



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

ACOSO LABORAL EN POLICÍA NACIONAL

MOBBING IN NATIONAL POLICE

Autor/es

MARÍA CASTÁN SERRANO

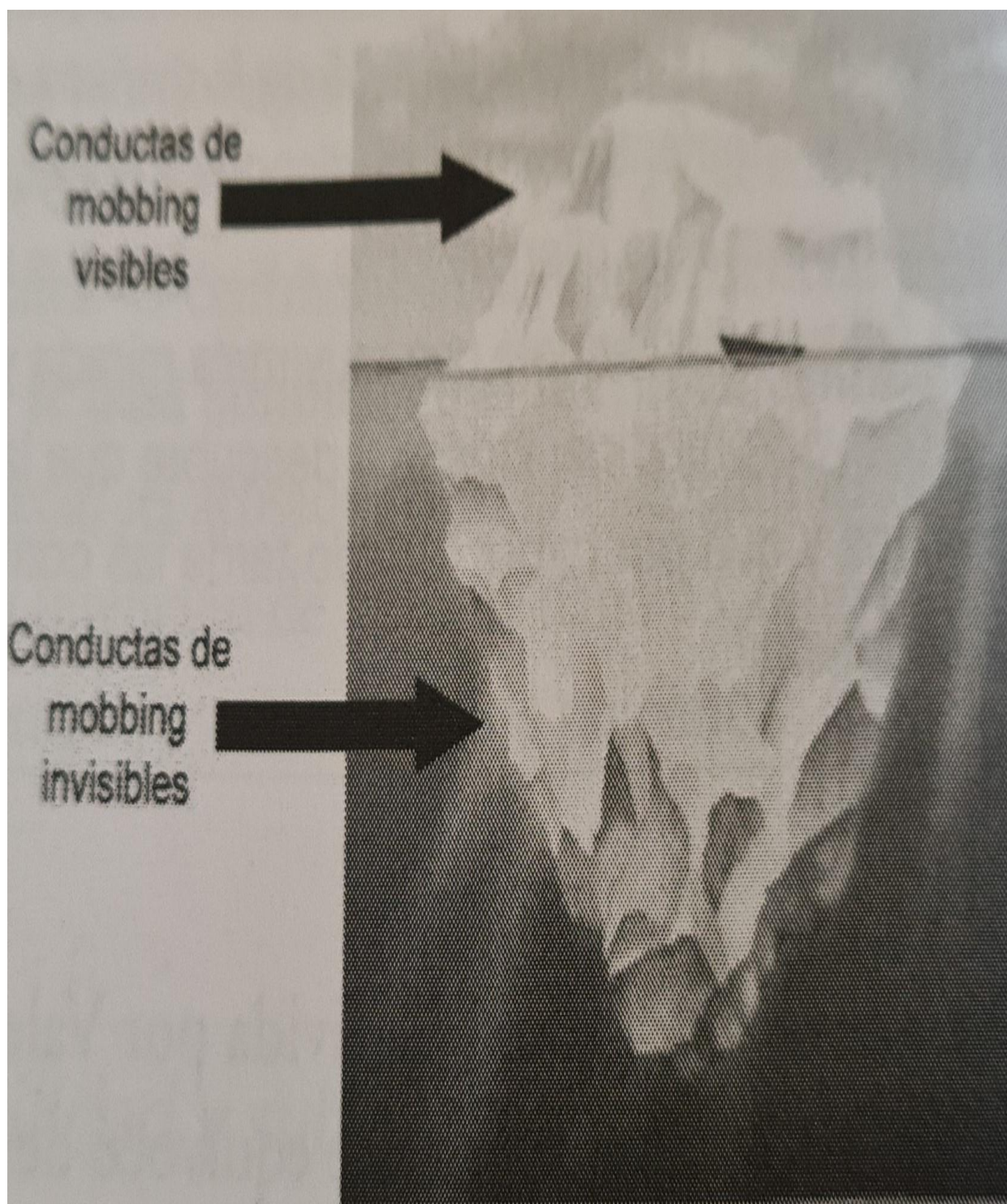
Director/es

RUTH VALLEJO DACOSTA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
2023

INDICE

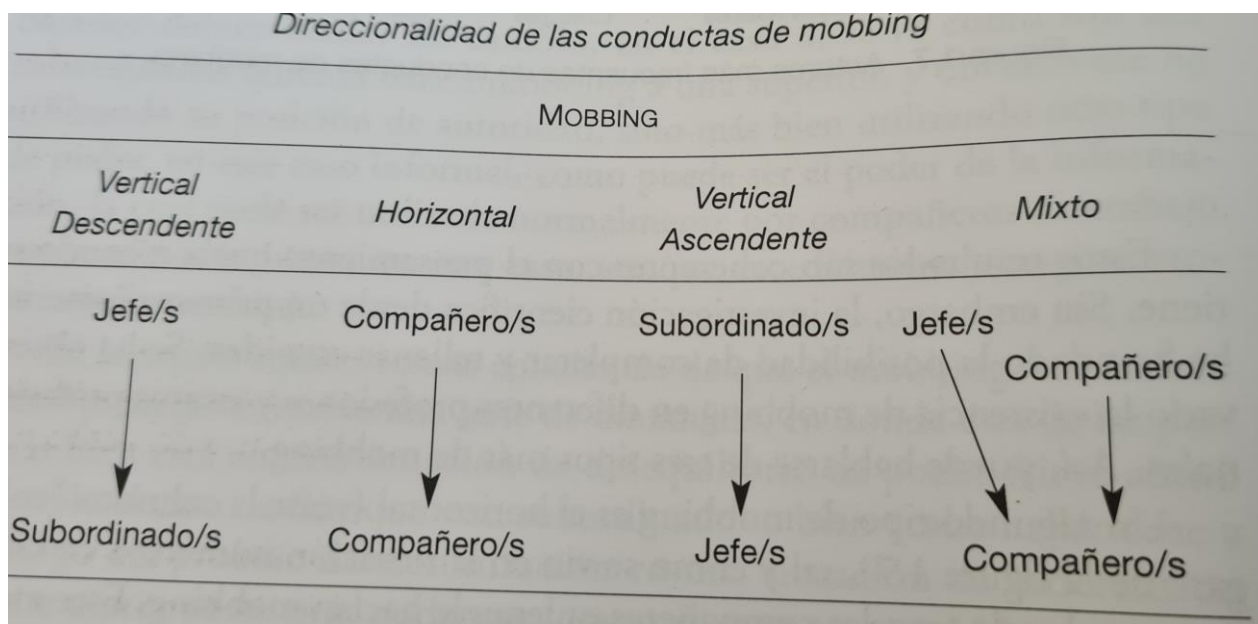
1. Introducción
2. Principales tipos de Acoso
3. Acoso Laboral
 - 3.1 Qué es y en qué consiste
 - 3.2 Fases
 - 3.3 Elementos constitutivos
 - 3.4 Deficiencias en la organización de Trabajo, que propician dicho Acoso
 - 3.5 Modelo de Gestión de Conflictos Sociolaborales en la Organización
 - 3.6 Perfiles y ser Víctima
 - 3.7 Consecuencias de sufrir acoso
 - 3.8 Acoso Laboral cómo riesgo psicosocial
4. Predisposición por Sector profesional o género
5. Delitos relacionados con la violencia psicológica en el trabajo
6. Legislación y Jurisprudencia Acoso Laborales
7. Salud Laboral
8. Acoso Laboral en la Policía Nacional
 - 8.1 Protocolo de Acoso Laboral en la Policía Nacional
 - 8.2 Resolución de la Dirección General de la Policía de 03-11-2020 por la que se crea el área de Derechos Humanos e Igualdad de la Policía Nacional.
 - 8.3 Equipo de Intervención Psicosocial en la Policía Nacional
 - 8.4 Procedimiento Interno si se ejerce Acoso Laboral
9. Conclusión



1. INTRODUCCIÓN

En relación a la elección del tema que a continuación desarrollaré extensamente, he de comentar que mi elección se ha debido al alto porcentaje de la clase trabajadora que padece este tipo de acoso, por las consecuencias que tales acontecimientos provocan, entre los que cabe reseñar un inmenso deterioro físico y psicológico en su persona; no teniendo la persona que lo sufre ningún tipo de apoyo en su entorno laboral, e incluso de difícil asimilación por las personas que forman parte de su entorno, por ello la necesidad de visibilizar éste conflicto laboral. En la institución elegida, la Policía Nacional, parece que está demasiado normalizado, el uso de dichas conductas, llegando a pasar desapercibidas e incluso desconocidas para la gran mayoría de sus integrantes; por el desconocimiento del funcionamiento y repercusiones, de determinados comportamientos y que acarrearán una desmotivación en el desempeño de su labor. Se juega con el miedo, muy instaurado, a que no se expongan situaciones de estas características, así como con el gran vacío que existe de conocer que herramientas existen y cómo poder afrontarlas y llegar a superarlas.

Comenzaré comentando que la Policía Nacional tiene su origen en 1824, si bien es de reseñar que hasta el año 1979, no entraron las primeras mujeres en la Policía Nacional, por lo que, a día de hoy, año 2023, siguen siendo minoría en todo el grueso de la plantilla policial. La Policía Nacional es un Instituto Armado de naturaleza civil, con estructura jerarquizada, dependiente del Ministerio del Interior. Explicaremos que existen 4 escalas y 7 categorías, las cuales explicamos a continuación en orden ascendente; Escala Básica (Policía y Oficial), Escala Subinspección (Subinspector), Escala Ejecutiva (Inspector e Inspector Jefe) y por último la Escala Superior (Comisario, Comisario Principal). Cabe mencionar que conforme se asciende en el escalafón, el número de mujeres en ellas disminuye considerablemente, siendo el mayor grueso de integrantes en la categoría más inferior de dicho escalafón, el de Policías. Constatando que en nuestra sociedad el papel familiar sigue siendo de mayor carga para la mujer, y por tanto acarrea el mayor sacrificio laboral, para la misma con respecto a su progresión y ascensión en su trabajo. Aunque también cabe mencionarse que tal situación de Acoso se produce tanto en hombres como en mujeres, y en sentido mayoritariamente vertical, pero también en horizontal o incluso de manera mixta.



Desarrollaremos convenientemente en que consiste el Acoso Laboral y que secuelas provoca en [aquell@s](#) que padecen dichas situaciones, especialmente porque tal y cómo se ha visibilizado el Acoso escolar/ Bullying, no se ha dado la relevancia oportuna al Laboral, de iguales consecuencias en quien lo padece y sufre, con la diferencia de las edades en que se produce y los entornos dónde se desarrollan. Pero que el Escolar ya tiene un día internacional, el 04 de noviembre, y en el Laboral también queda mucho camino por andar en cuanto a darle la notoriedad que corresponde, puesto que produce unas secuelas físicas y psíquicas en la víctima, pero que inevitablemente se ven reflejadas y repercuten en su día a día, entorno familiar, amistades etc....

Ha sido un trabajo respaldado tanto por numerosa bibliografía, tal y cómo se reseña en el índice, así como por procedimientos que se han incluido en la institución, para poder hacer frente a situaciones como el Acoso Laboral, que perjudican no sólo el ambiente de trabajo sino la operatividad y buen hacer de quienes desempeñan su labor por y para proteger a la ciudadanía, de situaciones mucho más desagradables, pero no tan lesivas y dañinas, cómo el tema que tratamos aquí, pero entorpecen y manchan el buen hacer de la Policía Nacional. Por tanto, no es sólo una exposición de hechos o metodología del proceder de quien lo ejerce, sino que queda amparado por datos objetivos y contrastables; también por sentencias que se aluden en dicho trabajo y numerosos autores que han tratado el tema con rigurosa investigación del mismo.

A continuación, procedemos al desarrollo del tema que hemos elegido y desarrollado; en primer lugar exponer en que consiste el Acoso Laboral, para en el punto 7 ya desgranar específicamente lo que afecta a la Policía Nacional

2. PRINCIPALES TIPOS DE ACOSO

A continuación, se recogen algunas formas de acoso¹, en ningún caso se entenderá como una lista cerrada, todo lo contrario, ya que las conductas de acoso pueden llegar a ser muy diversas. Y las desarrollamos para diferenciarlas de la que vamos a tratar en este trabajo, así como reseñar que existen variedad de los mismos y dependen de cómo se desarrollen los comportamientos de quienes ejercen las actitudes, que los diferencian unos de otros así como los derechos violentados de quienes las padecen. Procedemos a presentar 7 formas de acoso, las cuáles son las más conocidas y habituales en nuestra sociedad.

2.1 Acoso escolar: es uno de los tipos de acoso que se caracteriza por la realización de una conducta dañina, ya sea físico, verbal o psicológica hacia otro individuo en el contexto escolar. Se debe prestar especial atención ya que se encuentran inmersos menores y se les puede llegar a producir en ellos consecuencias y alteraciones muy graves e irreversibles que afecten a lo largo de su vida. Pueden presentar baja autoestima, inseguridad e indefensión, depresión y ansiedad. Con lo que se deberá atender a los protocolos para la prevención y actuación ante tales circunstancias, para poder detectar y actuar de manera rápida y eficaz para evitar situaciones graves.

