



*Universitat
Abat Oliba CEU*

**El papel del psicólogo forense en casos de
mobbing: análisis de cuatro sentencias del Tribunal
Supremo mediante la *grounded theory* de Glaser y
Strauss**

TRABAJO FIN DE GRADO

Autor: Antonio Plaza Dávila
Tutora: Dra. Olga Lasaga Millet
Grado en: Psicología
Universitat Abat Oliba CEU
Curso académico: 2020-21

DECLARACIÓN

El que suscribe declara que el material de este documento, que ahora presento, es fruto de mi propio trabajo. Cualquier ayuda recibida de otros ha sido citada y reconocida dentro de este documento. Hago esta declaración en el conocimiento de que un incumplimiento de las normas relativas a la presentación de trabajos puede llevar a graves consecuencias. Soy consciente de que el documento no será aceptado a menos que esta declaración haya sido entregada junto al mismo.

Firma: 

Antonio PLAZA DÁVILA

Es tentador tratar todo como si fuera un clavo, si la única herramienta que tienes es un martillo

ABRAHAM MASLOW

Resumen

El *mobbing* es un tipo de acoso que se caracteriza por una intencionalidad de hacer daño, repetida en el tiempo y teniendo resultados lesivos para la *psiqué* de la víctima en el contexto laboral. Estas conductas lesivas son denunciables ante la justicia, es aquí donde entra la importancia del psicólogo forense en calidad de perito. El presente trabajo pretende dar a conocer el papel que este profesional de la salud mental tiene en casos de *mobbing* dentro del contexto del ordenamiento jurídico nacional. Con esta premisa se analizan, utilizando la metodología de la *grounded theory* de Glaser y Strauss, cuatro sentencias del Tribunal Supremo donde el psicólogo forense ha tenido una importancia relevante a la hora de dictar sentencia. La principal conclusión que se extrae de esta investigación es que, aunque hay una mayor sensibilidad al *mobbing* y a la salud mental en general en los juzgados, aún queda un largo camino por recorrer para que se otorgue al psicólogo forense la importancia que debería tener.

Resum

El mobbing és un tipus d'assetjament que es caracteritza per una intencionalitat de fer mal, repetida en el temps i tenint resultats lesius per a la psiqué de la víctima en el context laboral. Aquestes conductes lesives són denunciables davant la justícia, és aquí on entra la importància del psicòleg forense en qualitat de perit. El present treball pretén donar a conèixer el paper que aquest professional de la salut mental té en casos de mobbing dins el context de l'ordenament jurídic nacional. Amb aquesta premissa s'analitzen, utilitzant la metodologia de la grounded theory de Glaser i Strauss, quatre sentències del Tribunal Suprem on el psicòleg forense ha tingut una importància rellevant a l'hora de dictar sentència. La principal conclusió que s'extreu d'aquesta investigació és que, tot i que hi ha una major sensibilitat al mobbing i la salut mental en general en els jutjats, encara queda un llarg camí per recórrer perquè s'atorgui al psicòleg forense la importància que hauria de tenir.

Abstract

Mobbing is a type of harassment that is characterized by an intention to harm, repeated over time and having harmful results for the victim's psyche in the workplace. These harmful behaviors are reportable to justice, this is where the importance of the forensic psychologist as an expert comes in. The present research work aims to show the role that this mental health professional has in cases of

mobbing in the context of the national legal system. With this premise, four judgments of the Supreme Court, where forensic psychologist has had a relevant importance when passing judgment, are analyzed, using the grounded theory methodology of Glaser and Strauss. The main conclusion drawn from this research is that, although there is a greater sensitivity to mobbing and mental health in general in the courts, there is still a long way to go before forensic psychologist is given the importance it should have.

Palabras claves / Keywords

Informe pericial – Ordenamiento jurídico – Psicología forense – <i>Mobbing</i> – Víctima
--

Sumario

Introducción.....	11
CAPÍTULO I: <i>Mobbing</i> o acoso laboral.....	13
1. Concepto.....	13
2. Formas de <i>mobbing</i>	18
3. Tipos de <i>mobbing</i>	19
3.1. Según su procedencia.....	19
3.2. Según su intencionalidad.....	22
4. Estado de la cuestión.....	22
CAPÍTULO II: Dinámica, actores y consecuencias.....	24
1. Dinámica del <i>mobbing</i>	24
2. Actores del <i>mobbing</i>	28
2.1. Organización.....	28
2.2. Cómplices.....	31
2.3. Agresor.....	32
2.4. Víctima.....	34
3. Consecuencias en la víctima.....	36
3.1. Consecuencias en la salud física y mental.....	36
3.2. Consecuencias en la red social.....	37
3.3. Consecuencias en el ámbito laboral.....	37
CAPÍTULO III: El papel del psicólogo forense en casos de <i>mobbing</i>.....	39
1. Legislación del <i>mobbing</i>	39
2. Funciones del psicólogo forense.....	40
3. Evaluación pericial psicológica del <i>mobbing</i>	43
3.1. Métodos e instrumentos psicométricos para la detección de <i>mobbing</i>	45
3.2. La pericial en casos de <i>mobbing</i>	50
4. Consideraciones del trabajo del psicólogo forense.....	54
CAPÍTULO IV: Parte práctica. Análisis de cuatro sentencias del Tribunal Supremo en casos de <i>mobbing</i> mediante la <i>grounded theory</i>.....	56
1. Introducción.....	56
2. Método.....	59
3. Análisis.....	60
3.1. Profesionales que intervienen en la valoración externa del <i>mobbing</i>	61
3.2. Características de la víctima.....	64
3.3. Actuaciones realizadas por la víctima.....	67

3.4. Concepto y características del <i>mobbing</i> que se derivan de las sentencias del Tribunal Supremo.....	68
3.5. Valoración que hace el Tribunal Supremo de los informes periciales.....	69
4. Discusión	71
Conclusiones	76
Bibliografía.....	80
Anexo I	88
Anexo II	90
Anexo III	93
Anexo IV.....	96
Anexo V	98
Anexo VI.....	99
Anexo VII.....	102
Anexo VIII.....	118
Anexo IX.....	124

Introducción

Tratar el tema del *mobbing* o acoso laboral supone aproximarse a un fenómeno complejo, pero en contra de como se podría pensar, no se trata de un problema actual, si no que es un suceso que ha ocurrido de forma inherente en los puestos de trabajo desde siempre.

Ahora bien, en los últimos treinta años ha habido un crecimiento del interés sobre este tipo de acoso, lo que ha conllevado una mayor sensibilidad hacia el mismo. Esto se traduce en una mayor investigación científica sobre lo que rodea a este problema para poder realizar una actuación preventiva y eficaz hacia el mismo, así minimizando las consecuencias psicológicas, físicas y laborales en la víctima, además de diferenciarlo de otro tipo de acoso u otras patologías laborales que se pueden confundir.

Autores actuales como Einarsen, González de Rivera, Hirigoyen, Leymann y Piñuel han estudiado sobre esta problemática, siendo sus aportaciones científicas imprescindibles para conocer el *mobbing* tal y como lo conocemos actualmente.

Hay que tener presente que, aún habiendo una mayor sensibilidad e investigación sobre este fenómeno, aún se trata de un tema desconocido por muchos e ignorado y minimizado por muchos otros. Lo que causa una gran indefensión para la víctima puesto que la falta de concienciación del problema se convierte en una incapacidad para pedir ayuda en vista que desconoce que la situación hostigante que está atravesando tiene nombre, hecho que se vale el acosador para perpetuarlo durante más tiempo. Por otro lado, a lo referente a los profesionales que deben evaluarlo y juzgarlo, la ignorancia voluntaria o involuntaria sobre el acoso laboral determina la veracidad científica de sus trabajos y la calidad de estos para poder prestar apoyo a la víctima.

Desde el ámbito de la psicología se ha procurado dar respuesta a todos los interrogantes que suscita el acoso laboral, es aquí donde entra en juego el papel del psicólogo forense en casos de *mobbing* que a través de un peritaje psicológico evaluará la situación en la que se encuentra la persona hostigada para poder aclarar la situación denunciada ante el juez con la mayor rigurosidad científica posible.

Por estas razones, nace la necesidad y motivación de realizar el presente trabajo. Durante el proceso académico para formar a psicólogos se estudia y analiza con profundidad patologías clínicas, pero hay una falta de sensibilización en las referentes en el ámbito laboral. En consecuencia, el fin último de este estudio es aumentar la información que se posee acerca de este fenómeno que provoca una

situación de angustia a los trabajadores que la sufren, dado este problema se considera importante, desde la ciencia de la psicología, estudiar con compromiso este fenómeno para poder dar una respuesta rápida y efectiva, así menguando el sufrimiento de la persona soporta.

Específicamente, debida a la doble titularidad con criminología que se cursa, circunstancia que ha ayudado a entender con más claridad los conceptos jurídicos y la aspiración de poder desempeñar en un futuro este ámbito de la psicología se quiere indagar en la importancia que tiene el informe del psicólogo forense en los juicios que tratan esta tipología de acoso a la hora de dictar sentencia.

Sintetizando la finalidad del presente trabajo se ha planteado tres objetivos de trabajo.

En *primer lugar*, definir el concepto de *mobbing*, las formas de violencia intrínseca al acoso, cómo surge y se mantiene, los actores y las dinámicas que surgen.

En *segundo lugar*, concretar la contribución del psicólogo forense en el ordenamiento jurídico español, cómo debe realizar la evaluación en casos de *mobbing* y apreciaciones de su trabajo.

En *tercer lugar*, analizar en la realidad cómo se valora y estima las aportaciones realizadas por el profesional de la salud mental dentro de los procesos judiciales de acoso laboral.

Para responder a los objetivos planteados, la estructura de este trabajo de fin de grado se llevará a cabo un marco teórico donde se contextualice el fenómeno y el papel que toma el psicólogo forense mediante la recopilación bibliográfica actual del tema en cuestión. Seguidamente, se realizará una parte práctica donde se realizará una investigación cualitativa del acoso laboral en el Tribunal Supremo.

Este análisis de la realidad se efectuará a través de la técnica cualitativa *grounded theory* de Glaser y Strauss. Consistirá en la revisión de cuatro sentencias denunciantes de acoso laboral recurridas al Tribunal Supremo donde el papel del profesional de la salud mental está presente.

CAPÍTULO I: *Mobbing* o acoso laboral

En este primer capítulo se realizará una explicación del fenómeno *mobbing*, puesto que hay otros tipos de acoso y/o problemas laborales que podemos encontrar con frecuencia y que pueden confundirse con este. Además, se profundizará en las formas y tipos del acoso laboral, concluyendo con el estado de la cuestión a nivel nacional.

1. Concepto

El *mobbing* o acoso moral en el lugar de trabajo (Einarsen y Hauge, 2006), en la actualidad, no tiene una definición consensuada internacionalmente. Esto influye en que se utilicen varios términos erróneamente para designar fenómenos diferentes (Escudero y Poyatos, 2004)

Pese a lo expuesto, varios autores exponen que existen elementos comunes dentro de las diferentes definiciones que se han dado sobre el fenómeno: grupo de personas que mantiene un comportamiento violento psicológico, de forma prolongada en el tiempo, expresándose mediante conflictos, de los cuales su fin es eliminar a la víctima de la organización, intimidar o consumir emocionalmente a la víctima (Leymann, 1996; Piñuel, 2001).

Leymann (1993), es el primer autor que habla sobre este acoso y postula que para que se considere *mobbing*, se deben dar tres características: una o varias figuras de agresor, duración prolongada y repetitiva de una situación de hostigamiento y una víctima que recibe todas estas acciones hostigantes.

Vizcaíno (2019), siguiendo la propuesta de Leymann, apunta que toda definición de *mobbing* tiene que tener varias características en común:

1. Intencionalidad: el objetivo es humillar, vejar, aislar y obligar a la víctima a abandonar la organización.
2. Repetición de la agresión: son comportamientos hostiles que se repiten de forma sistemática en el tiempo.
3. Longevidad de la agresión: hay continuidad en el tiempo, durante los últimos seis meses.
4. Asimetría de poder: hay diferencia sustancial de poder entre acosador y víctima, ya sea formal y/o informalmente.

5. Resultado: provoca en la víctima consecuencias sobre su salud física y psíquica, sobre su entorno personal y familiar.

Desde esta premisa, diferentes autores han intentado definir este fenómeno desde diferentes perspectivas (Mayoral, 2010).

Iñaki Piñuel (2001), analiza que el *mobbing*:

Tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o de satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, destruir que suele presentar el hostigador (Piñuel, 2001, p. 55).

Añade que la situación de la organización, como puede ser una reorganización o cambios de puesto, favorece que el acosador, se aproveche y canalice sus impulsos y tendencias psicópatas hacia la víctima escogida.

Gracias a esta perspectiva se han estudiado los diferentes perfiles de acosador que podemos encontrar, que, a grandes rasgos, explican que normalmente son personas sufrientes de una personalidad paranoide, psicópata o narcisista, que al detectar a otra persona (víctima) con aptitudes excelentes en relación con el trabajo o sociales, empiezan a mostrar conductas patológicas. Aunque Piñuel remarca el contexto de la organización como un factor mantenedor de esta agresión, le da mucha más importancia al contexto personal de acosador y víctima.

Mayoral (2010) argumenta que estos perfiles no se observan con claridad en los casos, pero todos tienen un factor común: el acosador ve en la víctima una peligrosidad.

Desde esta perspectiva del problema, que podemos observar que es psicopatologizar el problema, la solución que da Piñuel es acudir a un profesional de la psicología, lo que se deriva a una medicalización e individualización de este, que en la práctica se convirtió, por un largo periodo de tiempo, en una reubicación de la víctima dentro de la empresa y/o bajas indefinidas, haciendo así que no se solucione el verdadero problema.

