La violencia laboral

burnout y mobbing

Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante

Alicante, 10 de Junio de 2014

Lucía Acuña Paredes
Secretario General de ANCED
900 200 800 • lucia@anced.es

¿Qué es Anced?

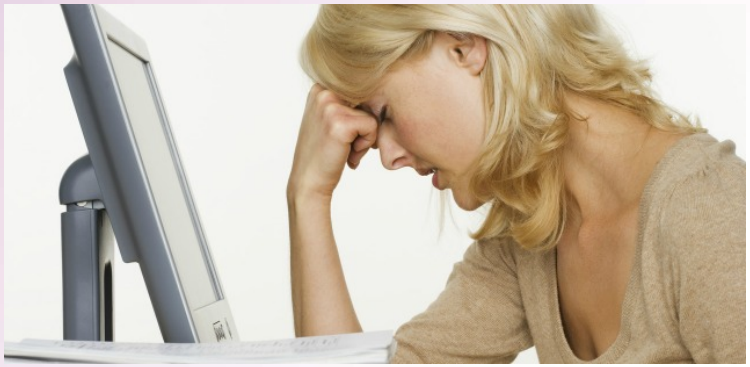
- Organización empresarial que gestiona contratos en formación con el **SEPE** y formación continua con la **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo**.
- ANCED mantiene un Acuerdo de Colaboración con el **Servicio Público de Empleo Estatal** desde 1986 y con el **Ministerio de Empleo y Seguridad Social** desde 1998, para posibilitar la formación teórica inherente a los contratos formativos, dando lugar a la inserción laboral y formación de miles de trabajadores que tuvieron su primer empleo, así como para todo tipo de formación.

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- Es la única Organización empresarial de Enseñanza y Formación certificada en calidad según la Norma **ISO 9001:2008** de ámbito internacional.

Síndrome de burnout

El «síndrome de burnout» o «síndrome de estar quemado por el trabajo» (SQT), es una patología derivada de la **interacción del individuo con determinadas condiciones nocivas en el trabajo**.



Las exigencias laborales actuales, con motivo del actual entorno socioeconómico, son cada vez mayores lo que potencia la inseguridad en la conservación de nuestro puesto de trabajo y perjudica nuestra relación con los demás al verlos más como competidores que como compañeros.

La violencia laboral: burnout y mobbing

El trabajo afectivo que conlleva la expresión de emociones socialmente agradables en nuestro entorno laboral para hacer más fácil la realización de nuestras tareas exige un esfuerzo importante.

Una empresa es más eficaz si las personas que la componen tienen mejor salud física y psíquica.

De no ser así las consecuencias serán muy negativas tanto para la propia empresa como para los trabajadores produciendo absentismo, disminución de la productividad, reducción de la calidad del servicio, etc…).

La violencia laboral: burnout y mobbing

Herbert Freudenberger (USA) 1974. Definió por primera vez el «síndrome de burnout» como ***«una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencia de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador».***

En 1986 Maslach y Jackson lo definen como ***«síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas»*** y entienden que este síndrome se da exclusivamente entre las profesiones de ayuda (sanitarias y de acompañamiento).

La violencia laboral: burnout y mobbing

En 1988 Pines y Aronson amplían estas definiciones y manifiestan que puede darse en otros ámbitos profesionales (directivos, comerciales, políticos, etc.), además destacan la importancia de **la prevención como parte importante del programa de Recursos Humanos** en la empresa, potenciando la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo incrementando el aprendizaje continuado como forma de motivar y desarrollar la trayectoria profesional de los trabajadores.

La detección precoz de estas situaciones posibilita su mejor solución.

Modelo del proceso de burnout (Leiter 1993)

Modelo de intercambio social (Schaufeli 1996)

Estresores	Efecto (Respuesta)	Consecuencias
Procesos intercambio social con pacientes • Incertidumbre • Percepción de inequidad • Falta de control	Agotamiento emocional	Trabajador
• Afiliación social • Comparación con compañeros • No apoyo social en estrés • Miedo a críticas	Despersonalización Baja realización personal en el trabajo	Organización

Variables de personalidad

- Autoestima
- Reactividad
- Orientación en intercambio

La violencia laboral: burnout y mobbing

De los estudios realizados hasta la fecha centrados principalmente en colectivos en contacto permanente y directo con otras personas, en algunos casos conflictivas, se ha observado que la principal edad de riesgo está entre personas de **30** a **50** años, y en sectores profesionales como los sanitarios, enseñanza, fuerzas de seguridad, funcionarios de prisiones, servicios sociales, etc.

La violencia laboral: burnout y mobbing

Las situaciones nocivas donde puede producirse el SQT son:

- Carga excesiva de trabajo
- Falta de control y autonomía
- Ambigüedad o conflicto del rol
- Malas relaciones en el trabajo
- Falta de apoyo social
- Falta de formación para desempeñar las tareas
- Demanda emocional excesiva.