2.2 Acoso Laboral: conducta dañina u hostil que se desarrolla en un entorno de ámbito laboral. En él son típicas amenazas, propagación y difusión de rumores falsos para provocar el rechazo y aislamiento de la víctima. El acoso puede darse entre individuos con puestos de trabajo en categorías diferentes, entre jefe y su subordinado; o de manera horizontal, cuando los implicados ocupan puestos de cargo similares. El agresor puede ser una o un conjunto de personas. Con estas acciones se puede generar en el acosado un alto grado de estrés, sería esencial la prevención y que no se pasase por alto ninguna conducta de este tipo de acoso.

2.3 Acoso inmobiliario: es el menos conocido, pero consiste en una conducta hostil hacia una persona o familia contra el derecho que tienen de poseer una vivienda adecuada. Es efectuado por parte del propietario hacia las personas que alquilan su vivienda. Se pueden dar que corten el agua o la luz y hasta negarse a reparar averías o desperfectos del piso. El objetivo que tiene el propietario de los alquilados es que acaben abandonando el piso o anulen contrato de alquiler. Los afectados suelen ser personas mayores que tienen dificultades para entender sus derechos o sin el soporte de que otros les ayuden.

¹ <https://www.fontelles.com/que-es-acoso-laboral-y-tipos-de-acoso>

2.4 Acoso psicológico: se conoce también como acoso moral, tiene como objetivo dañar la dignidad e integridad moral de la víctima, ya que provoca en la víctima un desequilibrio psicológico que le provoca distintas alteraciones y afectaciones en todos los ámbitos de su vida. Es costoso de detectar, ya que la víctima suele encontrarse confundida y no es capaz de ver que está sufriendo acoso y así pedir ayuda. Las conductas pueden ser las mentiras, difamaciones o distorsiones de la realidad dando una versión que no es real. Crean una sensación de incertidumbre, que le lleva a la víctima a un estado de inseguridad que le puede llevar a la pérdida de confianza en los demás y ello derivar en una depresión o ansiedad.

2.5 Acoso físico: perseguir, acechar a otra persona con la finalidad de establecer una relación en contra de la voluntad del acosado. Conducta que puede ser obsesiva y crear agresividad u hostilidad y atacar a la víctima. Puede el acosador perseguir, amenazar a la víctima o intentar ponerse en contacto con ella.

2.6 Acoso sexual: el agresor realiza una conducta intimidatoria, de amenaza o presión de carácter sexual. Los comportamientos realizados en este tipo de agresión pueden ser tanto con caricias o acercamientos, sin existir consentimiento alguno por parte de la víctima, cómo sólo con comentarios de temática sexual o incluso hacer gestos, ruidos, movimientos para intimidar sexualmente. Pueden llegar a ser realizadas por hombres cómo por mujeres, pero la mayor parte de las veces es realizada hacia las mujeres, las que en porcentaje alcanzan un mayor índice de encontrarse perjudicadas por el mismo.

2.7 Ciberacoso: acoso por internet, es de los más recientes. El agresor se vale de las redes sociales o dispositivos digitales con la finalidad de difundir falsos rumores o información privada de la víctima. Provoca en la víctima un malestar que le llega a producir alteraciones psicológicas, sociales y emocionales.

3. ACOSO LABORAL

3.1 QUÉ ES EL ACOSO LABORAL

Acoso moral desde la década de los 90 preocupación importante tanto para trabajadores y profesionales como para políticos. A continuación, se ponen varias definiciones de Acoso, puesto que cada una menciona acciones y consecuencias de la realización de dicha conducta. HEINZ LEYMANN psicólogo alemán e investigador universitario en Estocolmo, el primero en interesarse por el acoso moral. Acoso Laboral durante largo periodo de tiempo, palabras y conductas hostiles expresadas o manifestadas por uno o todos hacia un tercero.

Mobbing procede del inglés to mob, que significa molestar o maltratar puede implicar a uno o dos perseguidores. Implica conductas sutiles, como el ostracismo. Los franceses prefieren acoso moral, que incide en el sufrimiento moral ocasionado a la víctima. Lo que impera en el lado de las víctimas de acoso moral es la sensación de haber sido maltratadas, menospreciadas y humilladas injustamente.

* El acoso laboral es: una conducta intimidatoria y humillante practicada bien desde una posición jerárquica superior, o desde una persona con posición de ventaja fáctica en el grupo —poder social- , Persistente en el tiempo por cuanto se desarrolla a lo largo de un determinado periodo, diferente en cada caso, Que puede adoptar modos muy diversos -infravaloración de las capacidades, desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, agresiones, trato vejatorio, difamación, etc.....

Entre las formas más extremas y graves de violencia psíquica en el trabajo, hoy se habla de la violencia de persecución; que consiste en acciones negativas como expandir rumores personales, decisiones organizativas perjudiciales, desacreditación en público del trabajo, actos humillantes..., para crear un clima de intimidación y hostilidad a la víctima, a fin de crearle un sentimiento de temor continuado, asfixiante que bien le conduzca al silencio, a la sumisión, o a la huida – abandono del puesto de trabajo-

Definición en Directivas Europeas: “situación en que se produce un comportamiento negativo reiterado en tiempo de una o varias personas con el propósito o con el efecto de degradar las condiciones de vida y de trabajo de uno o varios trabajadores mediante la creación de un entorno ofensivo, intimidatorio o humillante”

En la institución de la policía, en base a sus escalas y categorías, sigue existiendo una jerarquía muy marcada, a la cual se le debe el saludo obligatorio y cuadrarse, así como unas determinadas formas de comunicación hacia los superiores, sobre todo muy marcadas por encima de Escala Superior, aunque las conductas intimidatorias suelen profesarse desde puestos ya de mando como Subinspectores.

En todas las definiciones expuestas, se pone el acento en la finalidad de la conducta de acoso, que es provocar la salida del trabajador, el más afectado por éstas conductas suele ser el eslabón de menor rango en la organización, en este caso del Policía, provocar su (autoeliminación, abandono...). Este proceso continuado de denigración profesional y personal a través del ejercicio de un poder intimidatorio y humillante que hace insostenible su ambiente.

El Acoso se constituye una relación de conflicto asimétrica, dónde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado, por ello suelen ser conflictos que nunca salen a la luz, por lo que es difícil su resolución y que los protocolos con los que se cuentan lleguen a ser efectivos.

Para la OIT en el año 1998 el Acoso es: La persona que se comporta de este modo pretende rebajar con métodos vengativos, crueles, maliciosos o humillantes a un trabajador o grupo de trabajador o trabajadores., por ello es el tipo de conducta que prolifera entre las personas que ostentan una categoría relevante en el puesto de mando en la organización, acoso vertical. Y el acoso moral se produce cuando varias personas se alían para perseguir a un colega mediante un acoso psicológico, que puede tomar distintas formas: hacer comentarios negativos constantes sobre la persona o criticarla sin descanso, aislarla y dejarla sin contacto social y criticarla o difundir informaciones falsas sobre ella; y en este caso sería el acoso horizontal.

Si bien es cierto que en el convenio 190 de 10 de Junio de 2019, más reciente que el que acabamos de mencionar reseña en su artículo 1) 1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Es decir, expone dicho convenio que con una sola vez que se den dichos comportamientos es considerable el acoso laboral, y el daño es causado si o si, puesto que suelen ser conductas que se repiten en el tiempo hasta que logran que esa persona (víctima), abandone el lugar donde estaba realizando su función.

Y en su Artículo 2 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. 2. *Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado*, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Por lo que dicho convenio se debería estar teniendo en cuenta en el ámbito de su aplicación en las Administraciones Públicas, en especial en la Policía Nacional, ya que son sectores dónde más proliferan este tipo de situaciones, y sus protocolos una vez instaurados ya no vuelven a ser revisados para una correcta aplicación de los mismos y por ello se demuestra que se acaban quedando obsoletos y cuyo uso de los mismos suele ser deficitario y siempre una vez producido el hecho.

Artículo 3. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3.2 FASES ACOSO LABORAL

Existen 4 fases, aunque no es fácil detectar cuando y porque comienza el proceso de ACOSO:

1. Fase de conflicto o incidente crítico, (El origen de todo acoso está en un incidente crítico que suele asumir el modo de conflicto o discrepancia entre personas. En unos casos el conflicto nace por la forma de organizar el trabajo. Suele darse de parte de trabajadores que tienen una antigüedad en la organización frente a los nuevos integrantes. Por eso el acoso es una forma de respuesta o solución a conflictos en la que el agresor no reconoce como interlocutor a la víctima; por eso no acepta un planteamiento transparente y dialogado del contraste de posiciones, lo considera un objeto de su poder de dominio, tratando a las personas como si fuesen cosas. En la Policía existen ascensos tanto de manera interna como externa (Acceso a Policía o Inspector); con lo que hay veces que llegan mandos a unidades en las que no han trabajado nunca y por ello deben dejarse guiar por aquellos que llevan más tiempo en las mismas, así como por otros mandos (categorías inferiores a los que llegan con más rango); dando lugar a que el que llega no lleve bien que le aconsejen o hagan ver sus errores, y que siendo que lleva años en la organización, alguien más nuevo y con experiencia en dicha unidad, dando lugar a ésta situación.

2. Fase de estigmatización/intimidación, esta fase implica una creciente manipulación de la situación, mediante acusaciones injustificadas, propagación de rumores, búsqueda de aislamiento de la víctima, degradación del ambiente y condiciones de trabajo..... Cuando el acosador habla de sus víctimas suele adoptar una voz fría, insulsa y monocorde. Las agresiones suelen efectuarlas de manera indirecta, por lo que es difícil considerarlas como tales, y resulta difícil defenderse. En esta fase se trataría de verter rumores en funcionarios que traten con la persona a hostigar, y que poco a poco le vayan haciendo el vacío para lograr que se marche de la unidad. Suele darse habitualmente para no darse a entender el agresor, y con ello que una persona bien vista y trabajadora le acaben provocando un vacío que la obligue a abandonar dicho puesto de trabajo, y así no descargarse la persona que lo ejerce.

3. Fase de intervención desde la empresa, la prolongación de la segunda fase llevará hacer visible la situación de malestar en la víctima, que también se le verá por parte del grupo como persona molesta en el mismo. La empresa suele actuar o tolerando la situación o modificando negativamente al trabajador víctima de dicha situación o intensificando su aislamiento por considerarlo conflictivo o especialmente sensible. Se le presionará para que se acoja a las bajas previstas en la empresa o incluso llegara a la amenaza del despido. La persona que lo realiza en la institución suele verse arropada no solo por los funcionarios a los que ha contaminado, sino por los mandos de mayor rango que le han ayudado durante su carrera y que sabe no va a obtener represalia alguna. Se suele optar en esta institución por taparse y realizar actuaciones y discursos en los que se niega tales hechos, puesto que nunca se ven reforzados por los testigos, y se emplean coacciones o más bien el miedo a males futuros, para que la gente calle y se abstenga de relatar lo verdaderamente sucedido.

4. fase de marginación o exclusión de la vida laboral Haciendo uso de permisos sin sueldo, bajas; haciendo insostenible la situación, en dicha fase no sólo el trabajador habrá sufrido en sus derechos personales y laborales, sino que ya habrá desarrollado patologías físicas o sociales; y que le afectaran de manera negativa en su vida familiar. Hay funcionarios que no son partícipes de hacer uso de bajas, y suelen atenerse a unas licencias en las que no se cobra nada, para poder tener distancia de la situación insostenible que está sufriendo y padeciendo en su lugar de trabajo. Una vez que se le aísla a la víctima no le queda de otra que mantener distancia con su puesto de trabajo, mediante bajas, licencias o incluso ya con el cambio de su puesto de trabajo puesto que su salud se está viendo afectada, así como su vida fuera del ámbito laboral.

3.3 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

Heinz Leymann doctor en psicología, experto internacional en cuanto al acoso laboral, lo volvemos a nombrar puesto que desarrolló los elementos constitutivos, ya que hoy día aún se le tiene como referencia en dicho ámbito. Investigador y pionero en la divulgación sobre el acoso psicológico en el mundo laboral en Europa. Y por ello tenemos en cuenta sus elementos, puesto que son referencia clara y firme de todas las situaciones que se le producen a la víctima para que sea ella la que abandone el grupo donde le está produciendo inicialmente, una persona el acoso laboral.