Otra perspectiva es la que proponen Corsi y Peyrú (2003) que definen el *mobbing* como:

Una diversidad de comportamientos que tienen una finalidad común: la modalidad agresiva y vejatoria con o sin intención de eliminar a un trabajador de la empresa. Las formas en las que suele presentarse son variadas y de las más sutiles: el aislamiento físico del trabajador; la marginación a través de la hostilidad y la falta de comunicación; la difusión de comentarios peyorativos; la asignación de tareas humillantes, descalificadoras o de muy

difícil concreción; el menoscabo de la imagen del empleado frente a sus colegas, clientes o superiores; los cambios continuos; etc. (Corsi y Peyrú, 2003, p. 183)

Estos autores catalogan el *mobbing* dentro de violencia laboral que lo definen como la consecuencia de dinámicas colectivas que forman parte de la organización laboral. Acentúan, a diferencia de Piñuel, la importancia de los mecanismos sociales que favorecen la aparición y mantenimiento de la violencia, como puede ser la naturalización, encubrimiento e insensibilización del acoso. Aportan la visión de que el *mobbing* es un producto colectivo y no solo agresor-víctima (Mayoral, 2010).

Por último, encontramos la aportación de Fernández y Llorens (2002, como se citó en Mayoral, 2010) que explica el *mobbing* a través de argumentar que hay una relación entre la organización y los daños a la salud:

Riesgo laboral derivado de las condiciones de trabajo, cuyos efectos en la salud son daños derivados del empleo y es una obligación empresarial prevenirlo. Se produce cuando el empresario o sus representantes o cualquier trabajador que tiene una posición de mayor poder (reconocido como una categoría laboral superior, o de facto, por tener mayores apoyos, mayor antigüedad, etc.), actúan con el propósito de dañar a otro u otros trabajadores usando las deficiencias en la organización del trabajo de forma repetida y frecuente en el tiempo. (Fernández y Llorens, 2002, como se citó en Mayoral, 2010, p. 5).

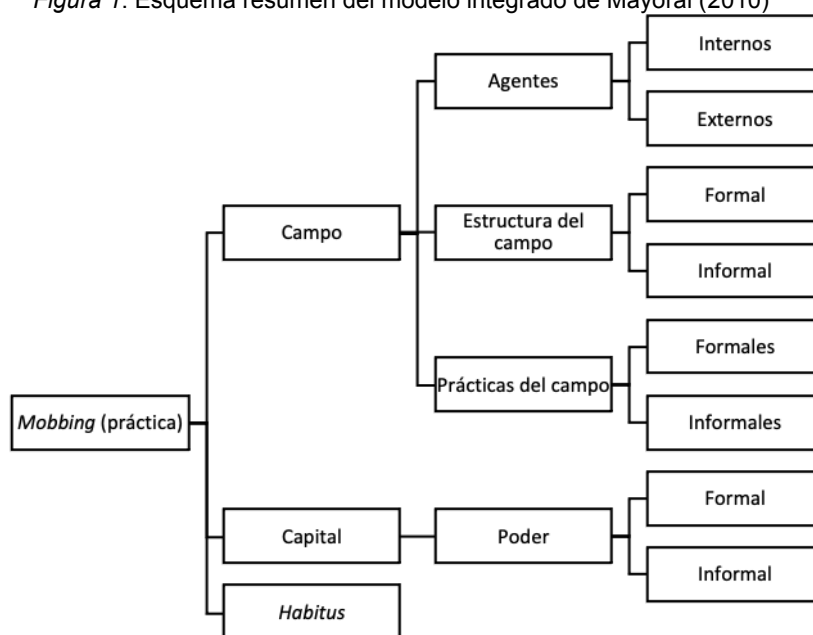
Acentúa la importancia de las ineficiencias dentro de la organización junto al ánimo de causar un daño. Explican, que tal y como comenta Piñuel, las personalidades (perfil) de acosador y víctima son importantes, pero si la organización no acepta este acoso, no continuará. Esto no quiere decir, que las personalidades no sean importantes, al contrario, suponen una facilitación a la aparición del acoso laboral cuando haya una intención de hacer daño, que sí que es un factor necesario para que se de (Fernández y Llorens, 2002, como se citó en Mayoral, 2010).

La misma autora argumenta que la exposición a este tipo de acoso crea unos daños a la salud, tanto psicológicos (ansiedad y depresión), como físicas (dificultades respiratorias).

Este modelo se puede resumir en que si se juntan factores de riesgo psicosocial (como son la falta de control, ira, con la falta de apoyo social en la organización) más falta de apoyo social e intencionalidad de hacer daño y frecuencia, derivará a daños a la salud como pueden ser ansiedad, insomnio, pérdida de la autoestima, etc.

Aunque los anteriores modelos pudieran dar explicación al fenómeno del *mobbing*, se necesita un modelo integrador de los mismos para poder entenderlo mejor, y, por *ende*, darle una solución efectiva. Mayoral, a través de la teoría de la acción de Pierre Bourdieu (1997), explica el acoso laboral mediante la siguiente hipótesis:

Figura 1. Esquema resumen del modelo integrado de Mayoral (2010)



Fuente: Elaboración propia.

Campo hace referencia al contexto en el cual se da el fenómeno *mobbing*. Encontramos tres dimensiones:

1. Agentes, personas y organizaciones involucradas. Hace referencia al concepto de Piñuel (2001) sobre los perfiles del acosador y la víctima, pero también añade a las personas y organizaciones que pueden estar involucradas de manera externa, como podría ser el departamento de recursos humanos.
2. Estructura del campo. Este factor acentúa la importancia de ubicar a los diferentes actores una red de relaciones ya sean formales o informales. En este factor podemos diferenciar la estructura del campo informal (coaliciones) y el formal (hace referencia a la red de relaciones que implicados en el fenómeno). El *mobbing*, entonces, es el resultado de las actuaciones de los diferentes agentes para mantener su posición en el campo (dominantes) atacando a quien consideran una amenaza (dominados). Entendiendo así el *mobbing*, el papel que ejercen los agentes que apoyan explícitamente o implícitamente (testigos) al dominante (agresor), es para poder mantener su puesto en la estructura de campo y no ser dominado.
3. Prácticas de campo hace referencia a las prácticas formales (normas de funcionamiento de la empresa) e informales (normas no explícitas).

Capital hace referencia a los riesgos psicosociales de Fernández y Llorens (2002, como se citó en Mayoral, 2010) como forma para ejercer acoso. Integrando así el factor poder en el *mobbing*, entendido así dicho acoso como la ejecución de la violencia para causar daño un daño y/o eliminar del organigrama a la víctima, ya que es considerada como una amenaza.

Diferenciamos así entre el poder formal (derivado de la posición que se ocupa dentro de la organización, por lo que se tiene un poder sobre los puestos subordinados) e informal (pertenencia a redes y a coaliciones informales, alianzas y simbolismo).

Habitus hace referencia a que se dan los factores que producen y mantienen el *mobbing* ya que este es funcional, no tiene coste (no se sanciona), se obtiene un beneficio (como puede ser mantener una posición dominante) ya sea material o simbólico.

El concepto *mobbing* no hay que confundirlo con otros términos, por lo que es importante tenerlos en cuenta en el momento de querer identificar el acoso laboral (Vizcaíno, 2019).

Acoso sexual en el lugar de trabajo, es un fenómeno poco novedoso, pero actualmente hay un crecimiento interés por el mismo (Pérez y Rodríguez, 2013). El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2021) definen el acoso sexual como: “un comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en el lugar de trabajo”. En el lugar de trabajo normalmente es por parte de un hombre, con un puesto superior a la víctima, que mayoritariamente se trata de una mujer, a la cual se aprovecha de esta relación para obtener favores de carácter sexual (Vizcaíno, 2019). Se diferencia del *mobbing* en que la intención de este es humillar, vejar, aislar y obligar a la víctima a abandonar la organización.

Burn-out es un estado de agotamiento físico y mental causado por la incapacidad de personas para hacer frente al estrés en el trabajo, que es una reacción extrema en condiciones anormales (Chen et al., 2020). Es una respuesta al estrés laboral el cual crea sentimientos negativos y malas actitudes hacia las personas con las que se trabaja y hacia el trabajo en sí mismo (González, 2012). Los sujetos afectados se caracterizan por una pérdida de interés por su trabajo la cual causa una reacción adversa hacia su propio trabajo, en cambio en el *mobbing* es un acoso de compañeros de trabajo hacia la víctima, sin tener en cuenta el trabajo que se realiza en si (CC.OO. [Comisiones Obreras], 2003).

Estrés laboral. El estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas (Amado, 2020), por ende, el estrés laboral aparece cuando hay una problemática entre el trabajador, el puesto de trabajo y la propia organización. A causa de esto, el trabajador siente que no puede llegar a las exigencias puestas por la empresa con los recursos dados y personales que tiene, es aquí donde aparece el estrés laboral (Sonnetag y Frese, 2003) a diferencia del *mobbing* que es un hostigamiento psicológico repetido por parte de un compañero o superior.

Maltrato empresarial es una exposición continuada a unas condiciones de trabajo negativas propias al trabajo, sean del tipo que sea físicas, higiénicas, ergonómicas, psicosociales, organizativas o sociales. Este maltrato resulta palpable, aunque no lo sufran todos los trabajadores de la organización, a diferencia del *mobbing* que es un acoso encubierto (Soria y Garrido, 2005).

Trastornos psíquicos como los trastornos del espectro esquizofrénico o la depresión los cuales podrían manifestar de forma similar al acoso, pero el detonante es diferente (Vizcaíno, 2019).

2. Formas de *mobbing*

El maltrato psicológico por parte de un compañero de trabajo puede manifestarse de diferentes maneras por lo que existe numerosas actitudes y comportamientos dañinos para la víctima (Branch et al., 2004). Varios autores han investigado sobre estas actitudes, pero la clasificación de Leymann (1993) es en la que se sustentan todas las demás y la más aceptada internacionalmente:

1. *Ataques a la autoestima y la comunicación de la víctima*, en la que encontramos: gritar a la víctima y humillarle enfrente del grupo de trabajo, restricciones de información, interrupciones mientras intenta explicarse, críticas constantes tanto de su trabajo como de su vida personal, amenazas constantes, etc.
2. *Agresión a las relaciones sociales del trabajador*: no dirigirle la palabra, aislamiento físico en el trabajo y tratarle como si fuese invisible.
3. *Dañar la reputación y dignidad del agredido* mediante comentarios insultantes o ridiculizándole tanto de su personalidad, su aspecto físico, sus formas de proceder y creencias religiosas. La forma más típica de este comportamiento es mediante rumores inventados, se ponen etiquetas vejatorias y estigmatizantes sobre su salud mental, se utilizan apodos para

referirse a ella, se cuestiona constantemente todos los aspectos de la vida de la víctima como las decisiones que toma en su puesto de trabajado...

4. *Ataques a la calidad profesional* que se traduce en adjudicar una gran cantidad de trabajo arduo, inútil, repetitivo y muchas veces trabajos para los que la víctima no está cualificada o trabajos para los que está sobrecualificada.
5. *Ataque directo contra la salud*, por ejemplo, tareas que requieren un gran esfuerzo físico u horarios cambiantes.

Vizcaíno (2019) añade un sexto tipo el cual hace referencia a los comportamientos hostigantes para impedir la promoción e intentar su despido laboral sin consecuencias legales.

Gonzalez de Rivera (2006) comenta que la divulgación de rumores son las conductas hostigantes más comunes, continuado del aislamiento social, agresiones verbales, ataques a la vida privada y reputación.

Las conductas agresivas que realizan los hostigadores dependen de gran medida de la posición formal dentro del organigrama de la empresa y especialmente la posición de superioridad que tengan sobre la víctima (Bilbao, 2001).

De esta forma, Bilbao (2001) comenta también que las conductas que hacen referencia a cambios organizativos y de horarios, imposición de sobrecarga de trabajo y agresiones verbales son realizados comúnmente por los superiores a la víctima, mientras que los ataques a la reputación es más común observarlo en compañeros con posiciones formales similares.

3. Tipos de *mobbing*

Los tipos de *mobbing* se pueden categorizar según su procedencia y la intencionalidad del acosador.

3.1. Según su procedencia

Autores que han escrito sobre el acoso psicológico en el mundo laboral hablan mayoritariamente de cuatro tipos según de donde procede este acoso: acoso vertical descendente o "bossing", acoso vertical ascendente, acoso horizontal y acoso mixto (Lapena, 2014).

Acoso vertical descendente o "bossing". Este tipo de acoso se caracteriza por proceder de una posición formal superior en el organigrama respecto a la víctima,

por lo que hace uso de su poder de forma corrupta, abusiva e insolentemente (Vandekerckhove y Ronald, 2003). Las acciones peyorativas que suelen haber en estos casos son falsas incriminaciones para hacer valer menos a la víctima (Hirigoyen, 2001).

Rodriguez Fernandez (2012) explica que, al estar en una posición de superioridad, por lo que tiene el control de la víctima si continua o no en la empresa, hace que en estos casos la persona afectada sienta más indefensión y pánico a comunicar su situación por perder su puesto de trabajo. Estos casos, las consecuencias tanto psicológicas como físicas son más graves ya que la persona está en una continua situación de estrés, pánico e indefensión (Hirigoyen, 2001). La finalidad de este acoso normalmente es para poder mantener la posición en la empresa o que la víctima abandone la empresa sin mostrar resistencia, por lo que supone menos despensas económicas (Velazquez, 2002).

Torres et al. (2008) realizaron una investigación para ver como influían las relaciones interpersonales como factor de riesgo de *mobbing* en la Policía Local. Los resultados determinaron que el 81,1% de los casos de acoso psicológico laboral son de tipo vertical descendente, seguido con un 16,3% de acoso horizontal.