La violencia laboral: burnout y mobbing

Factores de riesgo a nivel empresarial y de organización que pueden potenciar el SQT:

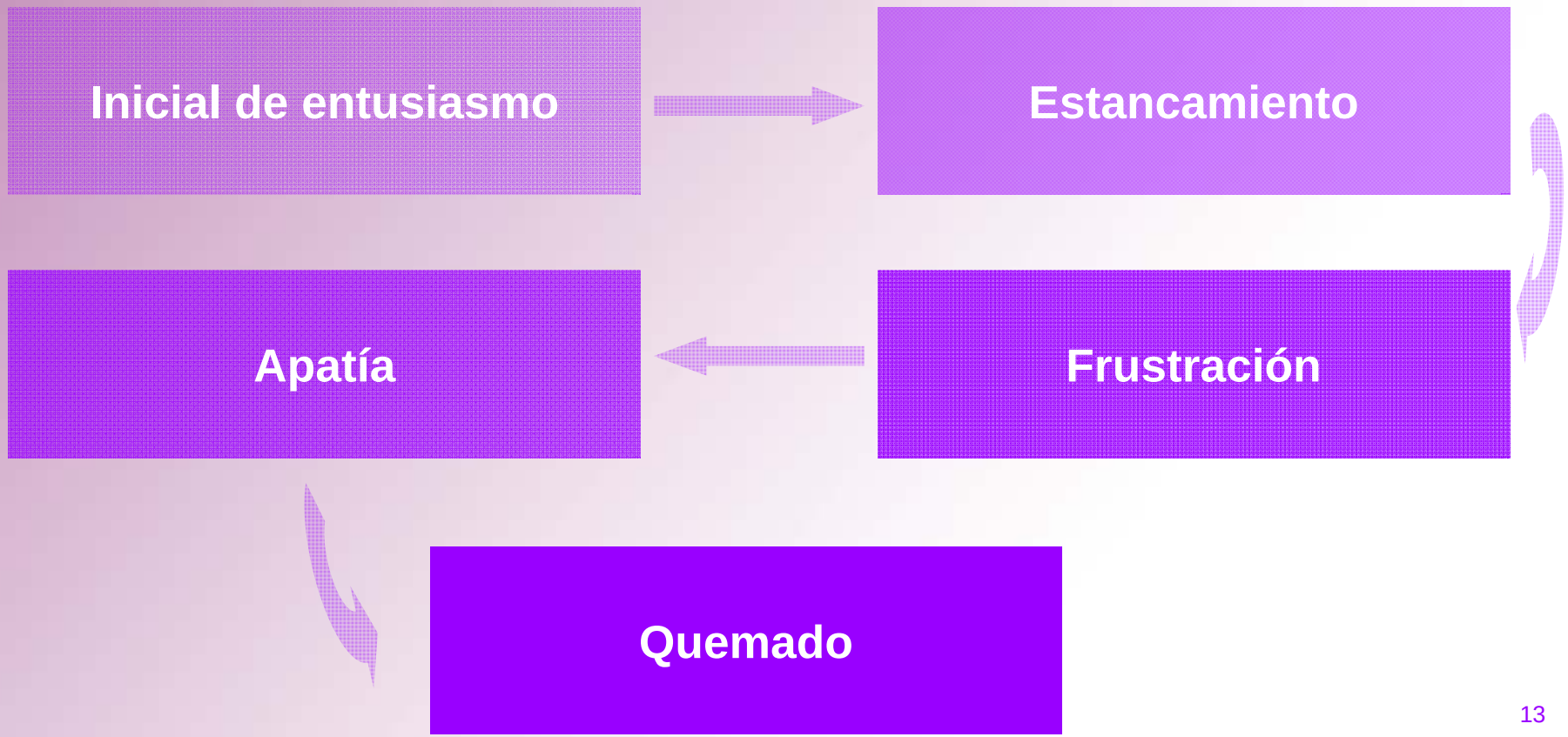
- Exceso de burocracia interna
- Falta de coordinación entre las unidades
- Falta de formación de los trabajadores
- Falta de recompensa
- Falta de desarrollo y motivación profesional
- Desigualdad percibida por parte de RRHH

La violencia laboral: burnout y mobbing

Elementos para gestionar el riesgo de SQT:

- Alto grado de altruismo, idealismo, empatía y perfeccionismo
- Baja autoestima
- Pocas habilidades sociales
- Sobreimplicación emocional