1. Conductas hostiles: Heinz Leymann confeccionó una lista con 45 conductas hostiles agrupadas en 5 categorías, para poder llevar a cabo estudios estadísticos; 1- Impedir que la víctima se exprese (cuando el jefe está dando las instrucciones o aludiendo a la víctima ni tan siquiera dejarle expresar su opinión) , 2-aislar a la víctima (ni tan siquiera tenerla en cuenta a la hora de las funciones a realizar), 3-menospreciar a la víctima delante de colegas, 4-desacreditar el trabajo de la víctima (continuamente criticar su forma de trabajo), 5-comprometer la salud de la víctima (todas las actitudes previas relatadas llevan a afectar directamente a la integridad de la persona que padece dichas acciones)

2. Frecuencia y duración: Se define por la repetición en el tiempo y a largo plazo de una o varias conductas hostiles, Leymann consideraba que debía darse mínimo una vez por semana durante mínimo 6 meses. En la actualidad los especialistas tienden a considerar que el proceso de acoso moral puede consolidarse en menos tiempo, ya que se tiene en cuenta la intensidad y gravedad de las conductas; todos consideran que el acoso que se prolonga más allá de 6 meses es especialmente grave. Establecer la cronología es delicado, ya que consta de ataques verbales y no verbales repetidos, por parte de una persona o grupo hacia otro individuo. Aunque ésta actualmente por el Convenio 190 de la OIT que recoge en su artículo 1 que con una vez que se produzca ya será considerado Acoso Laboral.

3. La complementariedad: Se produce a través de una relación de fuerzas desigual entre los protagonistas; ya que una de las partes dispone de más recursos que la otra. Puede deberse a que el acosador sea un superior jerárquico que abusa de su poder. En esta institución, es muy reseñable por la jerarquía que existe y el número de mandos que se tienen, a la par que muchos cuando llegan a sus unidades de destino una vez ascendidos, no tienen los conocimientos requeridos para su desempeño, deben valerse de inferiores, y muchas veces no soportan que se tenga mayor destreza en la realización de funciones que van supuestamente a organizar.

4. Intencionalidad: Los investigadores han debatido ampliamente sobre la necesidad o no de que exista la intención de perjudicar al otro para poder hablar de acoso moral. Si nos colocamos en el lugar de la víctima es innegable que el carácter intencional de un trauma agrava su impacto, pero es mayormente el que abandone su puesto de trabajo y probablemente no se desee el causar un daño, aunque va inherente a las acciones que se desarrollan en el transcurso de dicho acoso laboral.

3.4 DEFICIENCIAS EN LA ORGANIZACION DE TRABAJO QUE PROPICIAN LA EXISTENCIA DE CONDUCTAS DE ACOSO

- Ausencia de interés, apoyo e incluso ausencia de relación con los superiores, en ésta organización en la propia academia, cuando van a los cursos de ascenso a Escala Ejecutiva les marcan que ellos son los jefes y no deben relacionarse con los subordinados; marcando una distancia muy evidente a la hora de trabajar; y otras veces también va con la persona que conforme va ascendiendo desde abajo, las formas y sus órdenes van cambiando a la par que marca muchísima distancia con los que manda, a pesar de haber pasado por esa escala y categoría.
- Existencia de excesivas jerarquías (En la Policía proliferan, pirámide invertida, dónde llega a haber más mandos que subordinados.)
- Líderes espontáneos, puesto que cuando faltan jefes, los oficiales que son de escala Básica, deben ejercer en momento como mandos en algunas circunstancias, incluso no habiendo mandos los policías más veteranos que se encuentren en ese momento.
- Flujos pobres de información al no existir estructuras formales, es un gran problema a la hora de cumplir las órdenes, en muchas ocasiones en vez de hacerlo por el cauce normal que sería mediante instrucciones en papel, son dadas verbalmente por los propios medios de los funcionarios, WhatsApp, Telegram...
- Falta de recursos, eso no depende sólo de los mandos, ya que pueden hacer solicitudes, pero de quien de verdad acaban dependiendo las mismas son de la propia institución
- Inseguridad condiciones de trabajo, Puesto que se realizan funciones sin los equipos de Protección individual necesarios para el correcto desarrollo de las órdenes o tareas a desarrollar; y contando con medios que se encuentran en un estado deficitario.
- Excesiva carga de trabajo debido a la escasez de plantilla (A veces se da, puesto que hay gente de baja, con permisos reglamentarios, o que incluso en esas unidades de por sí no se cuenta con el número de funcionarios requerido para el desarrollo correcto de las labores a realizar)
- Tareas con bajo contenido

- No quedar clara la exigencia que se demanda al trabajador, al no realizarse la comunicación de las órdenes por conductos reglamentarios, no se es capaz de comprender correctamente la función que desean que se realice.
- Prolongación de mala gestión del tiempo de trabajo

Por la jerarquía que existe en la Policía, y cantidad de categorías, es muy normal no tener relación con los superiores, sobre todo que ellos marquen mucha distancia con los que tienen a su mando, y por ello sean ajenos a cualquier situación de este tipo. La organización normalmente es de Brigadas, las cuales cuentan con diversas Unidades y las mismas se subdividen en Grupos. En muchas Brigadas su organización suele ser buena, si bien es cierto que hay Brigadas donde existe mucha jerarquía; Unidades cuyos grupos suelen tener un número de superiores y de escala básica proporcionados; pero los hay donde llegan a existir 5 mandos de escala de subinspección y ejecutiva; con tan sólo 6 funcionarios de escala básica, con lo que es una clara deficiencia en la organización de dicho grupo.

3.5 MODELO DE GESTION DE CONFLICTOS SOCIO LABORALES EN LA ORGANIZACION

- Falta de resolución de conflictos, por la negación del conflicto mismo
- Gestión inadecuada por no adoptar la medida más eficaz o incluso adoptar aquella que mas agrava el acoso, convirtiéndose en cooperador
- Incredulidad o negación, donde los responsables no saben o no entienden cómo surge la situación y en consecuencia no hacen nada.
- Actividades con falta de ética; cuando algunos trabajadores deciden denunciar las condiciones de trabajo en las que desarrollan la actividad son objeto de acoso.

No le interesa a la organización que tratamos dar visibilidad a dicho conflicto, puesto que resaltaría una muy mala gestión de la Brigada y personas que la dirigen, dada la estabilidad de la persona que padece dicha situación laboral se da con motivo de buscar una alternativa y liberarse del funcionario incómodo, a los ojos del hostigador y de quien se lo permite.

3.6 PERFILES Y SER VICTIMA

* PERFIL DEL ACOSADOR: No tiene sentido de culpa ni conciencia, es un trabajador mediocre o ineficaz, es controlador y mentiroso compulsivo, busca el respaldo de la dirección de la empresa (o ya lo tiene), utiliza cualquier excusa para hostigar a su víctima, es Envidioso y Egoísta, desea ser el centro de atención, se atribuye logros de otros, generalmente tiene complejos. En el caso de la organización que tratamos, sería un mando que es destinado tras su ascenso a una Brigada en la que nunca ha desempeñado labor, debe dejarse llevar y orientar por subordinados, y en el momento que observa que una persona le va visibilizando sus errores, es la que elige para su hostigamiento, y no ver mermada su cuota de poder. Es cómo lo denominan los psicólogos, entre ellos Iñaki Piñuel, una personalidad narcisista.

***PERFIL DEL ACOSADO:** Elevado sentido de la responsabilidad personal y profesional, muy capacitado para trabajos prolongados, independiente y con iniciativa, de ahí que rechace imposiciones, con grandes sentimientos de culpabilidad, puede tener algún factor de vulnerabilidad personal (convicciones, edad...) Cualquier persona puede ser víctima de acoso, basta que sea percibida en algún momento como amenaza por parte del agresor y que la organización sea propicia para consentirlo. Incluso aquella cuyas habilidades sociales sean envidiadas por la persona que ejerza el acoso, que sea reconocida por el grupo y eso le haga ser el foco para llegar a ser la víctima.

* **SER VICTIMA:** Los psicólogos sociales han recabado la evidencia de que el mero hecho de ser diferente al resto del grupo en alguna cualidad incrementa el riesgo de ser objetivo de conductas abusivas y por ende convertirse en víctima de acoso laboral. Las personas trabajadoras que son más fuertes y resistentes suelen ciertamente aguantar mejor las situaciones de acoso psicológico, por lo que son capaces de aguantar durante más tiempo; algunos estudios han mostrado que dicha fortaleza suele jugar en su contra, ya que, al aguantar más tiempo bajo esa situación estresante de acoso laboral, aumenta el riesgo de sufrir consecuencias físicas y psicológicas, aumentando el riesgo de sufrir secuelas más severas.

Una de las consecuencias principales para las víctimas es el Trastorno por estrés postraumático (abusos psicológicos), afectan a sus vidas y las de aquellos próximos a ellos. Las víctimas pueden llegar a sentir una angustia al verse expuestas a situaciones que les recuerden el suceso traumático o simplemente por el hecho de anticipar que deberán volverse a enfrentar al causante u origen de sus miedos. Volver a su trabajo o el ver a sus acosadores de nuevo. En estos casos ha habido funcionarios a los que, por sus bajas, debidas a estas situaciones, les han propuesto ser jubilados y lo han aceptado, para no tener que sentir el miedo de ser expuestos a situaciones similares, o por el simple hecho de la decepción de cómo se ha desarrollado todo.

FACTORES QUE PREDISPONEN A SER VICTIMA: suelen ser personas demasiado competentes que ocupan demasiado espacio, suelen destacar por su buen hacer profesional, por su popularidad entre los demás, su elevada capacidad de empatía; por lo que para el acosador es una amenaza por el temor a que le haga sombra. Por lo que es capaz de volver al grupo en su contra y obligarla a abandonar el mismo:

- Las personas atípicas, las que se diferencian del resto, ya sea por valores, conductas o actitudes
- Las personas que resiste a adaptarse y someterse a la opinión y conducta mayoritaria del grupo, aquellas cuyas actitudes son molestas para la empresa y se resisten a la opinión mayoritaria
- Los que no son capaces de procurarse alianzas o buenas relaciones en el trabajo o aun teniéndola éste la romperá para así dejarle en solitaria frente a las constantes agresiones o humillaciones
- Los empleados menos eficaces
- Las personas temporalmente debilitadas, por situaciones ajenas al trabajo

- Las personas con algún tipo de minusvalía
- Las personas ingenuas y excesivamente optimistas
- Las mujeres, ya que llegan a padecerlo en un 70% frente a un 30% de los hombres

Si bien es cierto, la víctima tarda en darse cuenta de lo que le está sucediendo, utilizando frases para sí misma como “ya pasará”; una vez son conscientes deben de tomar conciencia y hacer un análisis crítico de las actitudes y comportamientos que han venido teniendo con respecto a tu acosador o acosadores.

Una de las personas a las que entrevisté, y que padeció esta situación, era veterano en el turno y por tanto respetado y apreciado por sus compañeros y mandos en general, pero llegó un nuevo mando que torció y revolucionó todo, no había estado nunca en una unidad como la que llevaba y se le notaban muchas carencias, que éste le resaltaba, y fue a por él hasta que abandonó su puesto viendo su salud mermada y abocado a cogerse una baja, la cual le llevó a pasar un tribunal médico exhausto y negarse a ser jubilado.

PERCEPCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: El hecho de amenazar a una persona en público podría verse como un hecho objetivo, solo interpretable por el receptor, pero hay otras muchas conductas de acoso, como no saludar a alguien, no prestarle atención u obviarle a la hora de darle instrucciones sobre la organización del trabajo que son mucho más difíciles de ser catalogadas como acoso laboral. De esta forma se constata que los actos ocurridos deben ser unidos de manera conjunta a lo largo del tiempo y no cómo hechos aislados.

3.7 CONSECUENCIAS DE SUFRIR ACOSO

Sufre la peor parte ya que tiene consecuencias tanto a nivel físico, psíquico cómo social.

- Depresiva, cansancio emocional (agotamiento psíquico y físico, sentimiento de impotencia y desesperanza; Evitación y aislamiento traducido en absentismo laboral, ausencia de reacciones y resistencia a enfrentarse con la persona; Sentimiento o complejo de inadecuación personal o profesional.
- Estrés o ansiedad, reviste características comunes con el síndrome de estrés postraumático, con intenciones obsesivas, sueños repetitivos relacionados con la situación de Acoso, hiperactividad, irritabilidad y desarrollo de conductas de evitación. Las primeras reacciones son fisiológicas, tras el hostigamiento se disparan mecanismos de alerta de la víctima, apareciendo la hipervigilancia. Primeros signos de estrés, dependiendo de la víctima son palpitaciones, sensaciones de opresión, ahogo, fatiga, falta de sueño, irritabilidad, dolores de cabeza, trastornos digestivos, dolores abdominales y manifestaciones psíquicas como la ansiedad. Si las presiones se prolongan durante largos periodos de tiempo la resistencia del organismo se agota y se vuelve incapaz de evitar la emergencia de una ansiedad crónica. La persona no sabe lo que le pasa ante una situación de acoso, por ello no puede poner freno a su malestar.

UNA PERSONA DIFICILMENTE SE MUERE DIRECTAMENTE POR RECIBIR AGRESIONES, PERO SI PIERDE PARTE DE SI MISMO Y RESULTA DIFICIL RECUPERARSE, AL MARGEN DE QUE SE CONSTATAN SUICIDIOS INDUCIDOS POR PROCESOS DE ACOSO un 14 % de incidencia del Acoso en Administraciones públicas, mayor en la mujer que sobre el hombre.