Acoso vertical ascendente. Se produce cuando los autores se encuentran en una posición formal inferior en el organigrama de la empresa respecto a la víctima, es decir, de empleados a jefes (Leymann, 1996).

Escudero y Poyatos (2004) y Riquelme (2006) explican que este tipo de acoso aparece cuando una posición formal superior es suplida por alguien exterior del organigrama, los procedimientos y ordenes que realiza no son del gusto de las personas que están subordinadas o que alguno de los subordinados ambiciona ese puesto superior. Normalmente, acaba con la victoria por parte de la persona superior (Vizcaíno, 2019). Es el tipo de *mobbing* menos frecuente, pero no por ello es irreal o ficticio (Escudero y Poyatos, 2004).

Acoso horizontal. Encontrábamos que en el acoso vertical ya que sea ascendente o descendente se trataba del acoso recibido por posiciones inferiores o superiores a la de la víctima, en este tipo de acoso vemos que se trata de un acoso por parte de posiciones jerárquicas iguales o similares (Hirigoyen, 2001).

Sanmartín (2004) apunta que los motivos por los cual se producen estos ataques son varios:

1. Problemas personales entre acosador y víctima.

2. La víctima sea una persona física o psíquicamente frágil o distinto por lo que sus compañeros se aprovechan de esta situación por diversión.
3. Miedo a que la víctima ascienda y prospere en el organigrama de la empresa.

Autores como Leymann (1996) simplifica en cuatro tipos los motivos por los cuales se realiza estos ataques a la víctima:

1. La víctima es disidente a las normas implícitas dentro de la empresa.
2. Aversión personal.
3. Atacan a la víctima por diversión y así mitigar el aburrimiento.
4. Diferencia de opinión, personal o de cualquier índole entre acosador y víctima.

Del Pino Peña (2020) en un estudio de *mobbing* en profesores de universidad mexicana determinó que en estos casos hay una prevalencia de acoso horizontal frente a los demás, seguido del acoso mixto.

Acoso mixto. Es habitual que el acoso horizontal se una al acoso vertical descendente ya que los puestos superiores normalmente toman una posición de omisión y, por lo tanto, continua la situación de acoso (Soria y Garrido, 2005).

También encontramos que puede ser iniciativa de los puestos superiores y necesiten de los puestos horizontales respecto a la víctima para que este ataque sea más efectivo (Vizcaíno, 2019).

En España, el tipo de acoso más típico es el descendente (46,73%); seguido del acoso mixto (23,56%) por lo que el ascendente que en una posición más residual (9.01%) (Trijueque y Gómez, 2009).

Otras formas de acoso residuales. Gang mobbing: encontramos este tipo de ataques cuando el *mobbing* es sobre un grupo delimitado de trabajadores (Petiziol, 2002). *Acoso laboral aleatorio:* Piñuel (2001) hace referencia a este acoso para explicar cuando el acosador elige aleatoriamente la víctima que acosar en periodos de tiempo para conseguir el control de esta y una vez conseguido, ir a por otra persona de la plantilla. Es el tipo de *mobbing* que más indefensión causa a la víctima ya que nunca sabe cuando será su momento.

3.2. Según su intencionalidad

Encontramos cuatro tipos acoso laboral dentro de este criterio: estratégico, de dirección, perverso y disciplinario.

Acoso estratégico. Se pretende que la víctima rescinda voluntariamente para conseguir que la empresa se ahorre la indemnización que le pertenecería por el tiempo trabajado, por lo que supone un ahorro económico en comparación si el despido viniese de la propia empresa (Pérez y Fernández, 2012; Lapena, 2014).

Acoso de dirección. Tiene una doble intencionalidad a la hora de realizar estos ataques. Por un lado, la intención es hacer que aquellos trabajadores con ideas sobresalientes o poco sumisos dejen de poner en duda la autoridad de sus superiores y a la vez, conseguir reducir la plantilla para ahorrar costes económicos (Lapena, 2014).

Acoso perverso. Es el único acoso laboral que no tiene como intención un objetivo laboral, si no tener el control de una persona, el único trasfondo es conseguir la destrucción de la víctima y hacer valer su poder (Hirigoyen, 2001). El acosador se muestra ante la víctima como una persona amable, seductora y confiable, por lo que conseguirá que la víctima le comente y explique aspectos de su vida íntima, los cuales lo utilizará en su contra para aislarle y tener el control total de la víctima (Piñuel, 2009).

Acoso disciplinario. Es utilizado cuando el acosador se siente intimidado ante el carisma de una persona, sobresalga sobre los demás, sea un *pseudojefe*, personas que acumulan muchas bajas laborales o que han presenciado un delito dentro de la empresa (por ejemplo, fraude fiscal). Infligiendo miedo consigue que la víctima se adapte a las exigencias del acosador y, además, sirve de ejemplo para los demás trabajadores para que sigan sus ordenes si no quieren sufrir la misma suerte que la víctima (Lapena, 2014).

4. Estado de la cuestión

El Diario (2020) informa que desde 2015 y 2020, Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha acumulado un total de 13.801 denuncias por acoso laboral en todo el territorio español. Una de las comunidades autónomas más afectadas es Cataluña con un total de 3.128 casos denunciados en ese lustro. Se estima que en 2020 el 9% de la población activa sufrió *mobbing*.

Rodríguez (2019) notifica que los casos que se denunciaron ante la Inspección de Trabajo de Cataluña entre enero y septiembre del 2018 se multiplicaron por cuatro. Justifica este aumento a la precariedad laboral y en el auge de los contratos temporales. Así lo demuestran los datos ya que las características más comunes de

las víctimas en estos casos son mujeres, inmigrantes y con trabajadores precarios (*Mobbing Madrid*, 2018).

Mobbing Madrid (2018) también da explicación sobre esta cantidad de casos. Se relacionan con las consecuencias de la crisis económica mundial ya que hubo reestructuración, mayor inseguridad en el trabajo todos estos factores hacen que haya un deterioro en el clima de trabajo y surjan conductas violentas. Además, Comisiones Obreras (CC.OO.) (2019, como se citó en Sánchez, 2019) declara que las compañías que tienen más casos de acoso laboral son aquellas que tienen más de 50 trabajadores a su cargo y que se dedican al ámbito de la industria, sanidad y comercio.

La Asociación Palentina de Ayudas a Víctimas de Acoso (PAVIA) (2020, como se citó en El Diario, 2020) comenta que hay una gran cantidad de cifra negra, al igual de otros muchos delitos, ya que manifiesta que las denuncias *son solo la punta del iceberg*. Además, critica que al no haber una definición legislativa explícita del acoso laboral en el Código Penal, es difícil de demostrar en juicio que se sufre *mobbing*, por lo que se crea una gran indefensión judicial hacia las víctimas.

En la misma línea, CC.OO. (2019, como se citó en Rodríguez, 2019) manifiestan que la burocracia judicial hace que muchos trabajadores se rehúsen a denunciar, siendo una realidad que el juzgado contencioso administrativo pueda tardar tres años en dar respuesta judicial efectiva a la víctima. Este hecho hace que haya un pesimismo a la hora de confiar en la administración y, por ende, denunciar.

Asimismo, en la sociedad catalana sigue siendo un tema tabú ya que las víctimas sienten que no van a creer su testimonio o que es difícil o casi imposible demostrar que está sufriendo acoso laboral.

CAPÍTULO II: Dinámica, actores y consecuencias.

En este capítulo se estudiará y profundizará en cómo empieza a surgir el *mobbing* y, a su vez, dando respuesta a cómo se mantiene durante un largo periodo de tiempo. Se identificarán a los actores que hacen posible que el acoso laboral se sostenga y las consecuencias que tiene sobre la víctima.

1. Dinámica del *mobbing*

El *mobbing*, de la misma manera que otros tipos de violencia, no puede manifestarse de forma abrupta y ocasional, ya que el acoso sería muy evidente y, por lo tanto, la víctima tendría la fuerza para poder intervenir y parar el hostigamiento (Leymann, 1990).

Hablamos de que este tipo de acoso aparece tras un largo proceso gradual, donde el acosador, sutilmente, en las fases más tempranas, empieza toda una maquinaria de conductas seductoras y cautivadoras para conocer los puntos débiles de la víctima y posteriormente poder utilizar esta información para aislarle, así consiguiendo el control de esta (Einarsen et al., 2002).

Una vez este hostigamiento es más evidente, la víctima se encuentra totalmente carente de ayuda, llegando a perder todo apoyo social dentro de la empresa, ya que sus superiores y compañeros le otorgan toda la responsabilidad de la situación (Einarsen, 1999).

Leymann (1990) desarrolla el proceso de *mobbing* en cuatro fases, las cuales servirán como base a futuras investigaciones:

1. *Fase I: Incidente crítico.* Un conflicto mal gestionado que hace que se configure como detonante del acoso sistemático en un breve periodo de tiempo.
2. *Fase II: Estigmatización.* El acosador señala a la víctima de cómo ha gestionado el conflicto crítico sugiriendo que ha hecho un mal intencionado, haciendo así que se le atribuya la etiqueta de dañina, molesta, perversa... justificando así el acoso organizado y minucioso que comenzará contra la víctima. Además, se empieza a expandir la burla de las características físicas y psicológicas de la víctima. Estas vejaciones comienzan a ser *mobbing* en el momento que son repetitivas y persistentes en el tiempo con intención atacar psicológicamente a la víctima.
3. *Fase III: Administración de personal.* Cuando este acoso llega a oídos de superiores, toda la estigmatización que ha realizado el hostigador

anteriormente surte efecto y se atribuye el problema a las características personales de la víctima. Por lo que se convierte en un chivo expiatorio y la solución es continuar este hostigamiento hasta conseguir que la víctima haya quedado destrozada psicológicamente y decida irse de la empresa.

4. *Fase IV: Expulsión.* La víctima, con graves secuelas del acoso, intenta poner fin al hostigamiento y defenderse sin éxito. Por lo que finalmente desiste y deja su puesto de trabajo en busca de ayuda médica y psicológica.

Aún siendo una propuesta válida y explicativa, no es suficiente para delimitar todo el fenómeno y la complejidad de este. Parés (2006) da una propuesta más extensa de estas fases que permite comprender perfectamente cómo empieza a surgir, como se mantiene y los papeles que adquiere cada uno de los actores que intervienen en este acoso sistemático. Divide estas fases en siete:

1. *Fase de la seducción:* no se ha manifestado el acoso y mucho menos el potencial violento que posee el acosador. El hostigador en esta fase consigue cautivar y seducir a la víctima, se muestra como una persona agradable y gentil hasta tal punto que el futuro acosado califique a esta persona como alguien en quien confiar. De esta forma, consigue su doble objetivo: conocer las debilidades de la víctima y acercarse a algo que desea el acosador (por ejemplo, una cualidad personal o contactos sociales).

Esta fase de seducción puede estar dirigida tanto a la propia víctima como a su entorno, consiguiendo así aliados cuando el acoso sea más explícito.

Consta de diferentes etapas:

- a. Captación de la víctima, conseguirá que la futura acosada le tenga una lealtad infranqueable que consigue a través de la adulación o compasión. Esta lealtad se traducirá en la defensa de comportamientos y actitudes que no son justificables, por lo que la víctima perderá amistades anteriores y en los casos más extremos, familiares.
- b. Absorción o aprendizaje de la cualidad. El acosador conocedor de esta lealtad aprovecha para absorber dotes de la víctima, como pueden ser logros en el trabajo y relaciones sociales, a la vez que mantiene una actitud de amistad extrema hacia al acosado.
- c. Prueba y constatación. El hostigador consigue hacer creer a los demás trabajadores que la cualidad que ha absorbido de la víctima la ha aprendido gracias a él, por lo que le debe su éxito y estos

empiezan a no valorar el esfuerzo ni dedicación de la víctima. Paralela e inconscientemente, el hostigado asimila el engaño y se siente en deuda con el acosador.

- d. Desprestigio externo y personal del verdadero poseedor de la cualidad/propiedad. Empieza el acoso a través de críticas personales vejatorias en presencia de otros y a extender rumores, pero a la vez, se sigue comportando delante de la víctima como si fueran amigos, hecho que desconcierta a la víctima porque percibe la sutil violencia (que no es capaz de reaccionar) y a la vez, el acosador se sigue mostrando como amigo. Lo que crea una dicotomía dentro de la víctima que hace que esté completamente indefensa.

2. *Fase de conflicto.* Hay un conflicto (mayoritariamente es un cuestionamiento de la competencia del acosador) que hace que el hostigado responda y tome una posición contraria a la del acosador, hecho que no le agrada. Si este conflicto no se resuelve de forma correcta, es cuando hay una gran predisposición a que empiece toda la maquinaria del acoso laboral.

El instigador justifica el inicio del mismo por este conflicto, pero ciertamente ya había una voluntad de eliminar de la empresa a la víctima y romperla psicológicamente, ya que quiere ser el poseedor absoluto de la cualidad/propiedad que esta posee, por lo que el conflicto en si, se convierte en una simple excusa. Se ve reflejado ya que en muchas ocasiones este conflicto es inventado por el propio acosador para poder empezar el hostigamiento.

3. *Fase de acoso.* Con una intensidad creciente, el hostigador comienza a tomar actitudes humillantes, vejatorias y degradantes contra la víctima, atacando los puntos débiles que consiguió saber a través de la seducción.

El objetivo es conseguir la desesperación de la víctima a través de la destrucción de su estabilidad psíquica y emocional. El acosador consigue desprestigiar tanto a la víctima delante de los demás trabajadores que le es imposible hablar ya que ha conseguido que carezca de cualquier credibilidad.