Fases del proceso



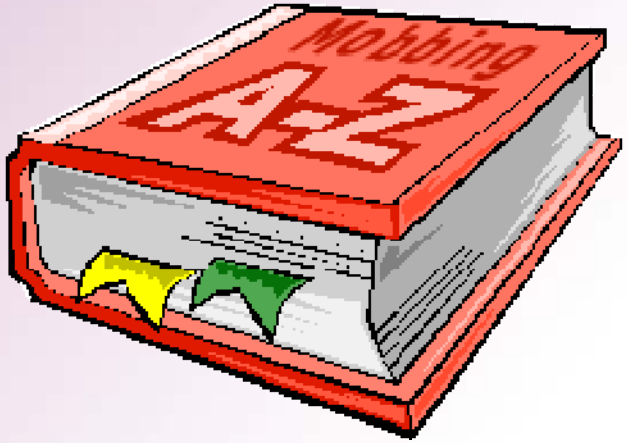
La violencia laboral: burnout y mobbing

Es en la **fase de frustración** cuando pueden comenzar a surgir distintas manifestaciones psicosomáticas que bajarán el rendimiento del profesional afectado.

Es importante la **detección del proceso en la fase de estancamiento**, cuando el individuo está comenzando a sentir que no es valorado y no se siente recompensado.

Definición de acoso laboral o mobbing

- La Real Academia española lo define cómo la práctica ejercida en las relaciones personales en el ámbito laboral, consistente en trato vejatorio y descalificador, con diferentes niveles de presión, hacia una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente.
- Fue el psicólogo **Dr. Heinz Leymann** que estudió en la década de los ochenta sus efectos psicosomáticos traumáticos en los trabajadores acosados, el primero que acuñó el término **mobbing** o **acoso moral en el trabajo.**



La violencia laboral: burnout y mobbing

- En castellano se habla de **acoso moral**, aunque esta traducción no está exenta de polémica, ya que se piensa que la palabra **moral** no refleja con exactitud el significado del francés, pudiendo confundirse con «estar bajo o alto de moral» de ahí que estudiosos españoles, entre ellos **Iñaki Piñuel** y **J. L. González de Riviera**, prefieran denominarlo **«acoso psicológico»**.

«Continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por otro u otros que se comportan con él de manera cruel y que atenta contra el derecho fundamental de todo ser humano a la dignidad y a la integridad física y psicológica».

La violencia laboral: burnout y mobbing

- El acoso moral en el trabajo atenta contra la dignidad e integridad de cada persona.
- Conculca sus derechos, deteriorando su equilibrio psíquico.
- Persigue que la víctima abandone el puesto de trabajo.
- La psiquiatra **M. France de Hirigoyen** considera que los casos más graves de acoso pueden acabar con el suicidio de la víctima, por ello los califica de **psicoterrorismo.**
- Considera también que el acoso es un **asesinato psíquico**, ya que permite al acosador desembarazarse de la víctima.
- En algunas universidades de EE.UU. ya se contempla el estudio de la **victimología** como una parte de la criminología.

La espiral del mobbing y sus fases

1. Fase de conflicto

Problemas de la organización del trabajo o problema interpersonal no resuelto y convertido en crónico

2. Fase de mobbing o estigmatización

Adopción por una de las partes en conflicto del comportamiento hostigador individual o en grupo. Negación de la realidad por parte del trabajador. Llega a durar más de un año

La violencia laboral: burnout y mobbing

3. Fase de intervención desde la empresa

Medidas de la empresa desde algún escalón jerárquico superior para la resolución del conflicto

4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral

Se aplican medidas que van desde las bajas médicas sucesivas hasta el despido del trabajador o la suspensión por invalidez

Formas de acoso moral en el trabajo

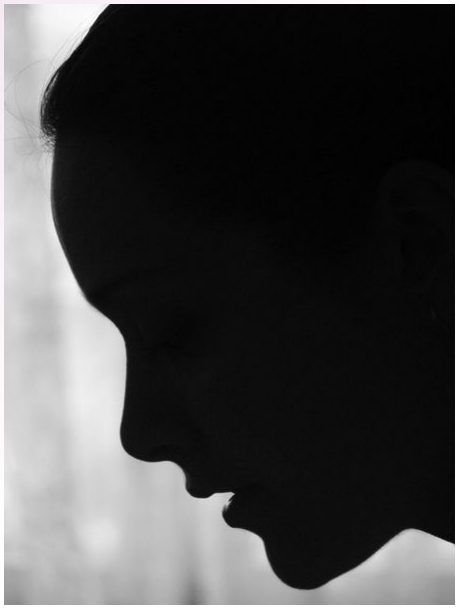
- Miradas reiteradas y constantes.
- Palabras ofensivas.
- Difamaciones.
- Destrucción u ocultación de documentos de trabajo.
- Órdenes contradictorias.
- Agresión física hacia la víctima.