CONSECUENCIAS PARA LA SALUD DE LA VÍCTIMA

Llegan a ser devastadores, cambios en actitudes y comportamientos de los que le lleva mucho tiempo recuperarse, cuanto más se prolonga y más aumenta la frecuencia y la intensidad, más se degrada la salud de la víctima. Pavese dijo que trabajar cansa, pero cuando se hace entre gente incompetente, insegura y desalmada, trabajar agota. Sus síntomas recuerdan a los que producen los trastornos ansiosos depresivos e incluso trastorno postraumático; Psicosomáticos (molestias gastrointestinales, pesadillas, fatiga crónica, dolores osteomusculares, mareos); Emocionales. A continuación, desarrollamos un poco más los síntomas que padece la víctima de Acoso moral.

En el plano físico: se produce tensión muscular, trastornos digestivos, lumbalgias, cefaleas, sensación de falta de aliento, opresión en el pecho.....

En el plano psicológico: reacciones de nerviosismo, irritabilidad y ansiedad, trastornos del sueño y ataques de llanto. Aparece la fatiga, falta de atención, pérdida de memoria y dificultades para tomar decisiones.

Como no quieren ver la realidad de la agresión, reprimen emociones y su sistema endocrino-metabólico se desestabiliza, lo que acaba dando lugar a una enfermedad orgánica; no suelen ser conscientes de lo que sucede hasta que las consecuencias sobre su salud son manifiestas o hasta que una tercera persona se lo hace ver. Normalmente la persona acosada rechaza las bajas por enfermedad, por miedo a represalias y también por la esperanza de que la situación mejore si resiste. Se ha demostrado que el acoso moral en el trabajo aumente entre un 25 y un 90% el riesgo de baja por enfermedad.

Los trastornos psico somáticos son espectaculares, por lo general los médicos aún carecen de la formación suficiente sobre este tipo de problemas y se corre el riesgo de que no detecten el origen real de los síntomas, ya que si el paciente no lo menciona no se les ocurre preguntar sobre su situación laboral. Si bien es cierto que problemas digestivos tales, cómo no tolerancia al alimento y que provocan malestares intestinales y con ello una considerable pérdida de peso, los médicos de digestivo ya los están considerando cómo una somatización de un proceso psicológico que esté sufriendo el paciente, sírvase de efecto de estar sufriendo y padeciendo un acoso laboral.

Las consecuencias psicológicas; cuando se habla de acoso moral los problemas no son solo resultado de la agresión misma, sino de la impotencia en la que se encuentran las personas acosadas y que les impide reaccionar. Aparecen síntomas de ansiedad constantes y persistentes, trastornos del sueño, irritabilidad, agitación motriz, y reacciones de sobresalto exageradas. A todo esto se le va sumando síntomas depresivos, aparición de apatía y dificultades para concentrarse, seguidas de un estado de ánimo triste y desvalorización e incluso ideaciones suicidas.

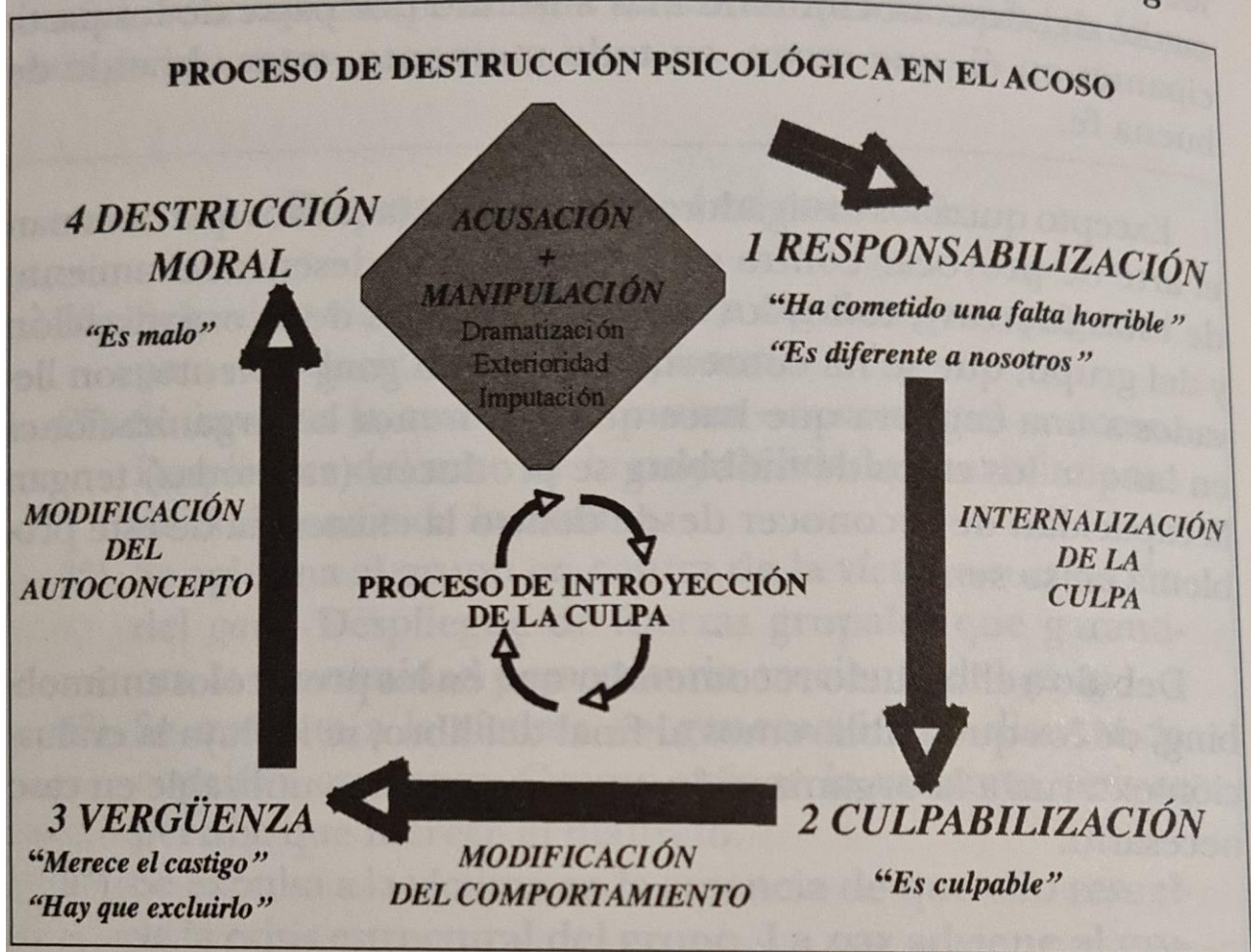
Trastorno de estrés postraumático; al contrario que sucede con otros tipos de sufrimiento en el trabajo, el alejamiento del contexto profesional no elimina los trastornos, que se prolongan debido a un estado de estrés postraumático.

Características del trastorno por estrés post traumático (TEPT)

Acoso Laboral cómo la violencia de género, la mayoría de los casos tiene a mujeres trabajadoras cómo víctimas, 54% frente al 46 % de los hombres. Suelen sufrirlo en organizaciones dónde los valores democráticos, cívicos o simplemente los Derechos Humanos aún no han calado suficientemente, cómo se puede visibilizar en la Policía dichos Derechos acaban de aterrizar hace apenas 5 años en la institución, por lo que no se tratan con el debido rigor y seriedad que deberían. Hay trabajadoras que son competentes en su campo profesional y se ven no sólo discriminadas en sus carreras profesionales sino perseguidas por suponer una amenaza para otros trabajadores varones que no aceptan la progresión de las mismas. Es necesario librarse de una denuncia y anticiparse difamando a la víctima e intentando librarse de ella cuanto antes.

Nelson Mandela prólogo del Informe Mundial sobre la Violencia y Salud, OMS, Ginebra 2002: Muchas personas que conviven con la violencia casi a diario la asumen como consustancial a la condición humana, pero no es así. Es posible prevenirla, así como reorientar por completo las culturas en las que impera. En mi propio país, y en todo el mundo, tenemos magníficos ejemplos de cómo se ha contrarrestado la violencia. Los Gobiernos, las comunidades y los individuos pueden cambiar la situación, sólo debe haber una voluntad de querer hacer el cambio para evitarlas.

Figura 2. El proceso perverso de acusación en el mobbing



Fuente: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Piñuel, 2001).

3.8 ACOSO LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL

En el año 1984 la OIT definió factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) define los factores de riesgo psicosocial como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar al desarrollo del trabajo y a la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

La tipología de factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el trabajador va a depender en gran medida del tipo de organización y también de las características personales del sujeto. Los factores de riesgo psicosocial pueden dividirse en 2 categorías:

1. Los relacionados con las condiciones de trabajo: ambiente y equipo de trabajo, diseño de las tareas (trabajos que requieren escasas competencias y repetitivos etc., ritmo de trabajo y horario laboral)
2. Los relacionados con la organización del trabajo: cultura organizativa, funciones, papel en la organización, desarrollo profesional, autonomía en la toma de decisiones, relaciones interpersonales en el trabajo. (OIT-2016)

3.9 ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del parlamento Europeo elaboró por propia iniciativa un informe sobre acoso moral cuyo ponente fue el diputado Jan Andersson y que tuvo como resultado final la aprobación por el pleno de una Resolución sobre éste asunto, engloba al Acoso moral como riesgo en el entorno laboral y la mejora en la calidad del trabajo. El fenómeno que puede darse por fallos en la organización del trabajo; los costos del acoso habría que medirlos en los daños para la salud ocasionados y en la merma en la eficacia y productividad de la empresa. Existe una gran falta de información sobre esta materia.

4. PREDISPOSICION POR SECTOR PROFESIONAL O GÉNERO

EN FUNCIÓN DEL SECTOR PROFESIONAL: El acoso moral existe en todos los sectores profesionales, pero aún más en las actividades que exigen una implicación personal importante, dónde la tarea no está bien definida. La función pública está muy representada en todos los estudios, en ella el acoso moral dura más tiempo. Se trata de la consecuencia perversa de la relativa protección que tienen los funcionarios, explica la escasa movilidad de las personas y el consecuente aumento de los conflictos. En Europa, y según un estudio de Pascal Paoli y Damien Merllie de 2001, los sectores más afectados son el de las Administraciones públicas y defensa 14% por delante incluso de Educación y sanidad que representan un 12% al igual que el resto como hoteles y restaurantes y transporte y comunicación.

Sectores CNAE-93	Mobbing actual*	
	No acosados (%)	Acosados (%)
Administración pública	77,50	22,50
Actividades sociales y serv. personales	81,30	18,70
Sanidad	87,40	12,60
Industria	90,80	9,20
Banca y seguros	91,20	8,80
Servicios empresariales	92,00	8,00
Comercio y hostelería	92,60	7,40
Educación	93,90	6,10
Construcción	95,60	4,40
Transporte y comunicaciones	95,90	4,10
Total	90,80	9,20

EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: La mayoría de los estudios internacionales concluyen que las mujeres son víctimas de acoso moral con más frecuencia que los hombres. Muchas mujeres no se atreven a poner límites, ya que las han educado para ser demasiado amables, demasiado comprensivas y tolerantes. Los hombres tardan más en denunciar las situaciones de acoso moral ya que les cuesta más declararse víctimas. Las mujeres declaran haber sufrido al menos una conducta hostil en el trabajo es ligeramente superior al de los hombres; así como las mujeres refieren conductas humillantes, los hombres se refieren a la falta de reconocimiento de su trabajo. Denise Salin dice que las mujeres atribuyen el acoso a causas ligadas a la organización, mientras que los hombres lo atribuyen a motivos personales.

Si bien es cierto y tal y cómo se constata en la estadística mostrada del personal integrante en la Policía, hay muchos más hombres que mujeres, por lo que la probabilidad de padecerlo será mayor en ellos.

5. DELITOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO:

A). Delitos contra la integridad física: 143 CP “el que induzca al suicidio de otro será castigado con la pena de prisión de 4 a 8 años, y también el delito de lesiones; 147 CP de aplicación ante los supuestos de lesión psíquica.

B). Delitos contra el derecho a la dignidad e integridad moral, los actos que engloben conductas que atenten contra la dignidad e integridad moral de las personas. Art. 208 C.P “Es injuria la acción o expresión que lesiona la dignidad de una persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación” “Las injurias que consistan en la imputación de hechos no se considerarán graves, salvo cuando se hayan llevado a cabo con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad”

En el ámbito de las administraciones públicas podría ser de aplicación el delito de prevaricación Art.404 CP “a la autoridad o funcionario público, que a sabiendas de su injusticia, dictare una resolución arbitraria en un asunto administrativo se le castigara con la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo publico por tiempo de 7 a 10 años”

Las coacciones Art.172 CP “el que sin estar legítimamente autorizado impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de 6 meses a 3 años o con multa de doce a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados. “Y cuando la coacción ejercida tuviera como objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental se impondrán penas en su mitad superior, salvo que el hecho tuviera señalada mayor pena en otro precepto de este Código”

173 CP “El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, pena de prisión de 6 meses a 2 años” “Implica una conducta repetida más en relación a situaciones de menor entidad, aunque siempre hirientes a la dignidad porque suponen, en todo caso menosprecio y humillación”.