4. *Fase de intervención del entorno.* Una vez empieza el acoso, no podría avanzar sin el apoyo del entorno de trabajadores, es decir, esta fase es decisoria en la implementación permanente o no del hostigamiento. Este apoyo lo conseguirá introduciendo rumores sobre la víctima o miedo en caso de que no le apoyen. Que decidan apoyar al acosador puede ser debido a

varias causas: querer evitar consecuencias, afán de poder, gozar del sufrimiento ajeno (perversidad) o tener una relación de dependencia con el instigador.

Esto hace que la víctima se encuentre en un aislamiento extremo e interiorice que todo es culpa suya.

5. *Fase de intervención de la empresa.* El acoso llega a oídos de los puestos superiores y normalmente interpretan este acoso como un conflicto interpersonal, donde la víctima es el problema. En esta fase es donde podemos empezar a encontrar el acoso mixto, donde las posiciones de la empresa encargadas de evitar estas situaciones hostigan también a la víctima.

La violencia ya es directa, explícita y excesivamente cruel. La víctima, en consecuencia, toma un rol pasivo y empieza haber un gran desgaste psicológico, lo que se traduce en una reducción de la productividad, hecho que utilizarán los hostigadores para reprocharle y justificar más el acoso.

6. *Fase de exclusión o marginación.* Pueden ocurrir dos escenarios diferentes:
 - a. La víctima queda excluida del mundo laboral. No solo se ve en la obligación de abandonar el trabajo, si no que, por todo el acoso recibido, tiene como consecuencia: bajas laborales, jubilaciones anticipadas, invalidez, además de ser habitual la aparición enfermedades crónicas tanto físicas como psíquicas y en los casos más graves, ideación suicida.
 - b. La víctima queda marginada. Este es el escenario en casos donde eliminar al hostigado de la empresa no es posible, como, por ejemplo, en funcionarios públicos o en casos donde la víctima decide resistir más.

En esta fase aparecen las primeras intenciones de poner remedio al problema por parte de la víctima yendo a un profesional de la salud. En algunos casos, tal y como apuntaba Piñuel (2001) puede haber un diagnóstico incorrecto y esto empeoraría la situación y la salud de la propia víctima, ya que los hostigantes pueden utilizarlo en su contra para estigmatizarla más o se abuse de la medicalización haciendo que el problema raíz no se solucione.

Gracias a la información que se tiene del fenómeno actualmente y en el caso de que la víctima o personas cercanas a ella pidan ayuda, la recuperación de

la salud tanto física como psicológica es posible y cada vez hay menos casos de diagnóstico incorrecto (Martínez et al., 2012).

7. *Fase de recuperación.* El daño ya ha penetrado en la víctima, pero aún hay esperanza para ella. La recuperación, normalmente, será posterior de salir de la situación hostigante, fuera de cualquier contacto con el/los acosador/es, pero autores como Nava y Fernández (2010) apuntan que esta recuperación puede empezar con anterioridad si un trabajador o jefe brindan apoyo a la víctima y rehúsan a participar en el juego del acosador. Una víctima de *mobbing* dejará de serlo cuando pueda exteriorizar el problema con naturalidad y normalidad (López y Vázquez, 2003).

Entender estas fases es fundamental para poder entender las dinámicas del *mobbing* y así poder prevenirlo y detectarlo con la mayor brevedad posible.

2. Actores del *mobbing*

Verona y Sanatana (2012) argumentan que para que se produzca el acoso laboral, debe haber al menos un agresor, una organización y testigos que promuevan o relativicen el problema y una víctima. Es por ello que se analizará a cada uno de estos actores para comprender mejor el fenómeno estudiado.

2.1. Organización

Los acercamientos teóricos han ido evolucionando en los últimos años en relación con la responsabilidad que se le otorga a los diferentes factores que intervienen en el *mobbing*.

Como se comentó en el capítulo anterior, en los primeros estudios de dicho acoso, se focalizaban especialmente en la tipología de personalidad de acosador-víctima, haciendo que se redujera el *mobbing* a un problema de personalidades, sin tener en cuenta factores organizacionales (Liefoghe y Davey, 2001).

Esto hace que las intervenciones del momento lo interpretaran como una búsqueda obsesiva de castigar al acosador y conseguir una compensación moral a la víctima (Trijueque, 2012).

Es cierto que las personalidades de acosador-víctima juegan un papel importante en el juego del acoso, pero las deficiencias organizativas, clima laboral, el reparto de tareas, la selección y promoción del personal, estilo de liderazgo o la cultura empresarial, también lo hacen, convirtiéndose en factores desencadenantes y

mantenedores del acoso. Haciendo que, actualmente, el foco de estudio esté más orientado al estudio del problema organizacional evidente, entendiendo que la contraposición de personalidades acosador-víctima se desarrolla y se mantiene gracias a un contexto organizacional enfermizo (Trijuque, 2012).

El acoso laboral, por tanto, se convierte en un síntoma de una mala gestión organizacional (Piñuel, 2001). Davenport et al. (2002) enumeran cuatro factores organizacionales que pueden propiciar el inicio del acoso:

- a) Una inapropiada gestión. Sería el caso de empresas que valoran más la productividad rápida que la eficiencia.
- b) Estrés laboral debido a una presión constante en el lugar de trabajo.
- c) Negación, naturalización o escepticismo por parte de los superiores de la organización de la existencia del acoso.
- d) Carencia de ética laboral, haciendo que aquel trabajador que denuncie la situación sea sujeto de acoso. Estos casos son comunes en las organizaciones donde anteponen tener el control a la cooperación (López y Vázquez, 2003).

Bilbao (2001) añade a estos factores: ausencia de apoyo por parte de la dirección, la nula relación con los mismos, la sobrejerarquización de la empresa, cargas excesivas de trabajo consecuencia de la pésima distribución de la plantilla, surgimiento de líderes no oficiales, trabajos monótonos y sin una finalidad clara, conflicto de rol, pérdida de información en los puestos subordinados, ausencia de explicación de las tareas a realizar y los objetivos a lograr en cada una.

Expertos observan que las personas que comentan no haber sufrido o ser testigo de acoso laboral provienen de empresas donde los problemas se solucionan mediante la negociación (Vartia et al., 2003), haciendo que las organizaciones que optan por un estilo más autoritario son más proclives a que surja el *mobbing*. En la misma línea, se ha advertido que las víctimas con un elevado apoyo social, tanto fuera como dentro de la empresa, suelen ser menos permisivos y tienen menos tolerancia a las situaciones hostigantes (Schat y Kelloway, 2003).

Mayoral y Espluga (2010) revisan dos casos de *mobbing* y concluye que quien tiene el poder de la organización de trabajo en la empresa, puede utilizarlo como herramienta para poder ejercer el acoso, ya que puede aislarle, no facilitar *feed-back* o que este *feed-back* sea continuamente negativo, inseguridad en las condiciones de trabajo, etc.

Estudios como los realizados por Rayner y Hoel (1997), Archer (1999) y Medina et al. (2020) apuntan, como se ha comentado con anterioridad, que el clima laboral afecta negativamente siendo particularmente dañino en situaciones donde haya poca armonía entre grupos de trabajo o poco apoyo entre compañeros.

Para Salin (2003) muchos casos de acoso psicológico laboral se convierten en una política de empresa para poder sobrevivir al ambiente tóxico. Hirigoyen (2001) ejemplifica esto cuando existe rivalidad para conseguir un mismo puesto, es decir, cuando en una misma vacante está cubierta por dos trabajadores y ambos sienten que la empresa prescindirá de uno de los dos.

Todos estos factores organizacionales predisponen a los trabajadores a sufrir casos *mobbing*, pero González de Rivera (2002) acentúa la importancia no olvidar que este acoso no sería posible sin el consentimiento ni permisividad de los demás trabajadores. Este acoso se crea por el injusto silencio de los testigos, que sabiendo la gravedad del asunto prefieren no intervenir ya sea por el apoyo explícito al acosador o por mantener su *statu quo* y no convertirse en víctimas.

Por último, Piñuel (2004) expone las características de las organizaciones psicosocialmente tóxicas las cuales divide en seis niveles de análisis:

1. Ético-filosófico: darwinismo social, neoliberalismo económico y concepción del ser humano como instrumento.,
2. De gestión: el conflicto es en la única herramienta para la gestión de diferencias, poca atención a los riesgos laborales psicosociales, precariedad laboral, limitación de la información y comunicación, utilizar el miedo como forma de control y negación del problema.
3. Social: competitividad extrema, numerosos grupos sociales internos, síndrome de supervivencia organizacional y miedo a la represalia.
4. Individual: desarrollo de comportamientos psicopáticos y de sumisión.
5. Grupal: secretismo, testigos mudos, alta cantidad de rumores, ausencia de integración grupal y continuas faltas de respeto entre trabajadores.
6. Jurídico: impunidad de acciones engañosas y vulneraciones al derecho a la dignidad.

2.2. Cómplices

Para que el acoso ejercido sea efectivo, el hostigador debe reunir tres condiciones: secreto de sus actuaciones, culpabilización de la víctima y existencia de testigos mudos (Piñuel, 2001).

Estos testigos mudos, explica Piñuel (2001), que se trata de trabajadores que, normalmente, no forman directamente el grupo de acoso. Sin embargo, por miedo o intereses perversos comienzan a tener pensamientos en contra de la víctima, de esta manera, ya sea tanto por omisión o intención de dañar, acaban colaborando con el agresor, siendo una de las piezas más importantes de las que se vale el hostigador.

De manera opuesta, si estos testigos actuaran a favor de la víctima habría una alta probabilidad de que el acoso no tuviera cabida, debido a que la persona hostigada poseería la misma herramienta que se vale el acosador: mimetismo grupal, es decir, la inclinación de las personas a repetir las actitudes observadas a los demás.

López y Vázquez (2003) describe a estos cómplices como individuos con un gran anhelo de ser aceptados por los demás, débiles, inseguros, indecisos, con miedo de convertirse en la próxima víctima y perder su puesto tanto formal como informal. Fornés (2002) añade que son personas con sentimientos de dependencia hacia al acosador, movidos por el ánimo de conseguir una recompensa, visto que eliminando a la víctima (normalmente, una persona más competente laboralmente) conseguirán mantener su trabajo con apenas esfuerzo.

Las acusaciones hacia la víctima, como se ha visto anteriormente, suelen estar basadas en mentiras, es decir, no se sostienen en una realidad objetivable, por lo que la víctima podría ser cualquier trabajador, es por ello que, aún creyéndose poseedores de la verdad, implícitamente, los testigos saben que podrían haber sido ellos los que ocupen la posición de víctima, por lo que no presentan resistencia a las acciones del hostigador y/o se convierten en acosadores cómplices (Girard, 2002).

Verona y Santana (2012) observa que dentro de estos testigos puede haber camuflados lo que denomina “aprendices de acosadores” o “aspirantes a acosadores” que son los cómplices que podrían ser sucesores al hostigador en caso de no detenerse el acoso, hasta destruir lentamente, pero de forma efectiva, la empresa. En una organización donde estas prácticas han podido entrar, si no se pone solución, habrá una continuidad de víctimas.

El hostigador puede encontrar más colaboradores en empresas donde haya una gran inestabilidad, rotación y temporalidad de puestos, ya que querrán mantener su posición por más tiempo. En aquellos sectores donde estas características laborales

no existen, como puede ser el caso de funcionarios públicos, al contrario de lo que la intuición pueda pensar, también tienen un gran número de casos de acoso psicológico laboral, por lo que esta característica, por sí misma, no es suficiente para explicar el inicio de este fenómeno. Por lo tanto, se necesitan las peculiaridades de la personalidad de las testigos anteriormente enumeradas (Verona y Santana, 2012).

2.3. Agresor

El agresor, que normalmente se trata de un hombre, sufre el conocido sentimiento de inferioridad causa de una dicotomía entre lo que desea ser (ideal) y lo que realmente es (Einarsen et al., 2002). Piñuel, (2002) expone que estos sentimientos deben ser compensados a través de un complejo de superioridad.

Leymann (1996) evidenció que el acosador actúa para esconder o disimular sus propias carencias. Este complejo hace que la persona viva en una realidad ficticia donde posee estas características que anhela. Es entonces, donde entra en juego el papel de la víctima, una persona que dispone de estos atributos, éxito y méritos (Piñuel, 2008). El acosador lo experimenta como un golpe de la dolorosa realidad, siendo aquí donde aparecen actitudes de negación y ambición de eliminar este peligro para mantener su realidad paralela. La víctima causa en el agresor un fuerte psicoterror debido a que crea una desestabilización psicológica (Piñuel, 2002; Nava y Fernández, 2010).

En la misma línea, González de Rivera (1997) expone tres características típicas en el agresor: sed de control lo que conlleva a la deshumanización de los empleados, la mediocridad y la envidia respecto a sus compañeros que tienen las aptitudes que desea. Dicho autor habla del concepto de la mediocridad inoperante activa (síndrome MIA) que se trata de un síndrome psicológico que se caracteriza por el anhelo de notoriedad, envidia de los logros de los demás, nulo reconocimiento de dichos méritos ajenos y si los reconoce, será para resaltar su figura o porque considera que las personas exitosas han conseguido ese mérito gracias a la ayuda de terceros. A la vez, divulga rumores, calumnias e injurias contra estas personas prestigiosas.

Esta necesidad de eliminar a la víctima se traduce en una competitividad extrema y una presión autoexigida para evidenciar que él está por encima de los demás, por lo que crea una división en como percibe a los demás: enemigos o cómplices (Piñuel, 2002; Verona y Santana, 2012). Este pensamiento se ve intensificado por la personalidad narcisista y paranoide que normalmente se encuentra en estos sujetos, haciendo que esta dicotomía se vea aumentada (Ovejero, 2016).