Consecuencias en la víctima del acoso moral en el trabajo

- Pérdida de confianza en uno mismo y en los demás.
- Inseguridad, irritabilidad, cambios de personalidad.
- Culpabilidad y somatización del conflicto.
- Ansiedad.
- Depresión, que en algunos casos producirá bajas laborales constantes.
- El final habitual de una situación de acoso moral en el trabajo es la salida de la víctima de la empresa u organización para la que trabaja, ya sea de forma voluntaria o forzosa.
- En algunas ocasiones nunca llega a recuperar su capacidad laboral.

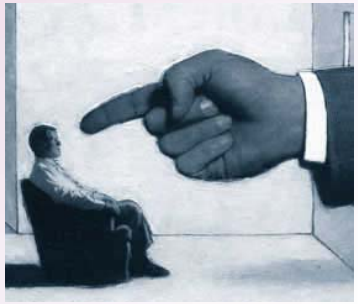
Perfil de la víctima

- Profesionalmente competente.
- Creativo. Bien valorado.
- Responsable, honesto y alto sentido de la justicia.
- Exceso de ingenuidad y buena fe.
- Posible situación de vulnerabilidad.



La situación de **acoso continuado** puede producir en la víctima un aumento de conflictividad con su propia familia, retraimiento con las amistades y abandono de éstas por falta de comprensión de su problema y estigmatización social en su sector profesional.

Perfil del acosador



- Persona insegura.
- Poco competente.
- Baja autoestima, que exige admiración constante de los demás.
- Gran deseo de poder.
- Suele poseer alguna de las siguientes connotaciones psicológicas:
  - Perversión narcisista.
  - Tendencias paranoides.
  - Ausencia de empatía.
  - Desorden emocional.

Acosador: hombre o mujer

Según el estudio publicado por el Workplace Bullying Institut de Estados Unidos:

- El **40%** de los acosadores son **mujeres** que acosan a otras **mujeres** en un **70%** y sólo un **30%** a **hombres**.
- Los hombres acosadores lo hacen por igual a hombres y mujeres.
- El **37%** de los trabajadores estadounidenses considera haber sido acosado.

La violencia laboral: burnout y mobbing

No todos los casos de acoso son de superiores jerárquicos a subalternos (**2 de cada 3 casos**). Un porcentaje entre el **15-20%** de éstos son producidos por los propios compañeros y un **9%** es el sufrido por los jefes y responsables de empresa por parte de sus subordinados.

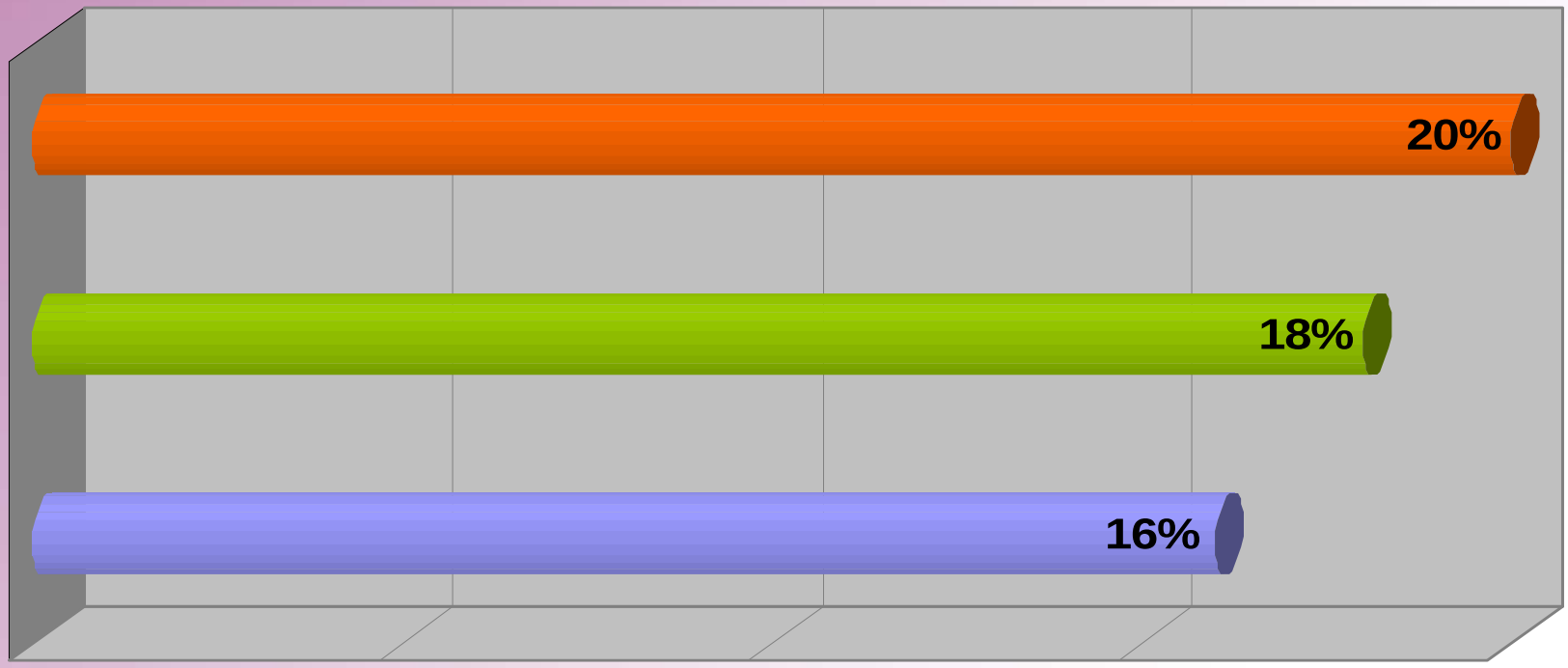
El acoso moral en el trabajo podría desembocar en una enfermedad derivada del trabajo.