C) Delitos contra el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Art.314 CP “los que produzcan una grave discriminación en el empleo público o privado contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores por

D) Delitos contra los derechos de los trabajadores Art. 311 CP

E) Actos atentatorios a la seguridad e higiene de los trabajadores Art. 316 CP y 317 CP

6. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA ACOSO LABORAL

El Acoso Moral pivota en torno a la noción de “trato degradante”, resultante de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en interpretación al artículo 3 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, así como la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, construida en torno al artículo 15 de la CE. Citar alguna de las sentencias más recientes del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, a la de 15 de noviembre de 2001 (2001/56) dónde se indica que:

“El artículo 3 del Convenio Europeo de Derechos Humanos pone de relieve uno de los valores más fundamentales de la sociedad democrática. Prohíbe en términos absolutos la tortura o el trato o castigo humano o degradante, independientemente de las circunstancias y comportamiento de la víctima (...) los malos tratos deben alcanzar un mínimo nivel de gravedad para entrar dentro del ámbito del artículo 3. Lo mismo resulta cierto con respecto al trato degradante, el Tribunal señala que el trato mismo no será degradante a menos que la persona afectada haya sufrido humillación o una degradación que alcance un nivel mínimo de gravedad. La valoración de este nivel mínimo de gravedad es relativa; tiene que ser valorado con respecto a las circunstancias de cada caso dado. También hay que subrayar que el trato puede ser considerado degradante si es capaz de producir en las víctimas sentimientos de temor, angustia o inferioridad capaces de humillarles o degradarles. Es suficiente si la víctima es humillada a sus propios ojos. Además al considerar si un trato es degradante, el Tribunal deberá tener en cuenta si su objeto es humillar o denigrar a la persona afectada o si, en lo que afecta a las consecuencias, afectó de manera adversa a su personalidad de manera incompatible con el artículo 3. Incluso si la ausencia de tal propósito no puede de manera concluyente excluir una constatación de violación del artículo 3.

No se requiere que los actos o comportamientos que integran la conducta de acoso sean degradantes o humillantes, sino que a menudo sean reiterativos con lo que esto determinará la gravedad de la situación. En los actos de acoso moral la doctrina ha reconocido que exista al menos un comportamiento vejatorio típico, reconocido cómo injusto o conducta ilícita típica, siguiendo la tipificación elaborada por Leymann; la cual a pesar de los años sigue teniéndose en cuenta para la valoración de estas acciones.

²Consideración del acoso como accidente laboral. El TSJ de Castilla y León considera como accidente laboral el acoso sufrido por una profesora de instituto por parte de un alumno. En su sentencia, y frente al criterio que mantenían el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el TSJ ratifica la declaración como accidente laboral que hizo el Juzgado de lo Social y deja muy claro que *“esta Sala no comparte la afirmación de la entidad gestora relativa a que las dolencias que padece la trabajadora sean el fruto del singular modo en que ha vivido una concreta situación, pues cualquier hombre medio sometido a la presión, agresividad y violencias verbales a las que fue sometida aquélla (la profesora) durante su tiempo de trabajo hubiera padecido las alteraciones psíquicas en ella descritas”* (sentencia del TSJ de Castilla y León de 31 de mayo de 2018).

Acoso psicológico en el trabajo. El Tribunal General de la Unión Europea condena al Parlamento Europeo y al Banco Europeo de Inversiones por acoso psicológico a varios empleados. El Tribunal General de la Unión Europea dictó el pasado 13 de julio dos sentencias en las que condena respectivamente al Parlamento Europeo y al Banco Europeo de Inversiones (BEI) a abonar una indemnización por daños y perjuicios de 10 000 euros a unos empleados víctimas de acoso psicológico.

³Existen 2 sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 23 de Julio de 2014, y 8 de octubre de 2014; las cuales mencionan sobre el acoso laboral:

Jurídicamente ha sido definido cómo *presión laboral tendente* a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral. Sus elementos son los siguientes:

1.Presión: Para que pueda hablarse de acoso laboral, es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida cómo un ataque.

2.Laboral: La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica ser cometida por miembros de la empresa.

2 <https://sincrogo.com/blog/tribunales/acoso-laboral-recopilamos-7-sentencias-muy-recientes-dictadas-por-los-tribunales-y-que-delimitan-en-que-casos-existe-acoso-y-en-cuales-no/>

3 “Rellenando mis grietas con oro” Cristina Gatell

3.Tendenciosa: Lo que significa que la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito. Dicho Plan requiere de una permanencia en el tiempo, para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un periodo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante un acoso laboral.

7. SALUD LABORAL

La salud de la mujer en general, y su salud laboral en particular, se encuentran con muchos aspectos relacionados con las mujeres en una encrucijada discriminatoria, denunciándose la desatención que tradicionalmente ha sufrido tanto en el ámbito legislativo como en el científico.

Desde hace tiempo investigadores de distintas disciplinas, así como feministas y sindicalistas vienen reclamando con insistencia la necesidad de integrar la perspectiva de género tanto en la salud pública como en la laboral. Sin ir más lejos, a un familiar cercano, al cual le diagnosticaron de inicio de una afección que podría ser tratada con medicamentos, hasta que finalmente y tras ver que no le hacían efecto, tuvo que ser trasladada en ambulancia y allí le miraron intensamente para decirle que tenía que ser intervenida rápidamente, resultaba estar sufriendo un infarto, el cual se manifestó por un dolor de espalda, y ya en UCI una enfermera reconoció que los infartos a las mujeres no les comienzan como tradicionalmente se había creído, sino que se les produce de diferente forma que a los hombres

Demanda apoyada por distintas iniciativas a nivel de la Unión Europea fundamentalmente, y que en nuestro país se verá incorporada en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIMH)

Con esto reseñar que los efectos devastadores que provoca la situación de acoso laboral, en una mujer, podrían llegar a ser distintos o variables con respecto a los hombres, y por ello dignos de estudio ya que en el trabajo pasamos gran parte de nuestra vida, y deben ser ambientes en los que el desarrollo y desempeño de nuestra labor no acarreen problemas de salud que deberían estar controlados y vigilados, a la par que procurar invertir más en prevención, así como que los mismos desarrollen su labor acorde al puesto que desempeñan en los ámbitos laborales, no centrarse sólo en los espacios, sino también en los ambientes y formación para aquellos que están en prevención.

R.C Barnett resume “Que con la sola excepción de lo referente al aparato reproductor, cuando los investigadores han estudiado los problemas de la salud física y lesiones físicas, se han centrado en el hombre y las variantes de su trabajo, y cuando se han estudiado los trastornos mentales se han centrado en la mujer. En el entorno laboral policial sírvase de gran ejemplo en ésta circunstancia, cuando en un principio se repartieron chalecos antibalas a los funcionarios, sobre todo a los que se encargan de velar por la seguridad ciudadana allá por el año 2013, fueron todos rectos y sin ningún tipo de holgura para la zona pectoral de las mujeres, las cuales a pesar de tener poco pectoral, muchas de ellas acusaban y acusan el uso del mismo porque les provoca gran dolor en el pecho y trabajan muy incómodamente; por lo que sus Equipos de Protección Individual, no son los adecuados para el desempeño de su labor correctamente y mucho menos para su salud.

Vogel insiste en que en el entorno de la Revolución Industrial las mujeres fueron expulsadas del ámbito de la salud, así las mujeres eran un objeto singular dentro de una medicina particularmente masculina. Su diferencia biológica con respecto (maternidad, menstruación, menopausia) alimentó las diferencias psíquicas (histeria, melancolía...) con consecuencias discriminatorias para la misma.

Tal y cómo se ha señalado en toda investigación se deben tener en cuenta los verdaderos trabajos que ejercen mujeres y hombres, sus diferentes exposiciones y sus condiciones de trabajo. Que, a pesar de estar realizando las mismas funciones, siguen existiendo diferencias a la hora de realizar todas y cada una de ellas, aun encontrándose en los mismos ambientes laborales.

Messing señala que el sistema de salud y seguridad en el trabajo es un universo masculino, se suele dudar de su palabra y para ellas suele ser delicado hablar de ciertos órganos afectados, tradicionalmente hasta de hablar en los días que sufren la regla, para muchas difíciles de sobrellevar por los dolores menstruales y las hemorragias que les producen.

En la Unión Europea en la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo (2002/2006), volviéndose a reiterar en la Estrategia para los años 2014/2020 en relación a los Riesgos nuevos y emergentes.

En nuestro país la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral, vendrá impulsada por la Ley Orgánica 03/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH)

El Artículo 27 de la LOIMH dispondrá de la integración de la igualdad en la política de salud, indicando que las Administraciones Públicas (AAPP) se centrarán en evitar que por razón de diferencias biológicas o por estereotipos sociales asociados se produzcan discriminaciones entre uno u otro sexo, promocionando la salud de la mujer, así como la prevención de su discriminación en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica, en particular de la salud laboral la prevención del acoso sexual, y en particular en el caso que nos ocupa del acoso laboral, que a veces va aparejado a una discriminación por razón de sexo. En cuanto que aún existen funcionarios que reniegan de que entren mujeres en la Policía, y no sólo eso, sino que se niegan a ir de binomios, muy habituales en todas y cada una de las funciones a desempeñar.

La promulgación de la LOIMH supondrá la incorporación del art. 5 de la Ley 31/1995 de o de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) de un nuevo apartado 4, dónde se señala que “Las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres, considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en el sistema de recogida y tratamiento de datos, cómo en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de los trabajadores. En la organización que tratamos especialmente, porque el número de las mismas es especialmente reducido al de los hombres, y sus circunstancias según las labores a desempeñar caben ser tenidas en cuenta, ejemplo de los chalecos antibalas, mencionados anteriormente.

Art.32 de la nueva Ley General de Salud Pública “los estados de salud o enfermedades no se entienden-solo- como un precipitado de factores biológicos o puramente individuales, sino que son considerados fenómenos sociales”

Y es que la política de igualdad en el empleo incide en aspectos como la conciliación de la vida laboral y familiar o bien, en el establecimiento de protocolos u otras medidas para prevenir tanto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acoso laboral, que afectan de manera fundamental en la salud laboral de las mujeres.

Por otra parte, la forma de incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha venido atravesada por otras diferencias de género que influyen en su estado de salud y que tienen que ver con el modelo social y tradicional de división del trabajo. La todavía doble presencia de la mujer en el trabajo asalariado o visible y en el doméstico o invisible, produce carga de trabajo excesiva, que aumenta su tiempo de trabajo y crea problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, pues hombres y mujeres se sitúa de forma diferente frente a tales responsabilidades. Para la mujer se generan un riesgos psicosociales que inciden en su calidad de vida y en su salud.

La discriminación que la mujer sufre en su promoción profesional es otra de las formas de violencia contra la mujer, y ello ocurre por el hecho de ser madres, y las penaliza en su entorno de trabajo, y sería otro tipo de violencia estructural al hacerles elegir entre su vida familiar o laboral. En la Policía Nacional se visibiliza bastante sobre los ascensos y puestos de trabajo en los que la responsabilidad se acrecienta, se ve claramente que en los puestos de mayor rango sigue existiendo en su mayoría hombres, aunque como se observará más adelante en el punto 8, los números son muy inferiores en toda la organización, de mujeres respecto de los hombres.

También existe otra violencia de baja intensidad, que se conoce cómo MICROMACHISMOS, con el uso continuado de lenguaje machista o sexista, o la ignorancia o devaluación de la opinión de las mujeres en las reuniones o su ausencia en los puestos de toma de decisiones⁴. Prácticas que resultan tan perjudiciales para el bienestar de las mujeres en el trabajo como otras formas más graves de maltrato laboral. Suelen ser empleados por algunos funcionarios en los grupos que se crean en el teléfono para mejor comunicación entre todos, suelen ser utilizados para mandar memes o comentarios sexistas aprovechándose de su mayoría numérica en los mismos.

Tras la LOIMH la perspectiva de género quedará incorporada en la política de salud pública y más en la política de salud laboral, art. 27 párrafo 3 LOIMH, establece un mandato dirigido a las AAPP, para que a través de sus servicios de salud y de los órganos competentes, en cada caso, desarrollen, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: c) la consideración dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se introducirá un nuevo apartado 4 en el artículo 5 LPRL dónde se establece que “Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en el sistema de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de los trabajadores”. El concepto “sexo” no debe identificarse con “género”, ni “género” con “mujer”, pues la perspectiva de género otorga una doble mirada sobre la realidad que viven hombres y mujeres.

4 Salud Laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos; Ruth Vallejo Dacosta

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), partiendo del hecho de que se han infravalorado y descuidado los riesgos laborales para la seguridad y salud de las mujeres, en comparación con los hombres, tanto en lo que respecta a la investigación como a la prevención, incluyendo la dimensión de género en la recogida de datos.