Martínez et al. (2012) complementa que los hostigantes encajan en dos modelos:

1. Perfil alto en psicoticismo: distante y estable emocionalmente, orgulloso, ideas de grandeza, calculador y ausencia de culpabilidad. Capaz de organizar la actuación con tal de conseguir su objetivo, haciendo que la víctima, paulatinamente, se vaya desgastando psicológicamente y nadie acuda a su ayuda.
2. Perfil alto en neuroticismo: inestable emocionalmente, inseguro, poca tolerancia a la frustración, propenso a la ansiedad y reacciones explosivas. Aquí encontraríamos al acosador que describe Piñuel, ya que el acosador no está capacitado para hacer frente a las exigencias del puesto de trabajo que ocupa, por lo que cualquier persona que interprete como amenaza, intentará eliminarla de la manera más agresiva.

Hirigoyen (1999) aporta características de las personalidades narcisistas que encontramos en los hostigadores: idea de auto-grandiosidad, fantasías de éxito y poder, se considera especial y único, necesidad de ser admirado, explotador de relaciones interpersonales, carente de empatía, aunque puede aparentarla perfectamente y mantiene conductas y actitudes arrogantes hacia aquellos que no comparten su delirio.

Son personas completamente amorales, incapaces de sentir remordimientos, culpabilidad o sentirse responsables del daño causado, egocéntricas, manipuladoras, cobardes, agresivas, profesionalmente mediocres, celosas, perversas, mentirosas, faltas de interés por los demás, pero con una necesidad imperiosa de ser el centro de atención, no admiten acusación o reproche, (Martínez et al., 2012; Verona y Santana, 2012).

Hecho que sorprende por la forma en que se relaciona con los demás: seductores, amables y adorables. Por consiguiente, una vez se expone el maltrato psicológico que sufre la víctima, choca con la imagen que tienen del acusado y reaccionan apoyando a este (Ovejero, 2006).

Ávila et al. (2016) apunta que los hostigadores son movidos por un miedo de perder los privilegios que poseen dentro de la empresa, por lo que deben eliminar cualquier competencia que pueda ser un peligro.

Autores como Piñuel (2001), Ovejero (2006) y Verona y Santana (2012) denominan a estos sujetos como “asesinos psicológicos en serie” ya que el acosador, si no hay una intervención de la empresa, seguirá destrozando psicológicamente a víctimas.

El acosador no se define por raza, religión, nivel de estudios, ideología, si no, por otras características (Verona y Santana, 2012). Ovejero (2006) resalta la importancia de recordar que, aunque haya un patrón de personalidad y carencias psicoafectivas y emocionales en el hostigador, eso no significa que sean causas ni justificación del acoso, si no que es la acumulación de estos factores personales añadidos con una inexcusable colaboración de una cultura social y empresarial que refuerce estas conductas hostigantes, donde juega un papel muy importante la complicidad activa o pasiva por parte del grupo en el que ha surgido el acoso.

Pérez (2015) recapitula las características que se conocen de los acosadores y los clasifica en siete tipos diferentes: el mediocre, el necesitado de permanente adulación, el paranoico, el cuentabatallas, la persona con problemas personales y el psicópata. Las peculiaridades de cada uno están explicadas en el anexo I.

2.4. Víctima

Autores como Leymann (1996), Ausfelder (2002), Borrás (2002), Trujillo (2007) y Pérez (2015) apuntan que no hay unas características definitorias de la víctima de acoso psicológico laboral, esto hace que se nos plantee dos problemas: cualquier persona, a lo largo de su carrera profesional, puede serlo y puede haber problemas en el momento de detectarlo en la empresa al ser difícil categorizarlo. Nava y Fernández (2010) y Verona y Santana (2012) apuntan que es suficiente que el agresor considere a la víctima una amenaza laboral, que posea características deseables por él, sumado a una pobre ética o normas organizacionales.

Por el contrario, como Field (1996), Namie y Namie (1999), Hirigoyen (1999), Martínez et al. (2012), Verona y Sanatana (2012) y Pérez (2015) indican que sí puede haber unos rasgos distintivos como puede ser: persona trabajadora, con escasa red social de apoyo, atípica, simpática, popular, confiable, autónoma, honrada, generosa, buena organizadora, tolerante, creativa, con iniciativa, ingenua y con un alto sentido de la justicia.

Generalmente, se ha considerado a la víctima como una persona débil y con escasas habilidades sociales que hacen que sean más vulnerables a ser víctimas de dicho hostigamiento (Piñuel, 2002). Varios estudios han puesto de manifiesto que las personas que son objeto de acoso pueden presentar una baja autoestima y altos niveles de ansiedad social, hecho que hace que muchas veces no saben exteriorizar el acoso y, por *ende*, pedir ayuda. Incluso se ha observado una relación significativa entre el *mobbing* y rasgos de personalidad, tales como el neuroticismo, o una pobre autoimagen, además de tener una tendencia a la indecisión, culpabilidad,

dependencia y credulidad (Field, 1996; Matthiesen y Einarse, 2001). González de Rivera (2002) señala también rasgos de personalidad dependiente, sumado a la tendencia a evitar conflictos produce una dificultad para romper la relación con el agresor.

Álvarez (2002) aclara que frecuentemente se trata de personas que desafían las conductas autoritarias de compañeros o superiores. Esto sirve para ellos como excusa para empezar el acoso, y una vez han agotado la *psiqué* de la víctima, esta pide ayuda y es tratada como exagerados o, incluso, como enfermos mentales.

Vidal y Ballesteros (2002) clasifican tres tipos de víctima:

1. Víctimas envidiables, destacan en el trabajo y son brillantes socialmente, por lo que el acosador las detecta como una amenaza en potencia, por lo que considera que debe eliminarlas.
2. Víctimas vulnerables. Suelen ser personas con enfermedades mentales, tales como depresión, por lo que se convierten en un blanco fácil para descargar su ira.
3. Víctimas trabajadoras, eficaces, que ponen en manifiesto la mediocridad de los demás y la necesidad de hacer cambios dentro de la empresa, por lo que amenaza al *status quo*.

Un problema que se encuentra es que las víctimas de acoso psicológico laboral normalmente desconocen que están sufriendo *mobbing* (González de Rivera, 2002; Salin, 2003).

Zapf y Grooss (2001) afirman la variedad de perfiles y factores involucrados dentro de las víctimas de acoso laboral. Estos responsabilizan esta diferencia a un único factor: la inteligencia emocional.

Verona y Santana (2012) avisan que frecuentemente se culpabiliza del acoso a la víctima, ya sea a través de la personalidad u otros factores, por lo que al final se psicopatologiza a esta para solucionar el problema, debiendo ser el agresor el que debería ser tratado.

Las mujeres entre 35 y 45 años, inmigrantes, personas con diversidad funcional, entre otros colectivos minoritarios, son personas más proclives a ser víctimas (López y Vázquez, 2010; Martínez et al., 2012). De la misma forma, las personas que han sufrido *bullying* (acoso escolar) tienen una alta probabilidad de sufrir acoso psicológico laboral (Smith et al., 2003).

En relación con la gran presencia de víctimas mujeres, Salin (2003) apunta que puede deberse a que la presencia femenina en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos se percibe como intrusas.

3. Consecuencias en la víctima

El *mobbing* acarrea consigo una serie de consecuencias en la víctima que abarca prácticamente la totalidad de la vida de esta: su salud física y mental, red social y ámbito laboral (Ávila et al., 2016). Aunque hay que tener en cuenta que no todas las víctimas sufren en la misma intensidad la sintomatología o reacciones que se expondrán (Pinzón de Bojana y Atencio, 2010; Verona y Santana, 2012).

3.1. Consecuencias en la salud física y mental

El *mobbing* se caracteriza de tener como objetivo destruir psicológicamente a la víctima. Estar expuesto a estas situaciones de intimidación hace que puedan surgir tanto enfermedades psicológicas como físicas.

Estudiando a varios autores, se desprende una serie de efectos negativos en los diferentes ámbitos de la salud (Björkqvist et al., 1994; Piñuel, 2001; López y Vázquez, 2003; Trujillo Flores et al., 2007; Pinzón de Bojana y Edith, 2010; Martínez et al., 2010; Verona y Santana, 2012; Pérez, 2015; Ávila et al., 2016; Rosario-Hernández y Millán, 2016).

1. Efectos cognitivos: apatía, irritabilidad, inquietud, olvidos, hipervigilancia, baja concentración y agresividad.
2. Efectos psicosomáticos: vómitos, nauseas, pérdida del apetito, sensación de nudo en la garganta, problemas en la conciliación del sueño, pesadillas recurrentes, sudoración, palpitaciones, sofocos, migraña, fatiga crónica, sensación de falta de aire y dolores musculares, cervicales y estomacales.
3. Efectos emocionales: ansiedad, anhedonia, melancolía, aislamiento, sentimiento de fracaso, impotencia, frustración, pérdida de autoestima, sensación de amenaza constante, miedo a explicar lo que ocurre u ocurrido, desconfianza, tristeza, ataques de pánico e ideación suicida.

En el estudio realizado por Rosario-Hernández y Millán (2016) se evidenció la gran presencia de depresión, ansiedad y estrés en las víctimas de *mobbing* tanto en casos de empresa privada como funcionarios públicos.

Esta sintomatología emocional puede complicarse y convertirse en un trastorno mental. Leymann (1996) comentó que hay una gran presencia de trastorno de estrés postraumático (TEPT) en estas víctimas, pero Ávila et al. (2016) argumentan que, aunque la sintomatología puede ser muy clara, hay que hacer un diagnóstico diferencial con trastorno de depresión mayor, trastorno de ansiedad generalizada o un trastorno adaptativo, supuesto que podrían explicar mejor la situación psicológica de la persona afectada.

Piñuel (2002) realiza una clasificación según la personalidad resultante de la víctima después de sufrir acoso:

1. Personalidad predominantemente obsesiva. Se caracterizan por mostrarse hipersensibles con el entorno, sobre todo cuando observa una injusticia o conductas que le recuerdan al acoso recibido y ansiedad crónica
2. Personalidad predominantemente depresiva. Se distinguen por la desesperanza, vacío emocional y anhedonia que presentan. Este tipo de personalidad adoptada tienen un mayor riesgo en padecer conductas adictivas y abuso de sustancias.
3. Personalidad predominantemente resignada. Una gran voluntad de aislamiento social, además, no quiere formar parte de esta.

3.2. Consecuencias en la red social

La víctima empieza a sufrir un aislamiento e inadaptación social que afecta a su entorno. Empiezan a surgir tensiones y conflictos entre amistades y familiares, se descuidan los vínculos, a la vez que la estigmatización empieza a surgir ya que dichos vínculos cercanos la empiezan a considerar como una persona amargada, desmotivada y sin expectativas de vida (Topa et al., 2007; Pinzón de Bojana y Edith, 2010; Ávila et al., 2016).

Asimismo, se observa que en las víctimas surge una gran susceptibilidad e hipersensibilidad a la crítica, esto ocasiona desconfianza y una gran distorsión en las relaciones sociales que hace que estas se dificulten notablemente (Martínez et al., 2012; Pérez, 2015).

3.3. Consecuencias en el ámbito laboral

El estrés que ocasiona todo el acoso recibido hace que la víctima no pueda ser tan productiva como lo era antes, a la vez que va perdiendo poco a poco la motivación y compromiso por su trabajo. Simultáneamente, sube el ausentismo, la insatisfacción

y la rotación laboral, lo que causa deseo de dejar el puesto de trabajo (Quine, 1999; Piñuel, 2008; Rodríguez et al., 2009; Martínez et al., 2012; Carvajal y Dávila, 2013; Pérez, 2015; Ávila et al., 2016).

Verona y Santana (2012), adiciona que al haber largos periodos de absentismo laboral esto hace que la víctima vaya siendo etiquetada de mala profesional, a la vez que va perdiendo habilidades para ejercer su oficio. Todo este conjunto de situaciones hace que se vayan formando calumnias en el sector, lo que ocasiona dificultades para volver al mercado laboral una vez superado el maltrato psicológico.

El conjunto de estas consecuencias puede derivar a una incapacidad permanente para poder volver a trabajar o ejercer su oficio o cualquier otro.

CAPÍTULO III: El papel del psicólogo forense en casos de *mobbing*

En este tercer se dará una pequeña explicación a la problemática que supone la tipificación del *mobbing* y la regulación del psicólogo forense en el ordenamiento jurídico español. Por otro lado, se explicarán las funciones del psicólogo forense, los métodos e instrumentos psicométricos que utiliza dentro de los casos de acoso laboral. Concluyendo con unas consideraciones al trabajo del peritaje psicológico forense.

1. Legislación del *mobbing*

A nivel jurídico, el acoso laboral conlleva problemas e incertidumbres derivados de una pobre e insuficiente definición en este ámbito. No se dispone de una normativa específica para su prevención, control y actuación, haciendo que haya una escasa delimitación de la conducta jurídicamente castigada o tipificación de esta, además de una pobre fundamentación jurídica (centrándose mayoritariamente en el *mobbing* vertical descendente) (López y Vázquez, 2003).

Incluso en ausencia, prácticamente, de definición legal y regulación en el ordenamiento jurídico español, es erróneo pensar que una víctima de acoso moral laboral no tiene oportunidad de defenderse con la maquinaria judicial en situaciones en este tipo de violencia (López y Vázquez, 2003; Escudero y Poyatos, 2004).