El acoso en los Juzgados de lo Social

- El **45%** de las demandas judiciales relacionadas con cuestiones laborales tiene que ver con el acoso psicológico en el lugar de trabajo.
- Actualmente más de 1.500.000 personas sufren acoso en su empleo, aproximadamente el **9%** de la población ocupada.
- El **20%** de los trabajadores reconoce haber sufrido algún tipo de discriminación*.
- El **45%** asegura haber presenciado casos entre sus compañeros*.

* Estos datos han sido aportados por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de trabajo

El acoso laboral por sectores



- Administración pública
- Medios de comunicación y servicios asistenciales
- Sector sanitario principalmente en Enfermería

Otra clase de acoso: el sexual

La definición de **acoso sexual** es amplia teniendo en cuenta su carácter subjetivo. El término fue acuñado en la Universidad Cornell hacia el año 1974, y es considerado como ***el tacto indeseado, comentarios lascivos y bromas para conseguir un objetivo que puede ser sexual o en ocasiones para mejorar o modificar las condiciones de trabajo.***

Este tipo de acoso también se produce frecuentemente dentro de las relaciones sociales ajenas al ámbito laboral.

La carrera profesional de una persona puede ser destruida cuando:

- Es acusado por ello.
- Es objetivo de acoso sexual.

Por esto, es absolutamente imprescindible tratar con sumo cuidado ambas situaciones.

La violencia laboral: burnout y mobbing

Al perfil del acosador moral podría añadirse algún tipo de desviación sexual.

Esta patología podría hacer creer a esta clase de sujetos que la persona **acosada**, se viste, arregla, etc. para él/ella y que, por lo tanto, provoca y espera esa actitud del posible acosador que de forma obsesiva intentará conseguir su objetivo.

Esta clase de acoso también se produce entre personas del mismo sexo, llegando a ser tenido en cuenta en 1998 por el Tribunal Supremo de EE.UU., que dió cobertura a demandas presentadas por este hecho, dictando por unanimidad sentencias que recogen la prohibición de la ley federal a este acoso.

Como defenderse del acosador sexual

- No dejarse intimidar.
- Conservar la calma.
- Mantenerse firme en la negativa a compartir bromas, insinuaciones o chistes, ya que estas actuaciones son el primer paso que seguiría con un acercamiento íntimo y por último con presión psicológica.

Si por timidez se acepta el primer paso, será más difícil mantener la asertividad necesaria con posterioridad, ya que el acosador podría entender que se está aceptando sus insinuaciones.

En la última etapa, cuando la víctima se negara a estos requerimientos podrían aparecer represalias laborales, entre ellas, el despido.

La violencia laboral: burnout y mobbing

El **acoso sexual** también puede tener como fin conseguir un empleo o mejorar el que se tiene, por lo que podría considerarse como soborno sexual, **quid pro quo (algo por algo)**, que sería, también, considerado discriminación en el empleo.

No obstante, se debe resaltar la dificultad que supone demostrar el acoso sexual, teniendo en cuenta los cambios que han tenido lugar en los últimos años en la actitud y comportamientos de las personas en el entorno laboral, que en muchos casos pueden conducir a equívoco.

Como en todos los procesos judiciales, son imprescindibles las **pruebas** de estos comportamientos para demostrar su veracidad.

Esto es importante, porque también existen jefes y responsables que tienen miedo a que se les acuse injustamente por intereses de la posible víctima y evitar cerrar la puerta de sus despachos o no recibir a una persona sola.

