previas, tras admitir a trámite una querrela en la que el trabajador acusa a su superior de acosarle y humillarle frente a sus compañeros.***



# Actuaciones legales Particulares Judiciales



**CIVIL: Responsabilidad Extracontractual  
contra el acosador y el empresario**

***Artículo 1902 CC: El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.***



***“ En la empresa no se puede gobernar a los hombres, sino dirigir hacia unos objetivos a hombres que se gobiernan a sí mismos “***

***Stephen Cambien***