La fundamentación jurídica del *mobbing* empieza en la Constitución Española (C.E.), puesto que ataca directamente a la dignidad de la persona (artículo 10 C.E.), la integridad física y moral (artículo 15 C.E.), el derecho al honor (artículo 18 C.E.) y se trata de una discriminación (artículo 14 C.E.),

Dentro de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (C.P.) del Título VIII de las torturas y otros delitos contra la integridad moral, en el segundo párrafo del artículo 173, apartado primero, castiga las conductas humillantes u hostiles, sin llegar a ser trato degradante, pero que supongan un grave acoso contra la víctima en el ámbito laboral o cualquier relación profesional análoga, prevaleciendo de su relación de superioridad.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio desarrolla el mencionado artículo exponiendo que se incrimina la conducta de acoso laboral (hostigamiento psicológico), el cual crea situaciones de grave ofensa a la dignidad de la víctima.

Como se ha expuesto anteriormente, el C.P. sólo tipifica el *mobbing* vertical descendente, haciendo que la jurisprudencia sostenga que el acoso laboral horizontal y el vertical ascendente se ajustan dentro del artículo 173, apartado primero, primer párrafo: “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral (...)”, siendo una definición no específica y ambigua para el problema tratado (Iberley, 2019; DudasLegislativas, 2020).

Añadiendo a lo expuesto, la doctrina, en relación con los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que hacen referencia a la responsabilidad del superior de la empresa a evitar y, en caso de haberse producido, extinguir cualquier conducta que pueda menoscabar la salud física y psicológica del trabajador, se postula a reconocer a los superiores como uno de los principales responsables del acoso laboral horizontal, dado que por omisión, han aceptado y naturalizado el problema (Iberley, 2019; DudasLegislativas, 2020).

Quintero (2010) manifiesta la necesidad de regular específicamente este tipo delictivo ya que en los últimos años ha habido un aumento del mismo. Propone una tipificación más específica se podría dar una respuesta más idónea y, *por ende*, una mayor protección a la víctima.

La función del psicólogo forense dentro del proceso judicial viene recogida entre los artículos 335 y 352 de Ley de Enjuiciamiento Civil (L.E.C.). Especial mención al artículo 340 de dicha ley, en el cual se especifican los requisitos que debe poseer el psicólogo forense para poder ejercer dentro del sistema judicial.

2. Funciones del psicólogo forense

El psicólogo forense auxilia y colabora con la administración de justicia proporcionando conocimientos sobre la conducta humana al juez o tribunal. Estos se transmiten a través de la pericial (medio de prueba), que se define como un informe clínico, cuya finalidad es enumerar de forma científica, los resultados obtenidos dentro de un proceso de evaluación y/o intervención psicológica de una persona determinada, que en casos de *mobbing* puede ser tanto de la víctima como del agresor (Finol, 2006; Bordas et al., 2009; Quintero y López, 2010; Vicente et al., 2011; Macedo, 2017). Este trabajo se enfocará principalmente a la evaluación de la persona hostigada.

Finol (2006) subraya la importancia de que el profesional de la psicología forense comprenda conceptos tanto de la psicología general como de la específica del

campo forense. Asimismo, se mantenga en constante investigación de los últimos avances en la materia.

El conocimiento de la psicología general hace referencia a las bases biológicas, cognitivo-afectivas, sociales e individuales de la conducta humana, además de saber emplear e interpretar estadísticas y otros métodos científicos.

En cambio, los conocimientos de la psicología específica del campo forense aluden a:

1. La evaluación. El perito psicólogo deberá conocer la cuestión legal que se está juzgando, en base a ella, diseñará una metodología específica para dar una respuesta adecuada a la solicitud del juez, tribunal o parte contratadora. A su vez, conocer mejor el estado psicológico de la víctima a través de pruebas psicométricas y otros instrumentos científicos.
2. Asesoramiento, consiste en la obligación de entender y comprender el proceso judicial en el cual ofrecerá sus servicios, en conjunción con el saber psicológico que posee, para dar una respuesta científica y adecuada a la petición de la parte contratadora.
3. Supervisión e investigación. Hacen referencia a la necesidad del psicólogo forense a estar en continuo estudio de los avances científicos en el área que le corresponde. Además de conocer los diseños de investigación, metodología y análisis estadístico de la psicología forense.

Las funciones del psicólogo forense son diversas, dependen, fundamentalmente, del órgano jurisdiccional donde solicite su intervención (Quintero, 2010). En el caso del *mobbing* comprende la jurisdicción penal o de instrucción, donde su ejercicio se basa especialmente en la valoración psicológica tanto de la víctima (lesiones y/o secuelas psíquicas y credibilidad de testimonio) como el denunciado (capacidad procesal, imputabilidad y riesgo delictivo) (Vicente, et al., 2011).

A través del estudio de varios autores (Quintero, 2010; Aristizabal y Amar, 2010; Vicente, 2011; Macedo, 2017; Vizcaino, 2019), se desarrollaran las funciones del psicólogo forense en casos de *mobbing*:

1. *Evaluar y realizar diagnósticos*. Con la ayuda de la utilización de instrumentos de evaluación, de técnicas y de procedimientos de peritaje, se realizará un informe pericial. Con independencia del profesional que solicite sus servicios, como se ha mencionado anteriormente, se desarrollará en la pericial la metodología científica utilizada, los antecedentes psicológicos y/o

médicos, los resultados de las diferentes pruebas realizadas y a las conclusiones que se deducen de estas.

Se ha de valorar la imputabilidad, los posibles trastornos psicopatológicos originados, toxicomanías, daño moral y las situaciones de maltrato.

Con esta evaluación, el psicólogo forense debe llegar a conclusiones adecuadas, objetivas y apropiadas, pero a diferencia de la evaluación clínica, no tienen porque ser, necesariamente, terapéuticas. Esto es debido, sobre todo, a que la practica forense se caracteriza por una revisión y recolección de información de terceros, como pueden ser información médica, judicial, penitenciaria, educativa o laboral, entrevistas a testigo, etc. Aún teniendo puntos en común con la evaluación clínica, la forense se focaliza en obtener información más relevante para el proceso judicial.

2. *Asesoramiento.* Aconseja y orienta las decisiones del juez o tribunal en asuntos propios de la psicología, carentes de dicho conocimiento. A través de la evaluación realizada podrá dar una valoración más objetiva sobre la *psiqué* y conductas de las personas implicadas en el proceso legal y, a su vez, junto a la ratificación verbal del informe el día del juicio oral, ayudar a que se dicte una sentencia más conciliable con la verdad material.
3. *Realizar perfiles y/o esquemas de funcionamiento psicológicos* de la persona evaluada para poder prevenir su porvenir delictivo en el caso del hostigador y las consecuencias en la salud mental y laboral que tendrá el acoso en la víctima.
4. *Realizar consultorías y asesorías.* Divulgar contenido científico sobre la psicología a los diferentes profesionales del sistema legal, mediante la elaboración de campañas de información. Estas tienen como objetivo que los juristas y cuerpos de seguridad del Estado obtengan una visión más amplia sobre las enfermedades mentales y otros conceptos psicológicos para poder mitigar y prevenir daños emocionales y sociales en la víctima, es decir, la victimización secundaria.
5. *Investigación.* La psicología forense no es una excepción e igual que muchas otras profesiones, se debe tener conocimiento de los últimos avances en la materia, tal y como se apuntaba anteriormente. Actualmente, la calidad y credibilidad de testimonio ha adquirido una gran importancia en las recientes investigaciones.

El ejercicio del psicólogo forense debe estar sometido al código deontológico del psicólogo (C.D.P.). Se deduce que el principio de confidencialidad (artículo 40 C.D.P.) queda infringido por la propia naturaleza de la función forense, a causa de que mediante la pericial, se harán públicos a los profesionales y personas implicadas en el proceso judicial las manifestaciones verbales y datos psicotécnicos. Por consiguiente, el consentimiento informado (artículo 39 C.D.P.) por parte del cliente es fundamental, además de aclarar y manifestar las características esenciales de la relación entre peritado y perito (artículo 25 C.D.P.). En algunas ocasiones habrá voluntades antagónicas entre el evaluado y la acción legal, por lo que el psicólogo forense debe mantener una postura imparcial y profesional durante todo el proceso (artículo 15 C.D.P.). (Echeburúa et al., 2011)

3. Evaluación pericial psicológica del *mobbing*

El proceso de evaluación psicológica ya sea en el contexto clínico o forense, debe seguir una secuencia de actuaciones encadenadas para lograr una rigurosidad científica y, simultáneamente, recopilar los datos más relevantes de la exploración (Ballesteros et al., 2003).

Echeburúa et al., (2011) proponen una organización y estructuración del proceso de evaluación forense en el que constan siete fases:

1. Solicitud de la evaluación pericial. La demanda puede proceder tanto del juez como los abogados de las partes. La solicitud debe ser sumamente concisa y clara para que el psicólogo forense pueda dar respuesta a diferentes cuestiones:
 - a. ¿Se está cualificado para poder afrontarla?
 - b. ¿La psicología puede dar respuesta a este caso?
 - c. ¿Es ético según el código deontológico?

En esta fase, es esencial que el perito posea la capacidad de traducir conceptos jurídicos en términos psicológicos, como, por ejemplo, de imputabilidad jurídica a capacidad de juicio.

2. Primera recogida de información. Antes de concertar la primera entrevista con la persona implicada en el proceso judicial, es necesario que el psicólogo forense disponga de la documentación legal del caso para poder fundar las primeras hipótesis y, *por ende*, la metodología conveniente para el suceso que se va a estudiar.

3. Formulación de hipótesis. Las hipótesis en psicología forense pueden ser de dos tipos diferentes:
 - a. Hipótesis basadas en el supuesto de cuantificación. Consisten en las hipótesis que tratan de identificar un cuadro psicopatológico o cualquier fenómeno psicológico en la persona evaluada y, simultáneamente, conocer la intensidad de este.
 - b. Hipótesis basadas en el supuesto de semejanza. Suponen la identificación de la sintomatología de la persona evaluada a partir del conocimiento de la literatura científica sobre las manifestaciones psicofísicas presentadas frecuentemente por las personas que han sufrido acoso laboral.

El psicólogo forense debe evitar fenómenos como el de la profecía autocumplida o el efecto Pigmalión (Rosenthal, 2002).

4. Operativización de las hipótesis mediante instrumentos y procedimientos evaluación. Se debe identificar las variables psicológicas involucradas y encontrar los instrumentos psicométricos pertinentes para poder cuantificar dichas variables.
5. Contrastación de hipótesis. En esta fase el psicólogo ya poseerá suficiente información para poder integrar, analizar e interpretar, y a su vez, dar respuesta a las hipótesis formuladas. Si estos datos no contrasten las hipótesis planteadas, se deberán reformular e iniciar una nueva evaluación. Si, por el contrario, se confirman las hipótesis formuladas, el psicólogo forense deberá relacionar la información obtenida durante la evaluación con la solicitud legal. Varios autores (Borrás, 2002; Ege 2002; Trijueque, 2007) apuntan que la búsqueda de nexo causal entre las conductas de acoso laboral y la sintomatología observada puede convertirse en una encrucijada, es por ello que es vital conocer y valorar el estado anterior de la víctima.
6. Comunicación de los resultados a través de la pericial a la parte contratante. El informe pericial es documento científico y, al mismo tiempo, legal, por esta razón está regido por los principios legales que garantizan la correcta tutela judicial (publicidad, oralidad, contradicción e inmediación).
7. Ratificación. Tal y como expone el artículo 347 de la L.E.C. el psicólogo forense en calidad de perito tiene la obligación de comparecer y participar de la manera recogida en dicho artículo. En este acto de ratificación permite a las diferentes partes del juicio penal conocer el proceso de evaluación que se

ha aplicado y, a la vez, es la oportunidad que tiene el perito para explicar los resultados obtenidos.

La parte contraria intentará desvirtuar y poner en duda el trabajo del psicólogo forense, es por ello que este debe estar preparado para el cuestionamiento de su labor.

Durante el proceso, el psicólogo forense debe examinar el estado de salud mental premórbido de la víctima, así como la relación causal entre la psicopatología novedosa y su relación con el hostigamiento, así como intentos de simulación o declaraciones falsas, situaciones habituales en contextos forenses (Esbec y Gómez-Jarabo, 2000).

Hay que considerar que la evaluación del *mobbing* ha de ser multidimensional, es decir, es importante abordar el fenómeno desde diferentes perspectivas para poder realizar un análisis minucioso y comprender a la perfección la realidad que rodea a la víctima, el acosador y la organización. Trijueque et al. (2010) advierten que el estudio multidisciplinar en estas situaciones es difícil, puesto que en numerosas ocasiones la propia organización negará el acoso, en consecuencia, sólo se poseerá la información facilitada por la víctima. Así pues, toda documentación recopilada es de interés.

Bilbao (2001) explica los datos e información que se aconseja disponer y obtener para realizar un correcto diagnóstico. Encontramos la anamnesis socio laboral, análisis en profundidad del puesto de trabajo actual, descripción cronológica del curso traumático de los acontecimientos habidos en los pasados años (origen de las situaciones), sexo, edad, antigüedad en la empresa y en empresas anteriores, tiempo de estrés, frecuencia, problemas con el sueño, calidad de vida, diagnósticos psiquiátricos o tendencias hacia otros estados, empleo de cuestionarios, implicaciones laborales, familiares y sociales, cumplimiento de la definición de *mobbing* en sus aspectos de frecuencia (por lo menos, una vez a la semana), temporalidad (más de seis meses) e incorrección de la acción sufrida y detección de distintos tipos de adicciones.

3.1. Métodos e instrumentos psicométricos para la detección de mobbing

El perito psicológico debe conocer y hacer uso de varias técnicas de evaluación psicológica para la correcta sustracción de información del evaluado. Los métodos e instrumentos que comúnmente se utilizan en el trabajo del psicólogo forense son los mismos que se emplean en la práctica clínica, por consiguiente, pueden acarrear un problema de fiabilidad y validez, puesto que están estandarizados para el ámbito

clínico y no forense. Es aquí donde intervienen las habilidades y experiencia del psicólogo forense para hacer las inferencias correspondientes de estos procedimientos (Bordas et al., 2009; Ackerman, 2010; Muñoz, 2013).