Pautas para la prevención

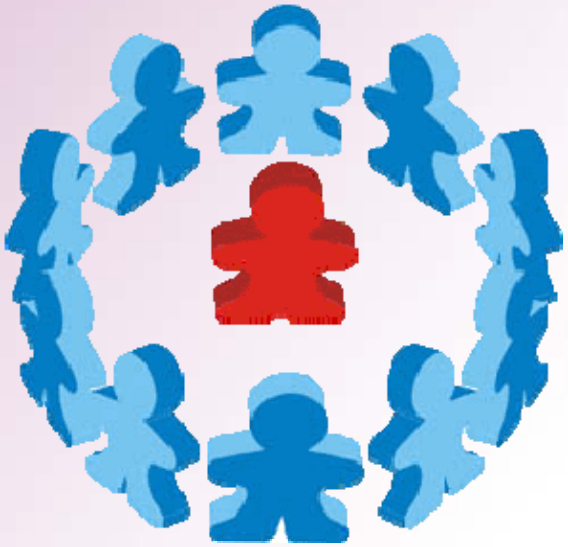
- Establecer unas normas antiacoso que puedan ser sancionables desde el ámbito laboral y que sean conocidas por todos los trabajadores.*
- Cauces para gestión de quejas.*
- Pautas para protección de las víctimas.*
- Los convenios colectivos deberían recoger pautas de prevención del acoso y posibles sanciones una vez demostrado.
- Formación específica en valores:
  - respeto al individuo
  - empatía (ponerse en el lugar del otro)
  - solución de conflictos

* Según el estudio realizado por el Dr. Iñaki Piñuel publicado por la Agencia EFE.

La violencia laboral: burnout y mobbing

Para tratar de solucionar estos problemas, distintas organizaciones aconsejan a los empresarios que el acoso sexual se regule en los convenios colectivos.

La Asociación para la Defensa de la Mujer Acosada (**APADEMA**) creada en 1998 sin apenas publicidad, recibe llamadas y peticiones de ayuda tanto de mujeres como de hombres que se encuentran en situación de acoso.



La violencia laboral: burnout y mobbing

España aprobó una reforma del **Estatuto del Trabajador** que ampliaba la tipificación del delito de acoso sexual cuando este se producía entre iguales no sólo de categoría profesional, sino también de sexo.

Reconocimiento Jurídico-Sentencias

Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante

Alicante, 10 de Junio de 2014

Mariano Sampedro Corral
Magistrado Emérito del Tribunal Supremo (Sala IV)
900 200 800 • anced@anced.es

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Tribunal Superior de Justicia de Galicia

Una trabajadora comienza a tener incidencias con su superior en el año 2004. La Inspección de Trabajo declara como accidente de trabajo la baja laboral de 22 de Agosto de 2007, realizándose una inspección el 13 de Diciembre de 2007.

El texto de la sentencia refleja las típicas respuestas a una situación de acoso:

«… En este informe se recogen las siguientes circunstancias: a.- La paciente no presenta antecedentes psiquiátricos familiares o personales. Refiriendo que "estaba a tratamiento desde hacía tres meses pues cada vez que me planteaba ir al trabajo se me ponía

La violencia laboral: burnout y mobbing

como un nudo en el estómago, luego estaba cansada, con mareos, había días que no podía ni levantar los brazos". Además refiere que "hay una persona en su departamento que la inestabilidad con su trato, por lo que acude a su médico de cabecera que le paute ansiolíticos y antidepresivos. b.- La paciente aqueja sensación de tensión e inquietud, dificultad para relajarse, llanto fácil, molestias musculares, somatizaciones digestivas e hipolibidinismo. c.- La escala de Hamilton para la ansiedad presenta un puntaje de 9. En el momento actual se detecta que el cuadro psicopatológico presenta intensidad patógena suficiente para afectarle su vida laboral cotidiana.»

La violencia laboral: burnout y mobbing

La sentencia recoge expresamente que «*el acoso moral vertical hubiera merecido una respuesta* ***SANCIONADORA*** *por parte de la empresa respecto del superior, constándole como de hecho le constaba, que la trabajadora estaba siendo acosada de forma permanente y sin cesar en el desempeño de su trabajo diario.*»

Esta es la causa por la que se establece una responsabilidad económica al no haber ejercido el procedimiento disciplinario contra el acosador, es decir, por su conducta **OMISIVA** y **PERMISIVA** con la situación.

La violencia laboral: burnout y mobbing

- Se calcula la cuantía de la indemnización partiendo de la duración del acoso desde la primera baja laboral (22-08-2007).
- Se cuantifica la indemnización en **7.200€** (6.000€ a cargo del acosador) y un 20% de esa cantidad como condena a la empresa por no sancionar al citado acosador.
- Sentencia núm. 3638/2009 de 3 de julio del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª)

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Se expone una situación similar a la anterior pero en este caso el demandante solicita el incremente del 40% en la indemnización por haber infringido la empresa lo dispuesto en el artº 14.1 del la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que dispone:

> «*Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*»

La violencia laboral: burnout y mobbing

El artículo 14.2 especifica «*en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a sus servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.*»

En el contenido de la sentencia queda patente que si la situación continuada de hostigamiento y persecución del trabajador por parte de sus superiores o compañeros se produce, es obvio que el empresario está **infringiendo** estos deberes de **protección de la salud de sus trabajadores**, cuando permite, consiente y no pone fin a dicha situación reiterada y sostenida en el tiempo.