******La incorporación de la dimensión de género en las Evaluaciones de Riesgos Laborales, hacer mención de los factores de riesgo que afectan específicamente a las mujeres de forma mayoritaria (entre ellos el acoso sexual, las situaciones de discriminación, acoso laboral, etc..) no son mencionados en las metodologías por los servicios de Prevención y tampoco las metodologías institucionales o las mutuas. En la Policía Nacional se realizan por una empresa externa, contratada por la administración, y que carece de ser exhausta ya que se realiza en apenas 30 minutos y no suele prestar excesiva atención a lo que los funcionarios manifiestan y que luego se refleje correctamente en sus informes.

Cuando las evaluaciones de riesgos se debe utilizar una metodología adecuada que incorpore el análisis de las diferencias de género (cómo una clave interpretativa de la realidad y no cómo una mera variable) y biológicas, relacionadas con la salud laboral de la mujer trabajadora y su necesaria interrelación para identificar la causa compleja de las alteraciones de la mujer.

******El tratamiento del Acoso sexual y acoso por razón de sexo en la LOIMH; en nuestro país tratamiento para todos los acosos identificados con unas concretas causas de discriminación en cuyo origen se encuentra la Ley 62/2003 de 30 diciembre (LMAFOS), por la obligatoria incorporación de las diversas Directivas Europeas. El acoso sexista una forma de violencia por motivos de género, pues evidentemente son cuestiones de desigualdad de poder las que subyacen en estos tipos de acoso laboral. Se ha constatado que las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de género pertenecen mayoritariamente al sexo femenino, la mujer no sufre violencia por las características físicas o biológicas de su sexo, sino por causa de los estereotipos sociales y culturales asociados al mismo. Todos los supuestos de acoso suponen un atentado a la integridad moral de las personas agredidas y a su integridad psico-física.

Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo (2019) , en su art.9 entre las medidas de prevención y protección , cita la necesidad de tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y la necesidad de identificar y evaluar los riesgos de violencia y acoso. Molina Navarrete alude a la necesidad de combinar los distintos enfoques que se dan en el acoso, la gestión de recursos humanos a través de mecanismos de resolución de conflictos y en el enfoque preventivo realizando evaluaciones de riesgos sobre las condiciones de trabajo.

El art.62 LOIMH se refiere a la prevención de este tipo de acosos en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Recomendaba la elaboración de un protocolo que debe incorporar un contenido mínimo... Según Molina Navarrete debería avanzarse en un tratamiento preventivo, proactivo e integral que propiciara una intervención temprana, tal y cómo recomiendan las notas técnicas de prevención 891 y 892 del INSHT (instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo)

En general el acoso moral, laboral o psicológico, además de constituir conductas discriminatorias contra las víctimas que lo sufren, constituyen conductas de riesgos psicosociales. El TC ha establecido con rotundidad el deber del empresario de prevenir los riesgos a la salud psíquica de los trabajadores en el marco de las obligaciones y principios de la LPRL (SSTC 62 y 160-2007) aludiendo a la política de des contaminación psicosocial de los ambientes de trabajo como derecho fundamental.

8. Acoso Laboral en la Policía Nacional

1/7/2023	ACTIVOS			2ª ACTIVIDAD C-D			TOTAL CNP		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL C.N.P.	HOMBRES CNP	MUJERES CNP
C. PRINCIPAL	143	121	22				143	121	22
COMISARIO	299	266	33				299	266	33
INSPECTOR JEFE	1578	1298	280				1578	1298	280
INSPECTOR	4225	3443	782	1	1		4226	3444	782
SUBINSPECTOR	5646	4977	669				5646	4977	669
OFICIAL DE POLICIA	6821	5768	1053				6821	5768	1053
POLICIA	52663	43004	9659	12	12		52675	43016	9659
FACULTATIVO	92	53	39				92	53	39
TECNICO	123	83	40				123	83	40
TOTALES	71.590	59.013	12.577	13	13	0	71.603	59.026	12.577

8.1 Protocolo de Acoso Laboral en la Policía Nacional

En la Orden General número 2018 de 22/07/2013 fue publicada la Resolución del Director General de la Policía, 10 de Julio de 2013, por la que se dispone la adaptación al ámbito de la Dirección General de la Policía del “Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral en la Admon.Gral. Del Estado”, el cual consta de apenas 9 hojas; reseñando que es una adaptación y no un protocolo interno de la Policía, cuando la Guardia Civil si que cuenta con uno desde 22 de Julio de 2019.

La organización policial facilitará e impulsará la formación a lo largo de toda la carrera profesional, condiciones de trabajo dignas y la prevención de riesgos laborales, así figura en su código ético interno; aunque deficiente, ya que es un procedimiento del que no se le da la relevancia oportuna, para que todos los funcionarios lo conozcan y sepan que existe esta herramienta para poder ser usada, sólo en el caso en el que sea oportuno.

En un primer momento, en el protocolo, se dan matices sobre como se desarrolla el acoso laboral, se acaba definiendo, para posteriormente reseñar el objeto y ámbito de aplicación(El Protocolo establecido por la presente Resolución será de aplicación tanto a los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, como al personal funcionario y laboral, incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, con destino en la Dirección General de la Policía); para continuar con las diversas fases que lo siguen.

1. Primera Fase:

1.1 Fase Inicio: Dónde se inicia el procedimiento, en ella se adjunta el escrito modelo de denuncia, el cual puede ser descargado. El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito de denuncia por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en la Unidad en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de las Unidades que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la Dirección General de la Policía estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

El escrito o comunicación de denuncia deberá dirigirse al Director General de la Policía, como órgano superior de personal del Centro directivo. La Unidad policial receptora de aquélla anticipará por vía telemática (fax o correo electrónico), el escrito o comunicación de denuncia; dicho paso debería ser omitido y hacerse por correo certificado, ya que ahora la vía telemática tiene acceso demasiada gente que no tiene porque ser conocedora de dicha situación, ya que debería salvaguardarse su persona. La Unidad tramitadora será la Subdirección General de Recursos Humanos, cuya Secretaría General se encargará de impulsar el procedimiento.

El titular de la referida Subdirección General, tras un análisis de los datos objetivos y previamente conocidos sobre el asunto, deberá:

- Inadmitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de aplicación de este Protocolo.
- Iniciar la tramitación del asunto según lo previsto en este Protocolo.

Si bien es cierto que debe existir un Instructor de todo este procedimiento, y que en ocasiones pertenece a la misma Jefatura dónde se han producido los hechos, y debería ser al menos de otra plantilla o la Central de Madrid, puesto que pueden llegar a condicionar el proceso.

1.2 Fase de Indagación, Informe de valoración inicial y adopción de la decisión correspondiente: Si el titular de la Subdirección General de Recursos Humanos considera admitir a trámite la denuncia, ordenará que se practiquen las diligencias de indagación pertinentes, que en todo caso habrán de incluir la declaración de la persona denunciante así como de la presuntamente responsable del acoso. Diligencias que concluirán con un Informe de valoración inicial que deberá ser emitido por la Secretaría General del Órgano Central o de la Jefatura Superior de Policía donde esté adscrita la víctima. Dicho Informe deberá ser elaborado en el plazo máximo de 15 días desde que la denuncia tuviere su entrada en el ámbito de la Dirección General de la Policía. Si la persona denunciada es titular de uno de los órganos anteriormente citados, la elaboración del informe de valoración inicial será realizada directamente por la Subdirección General de Recursos Humanos. Si así lo requieren, tanto denunciado como denunciante, podrán ser asistidos por algún delegado de prevención a lo

largo del procedimiento (normalmente hacen uso de los de sus correspondientes sindicatos o acuden sin ellos). Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas (siempre suele ser la víctima), con el fin de evitarles mayores perjuicios. Esto en ocasiones suele demorarse, aunque normalmente la víctima se encuentra de baja y eso hace que se piensen dónde moverlas.

A la vista del informe de valoración inicial, el Subdirector General de Recursos Humanos, previa audiencia de la persona denunciante y la presuntamente responsable del acoso, adoptará la decisión correspondiente, debiendo optar por una de las siguientes alternativas:

a. Archivar la denuncia de forma motivada. Previo a este archivo, el Subdirector General de Recursos Humanos, solicitará del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la elaboración de un informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada (éste paso no suele realizarse, más bien obviarse, con lo que ni ésta adaptación llega a realizarse correctamente; algún responsable del Servicio de Prevención ha llegado a manifestarle a algún funcionario que dicho servicio está porque Europa lo manda, no porque puedan realizar lo que se debe), así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso. Dicho informe, deberá ser remitido en el plazo de 15 días naturales, a la vista del cual, el Subdirector General de Recursos Humanos acordará lo procedente.

b. Proponer la incoación de un expediente disciplinario por otra causa distinta de acoso laboral, si así se dedujese de las indagaciones efectuadas.

c. Proponer la incoación de expediente disciplinario, si existen indicios claros de acoso laboral

d. Remitir lo actuado a la instancia competente, si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes.

e. Trasladar el informe de valoración inicial al Comité Asesor para situaciones de acoso, constituido al efecto, si solamente hay presunción/indicios posibles de acoso laboral.

2. Segunda Fase

2.1 Constitución del Comité Asesor. La aceptación de las conclusiones del informe inicial por el que se determine que existe presunción de acoso motivará que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles desde la adopción del acuerdo por el Subdirector General de Recursos Humanos, en los términos y con la composición establecidos en el Anexo I, a cuyo cargo correrá la práctica de la investigación. Sus miembros serán nombrados por el Subdirector General de Recursos Humanos, debiendo ser designado uno de aquellos como instructor.

2.2 Investigación. El Comité Asesor, a la vista del Informe de valoración inicial, puede optar por las siguientes alternativas, todo ello en un informe de conclusiones:

a. Dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

b. Continuar el procedimiento, por considerar necesaria la práctica de información complementaria. En este supuesto, el instructor realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria, y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral. Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar la información y elaborar el informe correspondiente será de quince días naturales, prorrogable por otros quince con autorización previa del Comité Asesor

c. Todos los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, así como los empleados públicos adscritos a las distintas unidades de la Dirección General de la Policía, tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el procedimiento de investigación.

2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor. Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el Informe de conclusiones al Subdirector General de Recursos Humanos, el cual, a la vista del informe, ordenará elaborar la propuesta de resolución que será remitida al presunto autor de la conducta de acoso, así como a la presunta víctima, para que, en el plazo de quince días naturales, aleguen lo que a su derecho estimen conveniente. Transcurrido el citado plazo, y a la vista del contenido del Informe de conclusiones del Comité Asesor y las alegaciones de las partes, el Subdirector General de Recursos Humanos resolverá lo siguiente:

a. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

b. Proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.

c. Remitir lo actuado a la instancia competente, si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes.

d. Proponer las acciones correctoras que procedan, si se detectara una situación anómala distinta a la de acoso, que pongan fin a la situación producida; promoviendo, en su caso, el expediente correspondiente.

e. Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si se tratase de supuestos no incluidos en los apartados anteriores, pero que tuvieran trascendencia en el ámbito de los riesgos laborales. Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial o la Comisión Nacional de Riesgos Laborales, podrán acordar instar de la unidad tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

3. Denuncias infundadas o falsas. En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se procederá a incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de realizar la denuncia fraudulenta.

4. Información. Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso se informará a las partes implicadas, previa solicitud de éstas. De la resolución que ponga fin al procedimiento o disponga su archivo se informará, de oficio, a las partes. Asimismo, se informará a los miembros de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial y de la Comisión Nacional de Riesgos Laborales, del hecho de la interposición de la denuncia, así como del resultado final del procedimiento, preservando la intimidad de las personas

5. Registro, Seguimiento y Control: La Subdirección General de Recursos Humanos, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, registrará los informes de conclusiones y los remitirá a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que se propongan, así como su seguimiento. Igualmente, a dicho Servicio le corresponderá el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas. Normalmente, una vez reubicadas las víctimas, el servicio no suele realizarles seguimiento, pero se debería tener un seguimiento a las personas que realizan éste tipo de denuncias.

Se deberá prestar también, una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno del trabajo, cuando se produzca la incorporación del empleado público que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso, no se darán en su nuevo puesto de trabajo directamente, pero durante su periodo de baja habrá habido innumerables rumores inciertos sobre lo ocurrido que le mostraran en su relación hacia ellos.

Asimismo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales llevará un registro de actuaciones llevadas a cabo en el ámbito del presente protocolo, así como un seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos, informando periódicamente a la Subdirección General de Recursos Humanos y a las Comisiones de Seguridad y Salud, de cada uno de los ámbitos de empleados, policiales y no policiales.

6. Medidas de actuación y prevención del Acoso Laboral: Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artículo 4 del Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, el primer objetivo que hay que abordar a la hora de afrontar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y, de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo. Debe hacerse especial hincapié en intentar evitar este tipo de conductas, que si bien se podrían dar seminarios o formación con respecto a ellos para intentar que se vayan disminuyendo, ya que se encuentra demasiado normalizado e instaurado en la organización.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles: la prevención y evaluación de dichas situaciones, y la elaboración e implantación de estrategias de sensibilización frente a las mismas.