Echeburúa et al. (2011) enumeran cuatro características propias de la evaluación forense que en la práctica clínica no se sucede y se ha de tener presente durante todo el proceso forense:

1. No hay una voluntariedad por parte de la persona evaluada o es una voluntariedad negociada con el abogado para la actuación de defensa.
2. El proceso judicial es un estresor que puede distorsionar los datos facilitados.
3. Ganancias secundarias que se obtienen al recibir un dictamen favorable para acceder a un beneficio o evitar un daño.
4. Se debe relacionar los conocimientos científicos de la psicología con conceptos legales.

Se debe tener en cuenta que la evaluación psicológica forense, de la misma forma que todas las ciencias, se rige por los mismos principios: debe ser un procedimiento estructurado que posibilite la replicabilidad (Fernandez-Ballesteros, 2007).

3.1.1. Entrevista pericial

Es el procedimiento más utilizado por la práctica forense. Habitualmente se trata de entrevistas semiestructuradas, donde a través de un esquema sistematizado, pero lo suficiente flexible para permitir recoger la anamnesis de la persona evaluada, la sintomatología presentada y otros datos relevantes para el objetivo de la pericial (Groth-Marnat, 2009; Bordas, 2009; Echeburúa et al., 2011; Muñoz, 2013).

El *rapport* o sintonía psicológica entre perito y peritado ayudará a que la víctima se sienta cómoda, escuchada y no juzgada, por ende, facilitará la recogida de información. Para alcanzar este *rapport* se recomienda empezar la entrevista de forma poco directiva e intrusiva para que la persona que ha sufrido el acoso no se percate de la recopilación indirecta de información. Una vez ya reunida suficiente información, se puede iniciar un tipo de entrevista más directiva para entrar en detalle de la situación sufrida y en la sintomatología presentada. Asimismo, ha de analizarse las conductas observadas durante el relato de la experiencia traumática, puesto que ayudarán a orientar al psicólogo qué sintomatología debe ser estudiada con instrumentos psicométricos (Jiménez, 2001).

Se debe evitar toda confrontación al principio de la entrevista forense puesto que la persona podría interpretarlo como un ataque (Echeburúa, et al., 2011). Mesa y

Rodríguez (2007) advierten que la labor del perito no es exclusivamente detectar sintomatología, sino que debe reconocer las consecuencias que tienen en la vida de la víctima.

En casos de acoso laboral, es importante detectar la posible simulación en el relato y en la sintomatología mostrada debido a que en estas situaciones hay una gran prevalencia de beneficios secundarios. Autores como Esbec y Gómez-Jarabo (2000), Ruiz (2007) y Muñoz (2013) analizan signos que sugieren que la persona evaluada está simulando:

1. Baja cooperación, se aferran a la información aportada, pero estos datos son contradictorios con la documentación que posee el perito.
2. No existen intervenciones clínicas anteriores de la psicopatología supuestamente sufrida.
3. Lenguaje vago y poco específico, además de utilizar conceptos vacíos, para describir el síndrome que sufre.
4. Hay una dramatización sobre el empeoramiento de la sintomatología presentado.
5. No hay signos por parte del peritado de anhelar la recuperación de su condición psicopatológica.

3.1.2. Instrumentos psicométricos

Las pruebas psicológicas frecuentemente se emplean después de las entrevistas forenses para indagar en aquellos aspectos que el perito encuentra relevantes en la exploración. Tal y como apuntan Bordas et al. (2009) estos instrumentos son objetivos y tipifican la conducta humana, en consecuencia, hay una uniformidad en la aplicación y puntuación, de la misma forma, hay normas de interpretación de los datos estandarizadas. Se ha de recordar que la actividad del psicólogo forense no debe resumirse al uso de instrumentos psicométricos. Este abuso se vincula a la creencia de que es la única técnica fiable o presión legal.

Echeburúa et al. (2004) postulan que el impacto psicológico está modulado por diversos factores, de los cuales encontramos factores relacionados con la situación de victimización denunciada y factores de vulnerabilidad (moduladores)

Los factores relacionados con la situación de victimización criminal atienden a parámetros cuantitativos (frecuencia, intensidad y duración), parámetros cualitativos (nivel de humillación y acoso por la víctima) y consecuencias o secuelas negativas procedentes del acoso laboral. Para cuantificar este factor, la psicología dispone de

varios instrumentos estandarización de medición del *mobbing*: LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (Leymann, 1990); LIPT-60 (González de Rivera y Rodríguez (2006); Barómetro CISNEROS (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) (Fidalgo y Piñuel, 2004); WHS (Work Harasment Scale) (Björkqvist, et al., 1994); CAPT (Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo) (Moreno et al., 2008). Estos instrumentos presentan una gran precisión de evaluación del acoso (Trijueque, 2012).

LIPT es el más utilizado a nivel mundial, especialmente en investigación, en cambio, en España se administra con más frecuencia la versión española de esta, LIPT-60, y el Barómetro CISNEROS (Carvajal y Dávila, 2013). Es por ello que se profundizará más en estos dos.

LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) es la versión estandarizada para la población española y traducida al castellano del LIPT (Leymann, 1990; González de Rivera, 2002).

Configurándose como un cuestionario escalar tipo Likert autoadministrado el cual valora 60 estrategias de *mobbing*, mientras que el original es un cuestionario dicotómico, con 45 ítems (González de Rivera y Rodríguez, 2006). Los ítems añadidos en la versión española son estrategias de *mobbing* observadas en los casos nacionales (Trijueque, 2012).

Los autores a razón de querer proporcionar información global (frecuencia e intensidad del acoso) y particular (análisis de las respuestas individuales), dividen los 60 ítems en seis diferentes dimensiones (González de Rivera y Abuín, 2005):

1. Índice de desprestigio laboral (DL) = Sumatorio puntuaciones en ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 dividido entre 14
2. Índice de entorpecimiento del progreso (EP) = Sumatorio ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37 dividido entre 7
3. Índice de incomunicación (BC)= Sumatorio items 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53 dividido entre 9
4. Índice de intimidación encubierta (IE)= Sumatorio items 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48 dividido entre 7
5. Índice de intimidación manifiesta (IM)= Sumatorio items 1, 2, 4, 8, 19, 29 dividido entre 6

6. Índice de desprestigio personal (DP)= Sumatorio ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31 dividido entre 7

Por otra parte, se establecen tres indicadores globales:

1. El número total de estrategias de acoso psicológico, (NEAP). Se calcula sumando las respuestas distintas a cero.
2. El índice global de acoso psicológico (IGAP). Se debe sumar los valores asignados a cada estrategia de acoso y divididas por el número total de estrategias del cuestionario (60).
3. El índice medio de acoso psicológico (IMAP). Se obtiene dividiendo la suma de valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas, es decir, el NEAP.

La interpretación se realiza a través de los baremos proporcionados por los autores, donde las personas que han denunciado acoso laboral:

1. Si el IGAP o en más de dos dimensiones obtienen una puntuación centil de 60 o por encima, podemos definir un caso de alta probabilidad de que la persona sufra *mobbing*.
2. Si el IGAP o en más de dos dimensiones obtienen una puntuación centil por encima 30 e inferior a 60, podemos definir un caso de moderada probabilidad de que la persona sufra *mobbing*.
3. Si el IGAP o en más de dos dimensiones obtienen una puntuación centil por encima 15 e inferior a 30, podemos definir un caso de estrés laboral, pero no se puede definir como *mobbing*.

Tanto el cuestionario, como los barómetros de interpretación se encuentra en el anexo II y III respectivamente.

Barómetro CISNEROS se configura como un cuestionario autoadministrado (anexo IV). Cuenta con 43 ítems que valoran conductas típicas de acoso laboral, los cuales se pide al evaluado que conteste dentro de una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) (Fidalgo y Piñuel, 2004). De la misma forma que el LIPT-60, el Barómetro CISNEROS se interpreta analizando tres índices:

1. Número total de estrategias de acoso (NEAP). El cual se trata un recuento de las respuestas diferentes a cero, el cual nos da información sobre el acoso recibido. El resultado del mismo será de 0 a 43.
2. Índice global de acoso psicológico (IGAP). Se obtiene mediante la suma de las puntuaciones dadas a cada ítem dividido entre el número de ítems

totales. Este resultado será un número del 0 al 6, igual que las puntuaciones que se pueden ofrecer a cada estrategia de *mobbing*.

3. Índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP). Se calcula mediante la suma de la puntuación dada de los ítems entre el NEAP. El resultado de este será un número del 0 al 6.

La corrección se realiza mediante de los barómetros otorgados por los autores, añadidos en el anexo V.

Los factores de vulnerabilidad hacen alusión a las circunstancias personales y contextuales de la víctima que agravan y mantienen el estado psicopatológico de la persona. Encontramos los desajustes en la personalidad base, experiencias victimizantes anteriores, baja red social de apoyo, escasa credibilidad por parte de las personas que le rodean o, por el contrario, una sobreprotección negativa, psicopatología previa, exposición de estresores vitales trascendentales y abuso de sustancias. Para objetivar estos factores, se encuentra una gran variedad de instrumentos psicométricos que pueden ser utilizados en la práctica forense en casos de *mobbing*, por ejemplo, MMPI-2-RF, MCMI-IV o BIP para la valoración de la personalidad y SCL-90-R, BDI, STAI, Escala de Hamilton para la Ansiedad, Escala de Depresión de Hamilton para la sintomatología percibida (Trijuque y Marina, 2011).

3.2. La pericial en casos de *mobbing*

La pericial aporta conocimiento procedente de la ciencia psicológica para auxiliar en la toma de decisión del juez. Por ello, se le considera una prueba científica dentro del marco jurídico (Roxin, 2000; Duce y Riego, 2007; Manzanero y Muñoz, 2011).

El dictamen pericial debe relacionar la metodología y los resultados de la evaluación psicológica aplicada en relación con la literatura científica estableciendo un nexo causal con la demanda judicial, en este caso, siendo víctima de *mobbing*, sin malinterpretar intencionalmente o tergiversar los datos obtenidos, con un lenguaje claro y riguroso (Esbec y Gómez-Jarabo, 2000).

Se denuncia la escasez de regulación conforme a la estructura del informe pericial, hecho que dificulta la valoración judicial y constituye una posible vulneración de los principios legales que garantizan una efectiva tutela judicial. Una estructura consensuada del informe del psicólogo forense en casos de *mobbing* ayudaría a abordar óptimamente estos procesos, de la misma manera, mejoraría el entendimiento del trabajo del psicólogo forense por parte del juez (Trijuque y López, 2010).

En el artículo 478 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LECrim) encontramos una ínfima información sobre los puntos que debe recoger el informe pericial, pero no son suficientes para consensuarse como estandarización de este.

Trijueque y Marina (2011) proporcionan un modelo hipotético-deductivo para el desarrollo de la pericial en casos de víctimas de acoso laboral:

1. Datos de filiación del perito.
2. Datos de filiación del peritado.
3. Motivo del informe. Deberá ser explicado por la parte que haya solicitado los servicios del psicólogo forense, sea la Administración de Justicia en caso de los forenses adscritos a la administración pública o por el abogado representante en caso de peritos privados. Asimismo, se enumerarán las posibles hipótesis que den respuesta al objetivo.
4. Metodología. Debe adecuarse al motivo e hipótesis del informe, además, es de obligación la exposición de toda información relevante acerca de las fuentes de información presentadas. Frecuentemente, se realizan:
 - a. Entrevistas y observación clínica.
 - b. Pruebas psicométricas.
 - c. Estudio de fuentes de información alternativa:
 - i. Documentación examinada (análisis documental).
 - ii. Otras fuentes de información.
5. Análisis descriptivo del caso. Se realizará mediante la información obtenida por la víctima en las entrevistas y el análisis documental.
6. Evaluación psicológica del peritado.
 - a. Antecedentes personales y evolución psicobiográfica (anamnesis).
 - b. Exploración psicopatológica.
 - c. Análisis funcional de la conducta problema. Los autores afirman que realizar dicho análisis permite una comprensión multidimensional del comportamiento estudiado, al mismo tiempo, comprender los antecedentes, manifestaciones psicofísicas (motoras, fisiológicas, cognitivas y emocionales) y las posibles consecuencias que se podrían derivar a corto, medio o largo plazo.
 - d. Resultados:

- i. Pruebas que objetivan el estresor descrito.
 - ii. Pruebas que valoran las variables moduladoras, como podría ser la personalidad.
 - iii. Pruebas que valoran la sintomatología clínica.
 - e. Integración de datos
 - f. Impresión diagnóstica a partir de los criterios DSM-5 o CIE-10.
- 7. Formulación forense. El psicólogo forense deberá relacionar y conectar, creando un nexo causal, entre los datos obtenidos durante la evaluación con el acoso laboral padecido por la víctima. Tendrá como cometido encontrar pautas a través de los datos y así localizar semejanzas entre estímulos, respuestas y consecuencias, considerando la etiología, desarrollo y situación actual de las mismas.
- 8. Contraste de hipótesis. Con la información obtenida en el apartado anterior, se contrastará las conjeturas planteadas al principio del informe, así dando respuesta al objetivo de la pericial.
- 9. Consideraciones técnicas (discusión forense). En esta sección se relacionará las conclusiones de la evaluación forense con las aportaciones científicas que avalen el supuesto valorado. Haciendo que el informe se apoye desde el ámbito académico y de investigación dando una información más objetiva, demostrando así que las deducciones realizadas tienen un soporte científico y no han sido realizadas de forma aleatoria o con intenciones perversas. Además, gracias al apoyo académico, el psicólogo forense tendrá suficiente información que apoye su interpretación de los datos lo que causará que sea más eficiente y claro a la hora de ratificar la pericial en el juicio oral (Trijueque, 2007).