La violencia laboral: burnout y mobbing

- Por este motivo desestima el recurso de suplicación presentado por la empresa.
- Sentencia núm. 7682/2008 de 15 de octubre del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª).

Caso real. Extinción del contrato de trabajo por acoso laboral a un trabajador que no aceptaba la jubilación parcial ofrecida por la empresa. Hechos

El empleado, que llevaba trabajando en la empresa más de cuarenta años, fue invitado a acogerse a un Plan de Prejubilación. Pero el trabajador se convirtió en el único que no aceptó la oferta, momento en el que comienza una campaña para hacerle cambiar de opinión.

El gerente le manifestó de forma reiterada que ***«sobraba en la empresa, que su puesto de trabajo se le había quedado grande y le insistía en que debía acogerse a la jubilación, porque no estaba en condiciones de trabajar».*** Se le recordó un infarto de miocardio que sufrió diez años antes al decirle: *«Estás cometiendo un suicidio al venir a trabajar porque no estás bien de salud».*

Caso real. Extinción del contrato de trabajo por acoso laboral a un trabajador que no aceptaba la jubilación parcial ofrecida por la empresa. Sentencia

La Sala ha considerado que ha existido **«una clara situación de acoso»** sobre el trabajador con “la finalidad obvia de destruir su voluntad, perturbar el ejercicio de sus labores, minar su reputación y autoestima, encaminada a que acabe abandonando el lugar de trabajo en la forma que al empresario interesa: jubilación parcial, baja médica y amenaza de regulación de empleo”.

Caso real. Extinción del contrato de trabajo por acoso laboral a un trabajador que no aceptaba la jubilación parcial ofrecida por la empresa. Sentencia

Por tanto:

- Se condena a la empresa a indemnizar al trabajador con 153.468 euros por haber **«intentado satisfacer sus intereses económicos»** con el objetivo **«malintencionado»** de obtener una extinción de contrato barata, obviando la dignidad del trabajador que tiene legítimo derecho a no aceptar la prejubilación ofertada
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia de 4 May. 2010, rec. 1289/2010

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Hechos

Un trabajador, responsable de un taller de fotografía, alega sentirse puenteado, no informado de reuniones de su área, obligado a repetir trabajos, o puesto en manos de terceras personas, trabajos de la competencia exclusiva del acosado.

La situación degeneró en 2003 hasta el punto que el trabajador recibió la baja médica de marzo a octubre de 2004.

A la vista de los hechos, el trabajador formuló denuncia ante la Inspección de Trabajo y posteriormente demanda a su empresa y su director.

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Sentencia

- En la resolución judicial contra la empresa se declara que ***«se ha producido una vulneración del derecho a la integridad moral, física y psíquica, intimidad y dignidad del trabajador, y por la vulneración grave de los principios consagrados en la Constitución»***.
- El TSJPV considera probado que el trabajador ha sufrido ***«un hostigamiento continuo y prolongado en el ámbito laboral por parte de la secretaria del director, persona esta última, a la que hace responsable por omisión de sus deberes ya que debió impedir, conforme a su cargo, que se produjera o imposibilitar que se mantuviera»***.

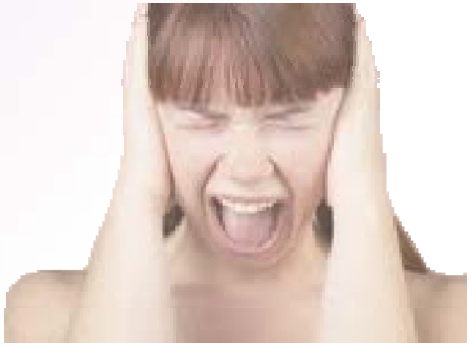
Caso real. Indemnizada por aguantar burlas sobre su voz similar a la de Bob Esponja

- Licia Faithful, empleada de **Axa en Inglaterra**, aguantó un año y medio bromas de sus compañeros por su voz, nasal, con acento brasileño y muy parecida a la del famoso 'Bob Esponja'. La compañía deberá indemnizarla con 142.000 libras (unos **163.000 €**) por acoso repetido en el lugar de trabajo.

- El fallo encuentra también indicios de racismo en el trato recibido. La empleada era la única extranjera de la oficina y tuvo que soportar comentarios de sus compañeros sobre su origen, por ejemplo que sus compañeros afirmasen que iba drogada a trabajar, todo por venir de donde provenía y por el tono de su voz. Otra de las gracias habituales de sus colegas era grabarla mientras hablaba y ponerla de sonido del móvil junto la del dibujo animado de Bob Esponja.