6.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral. Una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, puede favorecer la aparición de éstas; es lo que se ha mencionado anteriormente si existe un número elevado de jefes para casi el mismo número de personas de Escala Básica, la pirámide no está funcionando correctamente, y en ocasiones cada jefe ordena una cosa diferente con lo que el de abajo no sabe a que atenerse; no suele proliferar tampoco la comunicación entre los diversos mandos. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un *adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales.*

Este diseño debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos. En relación con ambas cuestiones, para evitar que se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, la acción preventiva deberá regirse por los siguientes planteamientos:

a. Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicosociología para un diseño adecuado del trabajo.

b. Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales, en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto, en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso. En la medida en que dichas acciones puedan afectar a la organización del trabajo, los responsables de cada centro de trabajo deberán velar por una correcta implantación de las mismas.

6.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación: Debe hacerse eco la Institución de este punto, y realizarlo para todas Escalas y categorías, que no sólo quede reflejado aquí, en el protocolo. Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso (Este punto no se cumple y por ello siguen proliferando actitudes y comportamientos de éste tipo). A este respecto, en el Cuerpo Nacional de Policía, con la participación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de la División de Formación y Perfeccionamiento, así como de otras Unidades concernidas en la materia, se promoverán y ejecutarán programas específicos dirigidos a:

a. Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.

b. Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

c. Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas obligatorias y de conductas prohibidas, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

d. Proporcionar una formación específica para quienes intervengan en estos procedimientos, incluyendo a responsables de la prevención y gestión.

e. Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.

f. Difundir información a través de la Intranet corporativa y de otros medios de comunicación interna.

g. Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

h. Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso.

i. Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso, labor que ni tan siquiera en ocasiones realizan algunos componentes de los sindicatos.

j. Hacer difusiones del protocolo dirigidas y adaptadas a los diferentes colectivos y categorías de personal adscrito al Centro Directivo.

k. Establecer sistemas adecuados para la realización de forma anónima (buzón, correo electrónico o teléfono), de consultas sobre acoso, así como para la obtención de asesoramiento informativo sobre la cuestión.

8.2 Resolución de la Dirección General de la Policía 03-11-2020 por la que se crea el área de Derechos Humano e Igualdad de la Policía Nacional

Previamente a dicha Resolución, le precede otra de 27/09/2019, en la que se creaba una única área de Derechos Humanos, y que amparada por la Constitución en su art. 104 encomienda la misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana. Que en 2013 se aprobó en la organización policial un código ético en el que se concreta las conductas y valores profesionales que deben guiar sus acciones. En la misma se referencia que en 2018 se crea la Oficina Nacional para la igualdad de Género en la Policía Nacional para tener conocimiento actualizado de la situación de la mujer en la institución, así como detectar posibles áreas de todo tipo de discriminación; y mejorar sus condiciones de representación y empoderamiento en la misma. Esto no hace sino dar relevancia e importancia, a una problemática que existe en dicho cuerpo, ya que se refleja la inferioridad de dicho género en el mismo, así como las distintas dificultades a las que pueden encontrarse internamente, ya sea en sus derechos laborales, en cuanto a trato, ascensos, méritos, reconocimientos, etc.

Posteriormente se crea la que figura en el título de este apartado, y se integran ambas resoluciones de 2019 y la de 2018, puesto que consideran que es necesaria una coordinación y supervisión en conjunto para un mejor resultado. Esta resolución se compromete a que se cumplan todos y cada uno de los tratados ratificados por España y la legislación nacional.

Una de sus funciones será analizar continuamente la situación de la mujer en la Policía Nacional, así como detectar áreas potenciales de discriminación. Existen 35 puntos de contacto con las instituciones territoriales, ya que se encuentran las labores descentralizadas, en Aragón se encuentra en la Jefatura Superior, y la persona que la ostenta es primera categoría de Escala Superior, pero su labor principal no es la de desempeñar esta labor. Su apoyo en esta Comunidad es el área de Participación Ciudadana, llevada por segunda categoría de Escala Superior. Se encargará de representar a la Oficina Nacional así como canalizar problemas de igualdad.

Cabe mencionarse que las funciones encomendadas a las personas responsables de esta área, al no ser su principal tarea, se entiende que pierde la efectividad requerida para la elaboración de estrategias y planes para la mejora de la misma.

8.3 Equipo de Intervención Psicosocial en la Policía Nacional

Es de muy reciente creación, ya que se encuentra regulado en Resolución de 5 de Noviembre de 2020, y ubicado en el Área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales. Se compone por 7 psicólogos, la función es asistencial y se encargan de apoyar y orientar psicológicamente a cualquier empleado perteneciente a la Dirección General de la Policía y que se encuentre padeciendo un sufrimiento psicológico.

Era un área que se estaba demandando crear ya que no sólo por situaciones que se puedan vivir en el entorno laboral cómo el acoso laboral, sino también por el tipo de trabajo que se realiza ya sea en intervenciones policiales de carácter difícil de asimilar, saber cómo poder sobrellevar dicho trabajo; ya que con la cantidad de funciones e intervenciones que se realizan en dicho Cuerpo, hay muchas difíciles de sobrellevar, de asimilar, de poder ser afrontadas.... Y que todo ello el funcionari@ se lo lleva en muchas ocasiones acarreándole dificultades para entender y solventar tanto en lo laboral, cómo en su vida personal ya que todos somos humanos y también nos pilla en momentos de difícil asimilación según el momento en el que nos encontremos.

Hasta el momento de la creación de dicho Equipo, se había creado, allá por el 2015 una Asociación de Ángeles de Azul la cual estaba llevada toda de manera altruista por funcionarios policiales, los cuales constan de titulaciones en psicología. Posteriormente se pasaron a llamar Ángeles de Azul y Verde, incorporando a miembros de la Guardia Civil, y con ello grupos de apoyo en los que no sólo participan psicólog@s, sino también funcionarios que desean ayudar y proporcionar ayuda a sus compañer@s.

Se menciona en su último punto que se trabajará para concienciar sobre la importancia de cuidar la salud mental y sobre formación específica relacionada con la promoción de la salud mental y la prevención del suicidio; pero desde luego el dar visibilidad a estas situaciones que una persona nunca elige vivir, no se tratan en la institución cómo corresponde. Ni tan siquiera con las valoraciones psicológicas que se deben realizar en unidades dónde por el volumen de bajas en las mismas, se recomendaría hacer para saber en qué ambientes están trabajando.

8.4 Procedimiento interno, si se ejerce Acoso Laboral

Régimen Disciplinario de la Policía Nacional, L.O 4/2010 de 20 de Mayo;

- Artículo 7 Falta Muy Grave:

b) Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso relacionado con el servicio o que cause grave daño a la Administración o a las personas.

c) El abuso de atribuciones que cause grave daño a los ciudadanos, a los subordinados, a la Administración o a las entidades con personalidad jurídica

ñ) El acoso sexual y el acoso laboral, consistente este último en la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.

Régimen de Personal de la Policía Nacional, L.O 9/15 de 28 de Julio;

-Artículo 5 Pérdida de la condición de funcionario de carrera, 1. Son causas

d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme

e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de empleo o cargo público que tuviere carácter firme.

-Artículo 7 Derechos individuales. 1. Los Policías Nacionales tienen los siguientes derechos de carácter individual

b) A la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

c) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

k) A la información, formación y protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Artículo 12. Responsabilidad patrimonial de la administración. La responsabilidad patrimonial de la Administración General del Estado, derivada de los actos llevados a cabo por los Policías Nacionales con motivo u ocasión del servicio prestado por éstos a la administración, se registrará por lo dispuesto en la normativa de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común

-Artículo 64. Suspensión firme.

1. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia firme dictada en causa criminal o de sanción disciplinaria también firme. Cuando supere los seis meses, determinará la pérdida del puesto de trabajo.

2. El tiempo en esta situación no será computable a efectos de trienios, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación

- Artículo 65. Suspensión provisional. 1. La suspensión provisional se podrá acordar por la incoación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave o como consecuencia del procesamiento, inculpación o adopción de alguna medida cautelar contra el imputado en un procedimiento penal, pudiendo prolongarse hasta la terminación del procedimiento judicial. 2. El tiempo de suspensión provisional, como consecuencia de un expediente disciplinario, por hechos que no son objeto de procedimiento penal, no podrá exceder de tres meses en caso de faltas graves, y de seis meses, en caso de faltas muy graves, salvo paralización del procedimiento imputable al interesado.

Se reseña el Código Ético del Cuerpo Nacional de Policía, a continuación, se mencionan varios artículos, así como parte de su decálogo, ya que es la base sobre la que se fundamenta el cómo deben actuar tanto internamente, cómo de cara a la ciudadanía:

Art. 2 Los principios de este código pretenden orientar las relaciones entre los policías y: - La comunidad en la que prestan su servicio. - Otros profesionales, en especial, los relacionados con el mantenimiento de la seguridad. - La organización policial en su conjunto.

Art.6 La policía está sometida a las exigencias de la ley igual que el resto de los ciudadanos, y como tal goza de los mismos derechos. Así como de las mismas obligaciones.

Art.12 La policía debe tener una estructura que asegure el cumplimiento de sus funciones como servicio público basado en los principios de legalidad, responsabilidad, prestación ininterrumpida, transparencia, imparcialidad, integridad, participación ciudadana, proactividad en la prevención, jerarquía, autoridad y prioridad en la atención al ciudadano.

Artículo 16. Principio de legalidad e integridad

- 2. Los policías deben actuar con integridad tanto con la comunidad como con sus propios compañeros para reforzar la confianza en la policía. *Se evitarán las conductas de abuso, acoso, hostigamiento o discriminación.*

- 4. No podrá justificarse cualquier conducta que suponga una violación de las leyes o del código deontológico. La solidaridad ciega, que consiste en encubrir este tipo de acciones no éticas o ilegales, generará en el policía que la practique el mismo nivel de rechazo que en quien la haya realizado.

Artículo 19. Principios de jerarquía, autoridad y subordinación

-2. Los jefes de policía deben promover e impulsar el cumplimiento de los principios recogidos en este código. Serán sus principales valedores. Deben servir de guía y modelo de conducta eficiente y profesional para todos los integrantes de la organización y animarlos a desarrollar su profesión, aún fuera de ella, en base a los valores profesionales aquí recogidos.

-4. Las relaciones entre los miembros de la organización tienen que basarse en los principios de respeto, cooperación, coordinación y solidaridad, de una manera adecuada con la estructura jerárquica.

DECÁLOGO Los miembros del CNP actúan de conformidad con el siguiente decálogo: 1. Proteger y respetar el libre ejercicio de los derechos y libertades de todos los ciudadanos, así como la dignidad e integridad de las personas. 10. Evitar situaciones de abuso de poder y hacer un uso siempre proporcionado de la fuerza aplicando preferentemente la prevención

9. CONCLUSIÓN

Desde los poderes públicos sería factible y deseable, la elaboración de una normativa legal, que de una manera específica contemple el acoso laboral. Lo deseable sería la elaboración de una ley que protegiera a los ciudadanos del Acoso, como se ha hecho ya en otros países europeos. Cómo ya ha explicado el Doctor Gonzalez de Rivera:

“La medida preventiva más importante contra el acoso pasa por una transformación cultural, para la que es necesario promocional la educación psicosocial y política, de tal manera que toda la población conozca los aspectos prácticos del funcionamiento psicológico humano y comprenda los principios básicos de la democracia. Por ejemplo, cuando decimos que todos los hombres somos iguales en altura o inteligencia, ni en belleza o capacidad de trabajo; pero sí somos todos iguales es en lo más esencial: en nuestra condición de seres humanos.

En referencia a esto último las empresas que desean instaurar un plan de prevención pueden trabajar con 3 niveles: primario (prevenir el riesgo) reducirlas o eliminarlas; secundario (prevenir el daño) abordan las consecuencias del daño; y terciario (limitar el daño) trata de hacerse cargo a nivel médico, psicológico y social de los trabajadores que padecen un problema de salud psicológica y evitar que se deteriore más. Es decir que se tratase desde la proactividad, antes de que se produzca la acción de acoso procurar evitarla, y en todo caso también que se dé la información necesaria de que cuando se produzca se sepa que procedimientos existen; ya que hay ocasiones que hasta los servicios de Prevención de Riesgos de la Policía no acompañan ni asesoran en este tipo de situaciones, con lo que la víctima es totalmente vulnerable y no le queda otra que verse avocada a una baja, y sin tener la información correspondiente de que tipo de derechos y procedimientos podría tener acceso.