La violencia laboral: burnout y mobbing

- La empleada terminó con **depresión y estrés postraumático** que le han **incapacitado** a realizar las tareas más básicas así como pánico a compartir espacio con cualquier compañero de trabajo.
- La sentencia acusa a la **gerencia de la compañía** de no haber hecho caso a la empleada en sus constantes quejas y haberla hecho pasar por un protocolo largo y tedioso para trasladar su protesta que terminó minando aún más su ánimo y confianza



Reducción de la indemnización por daño moral «ex delicto» concedida a una trabajadora víctima de un delito de acoso laboral por trato degradante en concurso con otro de lesiones

- «Mobbing laboral» infligido a una auxiliar administrativa de un concesionario de automóviles por sus superiores.
- Comportamiento agresivo, trato hostil y aptitud humillante y vejatoria hacia la trabajadora.
- Atribución de funciones banales y traslado a un lugar cerrado y aislado cuando se reincorporó tras un despido disciplinario nulo.
- Padecimiento psicológico constitutivo de delito de lesiones.

La violencia laboral: burnout y mobbing

- **NON BIS IN IDEM**. Concepto, fundamento y alcance del principio. Doctrina general. No se vulnera por la existencia de sentencia firme del Juzgado de lo Social en la que se sanciona a la empresa (concesionario) por una actitud contraria al respeto, intimidad y consideración debida a la trabajadora.
- Sentencia suspendida de ejecución ante la existencia del proceso penal y en la que se **condena a la empresa, no a los acusados**. No se cumple el presupuesto sobre el que opera cual es la existencia de una triple identidad de sujeto, hecho y fundamento.

La violencia laboral: burnout y mobbing

- **PRESCRIPCIÓN**. Inexistencia. Delito permanente cuyo plazo prescriptivo sólo puede iniciarse cuando cesa la conducta delictiva de hostigamiento y no desde la baja laboral de la trabajadora. RESPONSABILIDAD EX DELICTO. Daño moral. Minoración de la indemnización concedida en la instancia y fijación de la misma en **18.000 euros.**
- **RESPONSABILIDAD EX DELICTO**. Daño moral. Minoración de la indemnización concedida en la instancia y fijación de la misma en **18.000 euros.**
- Tribunal Supremo, Sala Segunda, de lo Penal, Sentencia de 28 Oct. 2010, rec. 701/2010

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Hechos

Una trabajadora reclama a su empresa la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo al sentirse acosada sexualmente por un superior, por considerar que esta era la conducta de su superior, cuando de forma reiterada la insistía en lo guapa que estaba, la cogía del brazo o le susurraba al oído.

Esta situación lleva a la trabajadora a un estado de ansiedad y depresión que la obliga a estar de baja médica con tratamiento psiquiátrico y farmacológico.

El superior considera que la situación no era para tanto, pues se trataba simplemente de un tratamiento cálido y cercano que fue mal entendido, pero en ningún momento se sobrepasó con ella, ni física ni verbalmente, por lo que considera esta situación infundada y mal entendida.

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Sentencia

El elemento básico en un caso de acoso es la percepción que de esa situación tiene quien se considera acosado y los efectos que esto le produce, partiendo de esta base existe una situación de acoso laboral de tipo sexual cuando se dan los siguientes elementos:

- Conducta de tendencia libidinosa (gestos, palabras, tocamientos ocasionales).
- Que dicha conducta no sea deseada por la destinataria.
- Que tal conducta sea lo suficientemente grave por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de quien la padece, generando así un entorno laboral hostil, incomodo y humillante para el trabajador.

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Sentencia

Quedó demostrado que en este caso la trabajadora se vio en una situación humillante y hostil, por lo que existió una situación de acoso sexual con resultado de 45 días por año trabajado y extinción laboral.

Todo ello según lo expuesto en:

- Art. 50 ET
- Art. 24.2 Constitución Española
- Sentencia del Tribunal Constitucional recogida de 13 de diciembre de 1999
- Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2000
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 18 de enero de 2006

Bibliografía

- **Staff burnout** (H. Freudenberger). Journal of Social Issues - 1974
- **Estrés y trabajo: el síndrome del burnout** (J.J. de la Gándara). Ed. Cauce Editorial - 1998
- **Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse** (P.R. Gil-Monte y J.M. Peiró). Ed. Síntesis - 1977
- **Protocolos sobre acoso laboral** (VV.AA.). Padilla Libros - 2009
- **Protección frente al acoso en el trabajo**. Editorial Bomarzo - 2004
- **El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso** (Mª France de Hirigoyen). Paidós - 2009
- **El acoso sexual en la vida cotidiana** (Sue Wise). Paidós - 1992