La actuación frente a la violencia laboral ha de ser proactiva por lo que no se puede circunscribir exclusivamente a denuncias puntuales, se deben lograr entornos de trabajo más saludables, centrándose en factores organizativos y psicosociales que involucren a toda la organización. Eso crear un ambiente más saludable, en el que las revisiones que se realizan periódicamente por parte de la entidad privada que los realiza, sean más concienzudos, y con ello también los servicios médicos de cada Jefatura tomen partido de todo aquello que vaya saliendo en dichos reconocimientos

Se trataría de elaborar un procedimiento preventivo integral de la violencia laboral, que no sólo incluya la prevención de los supuestos de acoso psicológico sino todas las situaciones conflictivas que también pueden dañar la salud de los trabajadores y para las que en sede judicial se ha exigido puesta en marcha de medidas de prevención de riesgos laborales, cómo en el supuesto analizado en la STSJ de Aragón 573/20099 de 15 de Julio.

Se debe llevar a cabo evaluación de riesgos psicosociales con motivo de la vigilancia de la salud de los trabajadores, en casos concretos e individualizados. Hay que recordar que el artículo 16 de la LPRL obliga al empresario a llevar a cabo una investigación “cuando se produzca un daño para la salud de los trabajadores o cuando con ocasión de la vigilancia de la salud., aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes” Este apartado es de una gran importancia ya que se carece de éste paso en la Policía Nacional, si bien en el protocolo se incluye que dónde previsiblemente se haya dado un caso de Acoso Laboral se debería realizar al menos un estudio psicológico del ambiente de Trabajo, es un paso que se obvia por completo y queda totalmente anulado por aquellos que deberían encargarse de ello, aún a pesar de ser conocedores de la situación de la víctima.

Los especialistas sanitarios, junto con los técnicos de prevención, serán los que tendrán que acordar sobre las medidas médicas y organizativas más adecuadas a adoptar para proteger la salud de las personas trabajadores, medidas que pueden suponer la adaptación del puesto de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 25 de la LPRL. Pero que no sólo debe quedarse en una adaptación del puesto, sino en intentar evitar esas situaciones laborales que provocan la solicitud de dicha adaptación, y que se obvian completamente. Y volvemos a que en la Policía Nacional se excluye completamente éste paso, no existe buena comunicación entre los servicios médicos y de prevención, ya que por ejemplo algunos expedientes de prevención son llevados por otras plantillas completamente diferentes y lejanas de dónde está destinado el funcionario que lo requiere, y porque falta voluntad de ahondar en la Prevención de Riesgos Laborales muy a fondo en la Policía Nacional, cabe ser mencionado que hace años la institución fue objeto de sanción europea por no tener completamente la Prevención instaurada en la institución.

Cuando la situación afecta a personas individualizadas son éstas las únicas legitimadas para denunciar la situación ante la empresa, la denuncia ante los superiores jerárquicos deviene la necesaria adopción de medidas necesarias. Una vez interpuesta el procedimiento de solución de conflicto habrá de realizarse preservando los derechos de las personas trabajadoras, de su intimidad y a la dignidad, sin que en ningún caso, pueda ser utilizada con fines discriminatorios, ni en su perjuicio, tal y cómo dispone el artículo 22 LPRL. Aunque las personas que denuncian Acoso Laboral llegan a ser completamente denigradas profesionalmente, así como llegan a inventarse rasgos de la misma, para quedar impune ante las acusaciones que se vierten contra la persona del acosador. Cuando se interpone denuncia se obvia completamente tanto la intimidad de la víctima, cómo de su dignidad; por lo que se procede a una revictimización de la misma.

Cabe reseñar que los mecanismos de tutela jurídica están predispuestos para los supuestos en los que, a quienes corresponde velar por la salud de los [trabajador@s](#) incumplen su obligación de establecer los mecanismos adecuados para la prevención, y se acabara produciendo un supuesto concreto. De todas formas, aun cuando existan protocolos, incluso proactivos, ello no impide que se produzcan situaciones de acoso y su existencia *no puede nunca cerrar la vía judicial, sobre todo cuando se hayan producido daños psicofísicos o simplemente daños morales.* Evidentemente si en la Policía Nacional no se logra solventar y sacar a la luz lo que verdaderamente ha sucedido, hay muchas víctimas que recurren a procedimiento penal o contencioso administrativo, ya que internamente no se han realizado los procedimientos adecuados, o simplemente no se ha actuado correctamente con ellos y no le queda otra que acudir a vía judicial.

Convenio 190 y Resolución 206 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) enfocada en Policía Nacional

1. Violencia y Acoso pueden constituir una violación o Abuso de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades, de las cuales deben ser valedores ambos géneros, masculino y femenino, contando con que el femenino tiene una menor participación en la Policía porque el número de mujeres es inmensamente inferior a los hombres, tal y como muestra la gráfica del principio del punto 8.

2. Importancia de una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso, es decir crear un ambiente de trabajo donde se tenga en cuenta a todo el mundo y se respete su labor.

3. Los miembros deben tener tolerancia cero frente a la violencia y acoso y prevenirlos y combatirlos, que las personas que lo presencien no miren a otro lado y colaboren, ya no con la víctima, sino con la verdad y transparencia que la situación requiere.

4. Afectan a la salud pública, psicológica, sexual a su dignidad y entorno familiar y social; lo laboral acaba repercutiendo en el día a día fuera del trabajo de quien lo sufre. Afecta a todos y cada uno de los aspectos de su vida.

5. Afectan a la calidad del servicio públicos, puesto que se desmotiva completamente a quien lo padece y viendo que no se actúa con el proceder necesario.

6. Afectan negativamente a la organización de trabajos, se crea muy mal ambiente de trabajo, y se culpabiliza a la víctima de ello

7. Afectan de manera desproporcionada por razón de género a mujeres, existen pocas y aun así son las que más lo padecen, llegando incluso a crear el acoso laboral otras mujeres, que o se ven amenazadas o simplemente hacerse valer en su rango.

Juan Méndez dice que “no es fácil demostrar el *acoso laboral*. La violencia física es más fácil. A la víctima de violencia psicológica se le acaba atribuyendo algún tipo de enfermedad mental o conflictividad; más bien esto último, ya que se le acaba criticando por parte de aquell@s que le han provocado dicha situación, y para dejarla cómo mentirosa a la víctima y que se retraiga de cualquier acción y se vea apartada de la organización o grupo en el que se le ha provocado. Por eso, muchas veces la gente prefiere dejar los trabajos, huir y no denunciarlo.”⁵ En la administración el apoyo es nulo, por lo que muchas personas prefieren no denunciar, o si lo hacen se encargan de que quede en el olvido o simplemente se queda muy viciado el proceso interno que se pueda producir.

Debe existir mayor formación con respecto a este tema, el acoso laboral, ya que de las demandas que llegan a juicio muy pocas son reconocidas como tal, dicho comportamiento delictivo y que causa unos muy graves daños en la salud de quienes lo padecen. Méndez cree que aún falta mucho por hacer en la prevención de riesgos laborales sobre la cuestión de acoso laboral, “se incumple con mucha frecuencia.” En su opinión “seguridad, higiene y ergonomía se cumplen en un algo grado, pero en el apartado de riesgos psicosociales normalmente se acaba atribuyendo a la persona denunciante que está enferma, que es conflictiva o que no quiere trabajar”⁶

⁵ <https://www.nortes.me/2023/05/14/mobbing-en-la-administracion-una-cosa-no-tan-publica/>

⁶ <https://www.nortes.me/2023/05/14/mobbing-en-la-administracion-una-cosa-no-tan-publica/>

Existe un largo camino a recorrer, ya no sólo para la concienciación y conocimiento de dicho comportamiento tóxico que se genera en el entorno laboral, sino mayor formación y dar a conocer los protocolos y modos que tiene la víctima para proceder; y sobre todo procurar evitar a tiempo dichos comportamientos, que al menos no lleguen a dañar la salud de quienes lo padecen.

A continuación, reseñaré 2 sentencias que ha habido sobre acoso laboral en Policía Nacional:

1- <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/Condenan-a-un-exjefe-de-la-Policia-autonomica-canaria-a-cuatro-anos-de-carcel-por-acoso-laboral-y-lesiones>; en el que uno de los acosados, ha quedado incapacitado de por vida por el trato que el superior ejerció sobre él, debe indemnizarles la Policía autonómica canaria, que es perteneciente a la Policía Nacional, tal y como ocurre aquí en Aragón. El acusado, bien como oficial, bien como subinspector y jefe de la base, “asignaba a D. -o daba instrucciones para que éste realizara con más frecuencia que el resto de sus compañeros- los servicios peor considerados para todos, por su falta de dinamismo o actividad, o por su soledad”. “Esta continua, sistemática y deliberada conducta de hostigamiento y presión”, relata el fallo, “le ha provocado [a D.] un trastorno adaptativo mixto con ansiedad y depresión, teniendo un estado anímico crónico, habiendo reconocido el INSS una incapacidad permanente total para su profesión habitual”, se lee en el fallo. El segundo perjudicado

Concluye el relato de hechos probados obrante en la sentencia exponiendo que, para “escapar” de esta situación, “absolutamente insoportable”, el 1 de septiembre de 2013, J. “pidió una excedencia voluntaria, y como consecuencia de todo ello, de la continua y persistente actitud del acusado (...), presenta trastorno adaptativo con sintomatología mixta ansioso-depresiva, de la que ya ha sido dado de alta”.

2- <https://amp.elmundo.es/espana/2023/09/20/650a947621efa0707d8b45bf.html>, ésta es más reciente y se produce tanto por un superior, cómo por un subordinado, y reseñar que se produce un acoso vertical tanto por un superior de ella cómo por un subordinado. El Juzgado de lo Social Número 4 de Puerto del Rosario (Fuerteventura) ha condenado a indemnizar con 90.000 euros a una policía por el acoso laboral que sufrió por parte de su superior directo y de un subordinado, el cual desembocó en que llegara a ser degradada en sus funciones. Apunta además que "resulta claro" que "la administración demandada" -el Cuerpo Nacional de Policía- "ha fallado claramente a la hora de evitar que la actora quedara expuesta a la situación de acoso laboral que ha resultado acreditada", por lo que condena a los tres a responder conjunta y solidariamente de la indemnización fijada; constatando el ocultismo de cuando se producen éstos actos en el seno de la Policía Nacional. Y queda expuesto la inferioridad de las mujeres en la institución, *el juez indica que "no se puede dejar de lado en el presente caso la perspectiva de género", más "en un cuerpo aún a día de hoy mayoritariamente masculinizado como es la Policía Nacional (un 12% de mujeres en 2021 y un 16,78% en 2022 si se acude a las estadísticas oficiales)".*

Si bien para una víctima de Acoso laboral lo más importante es recuperar la dignidad perdida, ya que durante la etapa que ha sufrido tales comportamientos, se ha visto tan hundida y denigrada como persona y trabajadora, ya que los que provocan tales actitudes se encargan de esparcir bulos etc....tal y cómo se refleja en el libro “Rellenando mis grietas con Oro” de Cristina Gatell, “Para su moralidad lo único que le interesaba era el reconocimiento de que se había producido el abuso. Necesitaba que la justicia le apoyara cómo víctima y calificara el hecho de denigrante, y acuñando tales hechos cómo Acoso Laboral.

BIBLIOGRAFIA

- * Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) 31/ 95 de 8 de Noviembre
- * <https://www.fontelles.com/que-es-acoso-laboral-y-tipos-de-acoso/>
- * Constitución Española (CE)
- * Resolución de 5 de Mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 06 de Abril de 2011 de la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado, sobre el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- * Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y tutela Sancionadora; Ruth Vallejo Dacosta
- * Salud Laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos; Ruth Vallejo Dacosta
- * Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- * Acoso Psicológico en el Trabajo. Diario de Incidentes (Ministerio de Trabajo e Inmigración)
- * El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- * Edit. Guía sobre la Violencia psíquica en el Trabajo (Observatorio permanente riesgos psicosociales UGT)
- * Mobbing, estado de la cuestión; Iñaki Piñuel
- * Mobbing, Manual de Autoayuda; Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el Trabajo; Iñaki Piñuel
- * Relaciones interpersonales, Manual de Autoayuda, Mobbing, Iñaki Piñuel
- * Acoso Moral en el Trabajo; Raquel Serrano Olivares

- * Mobbing, Cómo prevenir y superar el acoso psicológico; María Bosqued Lorente
- * Mobbing, Violencia física y estrés en el trabajo; Manuel Velázquez Ferandez
- * Todo lo que hay que saber sobre el Acoso Moral en el Trabajo, Marie-France Hirigoyen
- * L.O 9/15 de 28 de Julio Régimen de Personal de la Policía Nacional⁷
- * Real Decreto 2/2006 de 16 de Enero por el que se establecen normas sobre prevención de Riesgos Laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía
- * Código ético de la Policía Nacional
- * Ley Orgánica 4/2010 de 20 de Mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía
- * <https://www.nortes.me/2023/05/14/mobbing-en-la-administracion-una-cosa-no-tan-publica/>
- * <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/Condenan-a-un-exjefe-de-la-Policia-autonomica-canaria-a--cuatro-anos-de-carcel-por-acoso-laboral-y-lesiones>
- * <https://amp.elmundo.es/espana/2023/09/20/650a947621efa0707d8b45bf.html>