Las consideraciones se podrán dividir de la siguiente manera:

- a. Sobre el estado psicológico del peritado y sus limitaciones en la esfera laboral.
- b. Sobre la situación de acoso descrita.
- c. Sobre el estado anterior y la causalidad de la sintomatología.
- d. Sobre la actitud del peritado durante el proceso valorativo.
- e. Sobre el tratamiento y pronóstico del peritado.
- f. Sobre la distinción pericial entre daño psicológico y daño moral.

10. Referencias bibliográficas.

11. Conclusiones. Este apartado tiene como cometido dar respuesta al objetivo de la pericial solicitada de forma clara y concisa. Usualmente se da respuesta a si hay la existencia o no de un cuadro psicopatológico y el pronostico del mismo, la compatibilidad del origen de este con el hostigamiento, la existencia de una personalidad pre mórbida, si existe una situación de acoso laboral o no y si la víctima necesita de tratamiento para minimizar la sintomatología localizada.

La regulación de esta prueba científica, de la misma forma que la tipificación del *mobbing*, es confusa. Esta sometida a los criterios de la sana critica del juzgador o principio de libre apreciación (artículo 348 de la L.E.C. y el artículo 741 LECrim) cuyo único límite legislativo a estos criterios subjetivos del juez son las reglas de la lógica o criterios de racionalidad y principios de la experiencia al necesitar toda sentencia una motivación (artículo 120.3 C.E.) (Echeburúa, 2011; Coloma y Agüero, 2014; Scott, 2014;).

Parte de la doctrina explicitan la incongruencia que comporta estos artículos, puesto que el juez demanda una aclaración científica debido a que carece de conocimientos en la materia, pero a su vez, valora los resultados de dicha solicitud (Flores, 2005). Manzanero y Muñoz (2011) argumentan que el juez únicamente valora los elementos indirectos de la pericial, es decir, la autoridad científica del perito, imparcialidad, metodología aplicada y la coherencia lógica de la argumentación por parte del psicólogo forense. Aunque el informe pericial no es vinculante para el juez, en las sentencias suelen considerar considerablemente el asesoramiento psicológico (Aguilera y Zaldivar, 2003).

En el artículo 347 L.E.C. recoge el principio de contradicción para las periciales, por el cual, las pruebas científicas psicológicas aportadas pueden ser analizadas y criticadas por la parte contraria. Por consiguiente, se subraya la importancia de que el perito psicólogo detalle detenidamente la metodología aplicada y los resultados de las pruebas psicométricas, así como la evidencia científica con la cual los interpreta (Del Río, 2005).

El principio de contradicción se materializa con la posible aportación de un contrainforme, que consiste en la evaluación exhaustiva de un segundo profesional, normalmente aportado por la parte opuesta, de la pericial realizada (Echeburúa et al., 2011).

Este nuevo informe estará sujeto a la misma regulación legal que el anterior. El autor del contrainforme analizará minuciosamente, a través de evidencia científica, la

elección, corrección e interpretación de los resultados de las pruebas psicométricas empleadas, la integración de los resultados con la literatura científica y, por ende, las posteriores decisiones periciales tomadas en base a esta (Echeburúa et al., 2011).

En otros términos, el profesional que redacte el contrainforme no tendrá acceso a las personas evaluadas, sólo dispondrá de los datos aportados por la anterior pericial, por este motivo su trabajo consiste aportar evidencia científica que difiera de lo expuesto. Hay que considerar que el C.D.P. en el artículo 22 recoge que no se debe desvalorizar el trabajo de los profesionales que lo han realizado.

Echeburúa et al. (2011) expresan que el psicólogo forense debe estar preparado para asumir la confrontación del informe redactado y poder defenderlo con integridad en la ratificación en la vista oral.

4. Consideraciones del trabajo del psicólogo forense

Es cierto que el trabajo del psicólogo forense no es decisivo para que el juez tome una decisión y dicte sentencia, pero raramente el fallo judicial se diferencia a las orientaciones realizadas por el perito. Se debe tener presente que la pericial es utilizada para tomar decisiones importantes en relación con la vida de las personas, por tanto, conlleva una gran responsabilidad y exigencia técnica, ética y moral por parte del perito (Aguilera y Zaldívar, 2003).

Por consecuencia, es importante que el psicólogo forense esté actualizado respecto a la información que posee sobre el acoso laboral, cuestiones relativas al ordenamiento jurídico, así como novedades en instrumentos psicométricos y diagnóstico de psicopatologías, para garantizar la competencia para el ejercicio profesional (artículos 17 y 18 C.D.P.) (Echeburúa, 2011).

Flores (2005) precisa que la labor del psicólogo forense en calidad de perito se basa en el convencimiento y en la argumentación, es por ello por lo que García (2008) explica que la parte contratante sabe la trascendencia de preparar la ratificación del juicio oral, sin ser una adulteración de los datos. A pesar de lo expuesto, sectores de la doctrina crítica la poca imparcialidad de las valoraciones psicológicas por parte de los peritos psicólogos contratados por los abogados (Manzanero y Muñoz, 2011).

Se critica la sobrevaloración, exageración e interpretación inapropiada de los conceptos psicológicos, psicopatologías y datos sustraídos de las pruebas psicométricas. Es por ello que el perito deberá tener presente el artículo 12 C.D.P. el cual obliga al psicólogo a redactar informes prudentes y críticos para evitar etiquetas devaluadoras y discriminatorias (Trijueque et al., 2010).

Los informes periciales psicológicos que se realizan por solicitud de abogado, es decir, desde la práctica privada, son los más juzgados en este aspecto ya que comportan un alto riesgo de parcialidad por ser contratados por una parte afectada del caso (Echeburúa et al., 2011). Aunque el perito está sujeto a decir la verdad bajo juramento (artículo 335.2 L.E.C.) y la posible tacha de este (artículo 343 L.E.C. y 468 LECrim) se considera que son unas medidas escasas para garantizar la imparcialidad del perito.

Urra (2007) advierte que el perito debe evitar que la remuneración por el informe forense sea debido al resultado psicológico de este. Echeburúa et al. (2011) exponen una posible solución para garantizar la imparcialidad, fundamentalmente consiste en que el perito solicite una parte de su honorario antes de emitir la pericial al abogado y el resto una vez se haya enviado. De la misma forma, el autor apuesta por una mayor presencia de la designación de perito por sorteo, tal y cómo se recoge en el artículo 341.1 L.E.C. Erice (2006) opina que, aunque así se aseguraría la imparcialidad, pero no hay ningún criterio de control de cualificación entre los peritos.

En contra, encontramos los peritajes realizados por los psicólogos forenses de la Administración Pública que, usualmente, son criticados por ser poco desarrollados y precisos, dando a expresar una poca calidad científica, a pesar de tener garantizado la imparcialidad. Este hecho se vería mitigado si se mejoraran las condiciones laborales de los peritos públicos y formación continuada (Echeburúa et al., 2011).

Por último, encontramos que los clientes de la intervención del psicólogo forense son los que más demandas a las comisiones deontológicas del Colegio de Psicólogos presentan debido a que en el ámbito forense se elevan los dilemas éticos (Urra, 2007).

Echeburúa (2002) ejemplifica estos dilemas éticos explicando que el informe clínico está sujeto al secreto profesional, sin embargo, la pericial es una prueba pública para las partes del proceso judicial, por ende, está quebrando el principio de confidencialidad (artículo 40 C.D.P.), no obstante, especifica que el psicólogo forense no está sujeto al secreto profesional, pero exclusivamente con las partes del juicio y la información relevante para el caso. Como se apuntó anteriormente, por consiguiente, el consentimiento informado (artículo 39 C.D.P.) por parte del cliente es fundamental.

Capítulo IV: parte práctica. Análisis de cuatro sentencias del Tribunal Supremo en casos de *mobbing* mediante la *grounded theory*

En este cuarto y último capítulo se expondrá la investigación práctica que se ha realizado con tal de indagar más sobre el papel del psicólogo forense en casos de acoso laboral en las sentencias del Tribunal Supremo.

1. Introducción

En el presente trabajo se analizarán cuatro sentencias del Tribunal Supremo procedentes de casos de *mobbing* donde ha intervenido el psicólogo forense (o un profesional de la salud mental equivalente) en el proceso judicial mediante la realización de un peritaje psicológico. Se delimitó las sentencias publicadas entre el año 2000 hasta la actualidad, debido a que no existe una gran jurisprudencia en casos de *mobbing* en este tribunal y, adicionalmente, esta se ve disminuida por la condición de estudio de que haya mención a informes periciales psicológicos. A través del estudio de estas cuatro sentencias, se pretende examinar la importancia del papel del psicólogo forense en casos de acoso laboral y cómo los magistrados han interpretado, aplicado y valorado la información dada por el perito para dictar sentencia. Para lograr estos objetivos, se ha utilizado la metodología de la *grounded theory* de Glaser y Strauss (1997) como una aproximación a la investigación cualitativa.

Lasaga (2005) explica que esta metodología surge de una necesidad científica en los estudios sociológicos puesto que estos poseían un carácter desproporcionadamente especulativo. Este procedimiento científico se basa en la adopción del discurso como instrumento de estudio, por ello en el análisis de los discursos no se comienza con unas hipótesis, sino que es exploratorio, por ende, la información se forma mientras el investigador estudia el discurso.

De ahí que, la misma autora, remarque la importancia de la sensibilidad hacia los detalles y el contexto, de igual manera se exige un cierto rigor científico para tratar la información, analizarla y extraer las conclusiones pertinentes.

A continuación, se realizará un breve resumen de las cuatro sentencias estudiadas que, con el fin de contextualizar el análisis de estas, las cuales se podrán encontrar en los anexos del trabajo.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Sección 1ª. Auto de 26 octubre 2005. Recurso de casación para la unificación de doctrina 4265/2004 (abreviada a TS1) (Adjuntada en el anexo VI).

Clara, la presunta víctima, formalizó un recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia donde confirmaba el fallo de la sentencia impugnada. En esta, Clara denunció a la Universidad de Castilla-La Mancha por trato denigrante y concurso idea con un delito de lesiones psíquicas (acoso laboral). En el presente proceso judicial, la presunta víctima aportó varias sentencias de las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia y del Tribunal Supremo y el informe del psiquiatra, que la lleva tratando desde el 2000, donde afirma que los diagnósticos valorados son a causa de un acoso laboral. Este es desestimado por los magistrados por no tener carga de prueba suficiente, ya que alegan que esta sintomatología, aunque es compatible, no es determinante para dictar sentencia afirmando la existencia de hostigamiento laboral. Por lo que fallan declarando la inadmisión del recurso.

Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª. Sentencia de 16 febrero 2011. Recurso de casación 593/2008 (abreviada a TS2) (Adjuntada en el anexo VII).

La supuesta víctima, Doña Rita, formalizó un recurso de casación contra el Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, de fecha 4 de septiembre de 2008, por el que se dispone la desestimación de la reclamación patrimonial dirigida contra el Consejo General del Poder Judicial por la representante legal de Doña Rita y petición adicional honorífica por falta de concurrencia de los requisitos necesarios para la apreciación de responsabilidad patrimonial. Esta reclamación nace de la larga trayectoria profesional de la demandante en el mismo Consejo, donde denunció un supuesto acoso, lesiones y secuelas psicológicas procedente de sus compañeros y superiores en la Sección de Selección de Escuela Judicial, que le causaron una incapacidad temporal. Para ello alega los informes del psiquiatra y al neuropsiquiatra que le trataron durante este tiempo, los cuales afirman la relación entre la sintomatología depresiva y postraumática que presenta con el relato de Doña Rita sobre el supuesto acoso sufrido. Los magistrados desestiman estos informes puesto que consideran que para redactarlos únicamente se ha tenido en cuenta la versión de Doña Rita y no el contexto laboral. Además, aportan dos informes: uno realizado por el Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico y otro de una médica forense especialista en psiquiatría, donde se considera que no hay la causalidad entre sintomatología y acoso. Por lo que fallan declarando la inadmisión del recurso.

Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª. Sentencia de 15 noviembre 2010. Recurso de Casación 5226/2007 (abreviada a TS3) (Adjuntada en el anexo VIII).

Doña Natividad interpuso un recurso de casación contra la sentencia dictada el 11 de septiembre de 2007 por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos sobre la actuación de la Diputación Provincial de Segovia consistente en modificar la Relación de Puestos de Trabajo de la corporación suprimiendo el puesto de trabajo que ocupaba [jefe de la Unidad de Tesorería] y adscribirle provisionalmente a otro de nueva creación [jefe 18 de la Unidad Administrativa de la Residencia Juvenil Juan Pablo II]. Concretamente, la decisión del juez de desestimar la existencia de acoso laboral por el informe realizado por la psicóloga designada aleatoriamente por el tribunal. La profesional de la salud mental no sigue las pautas para realizar una pericial de *mobbing*, alegando que no dispone de conocimientos sobre el tema. El Tribunal Supremo la defiende afirmando que, aunque no fuera idónea para el desempeño de sus cometidos, no por eso se puede tener por demostrada la existencia de *mobbing* y mucho menos que su intervención en el proceso haya podido causar indefensión a la Sra. Natividad. Por lo que fallan declarando la inadmisión del recurso.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Sección 1ª. Auto de 22 noviembre 2005. Recurso de casación para la unificación de doctrina 4883/2004 (abreviada a TS4) (Adjuntada en el anexo IX).

La presunta víctima, Javier, interpone recurso de casación para la unificación de doctrina debido a las infracciones procesales del juez de instancia que le causaron indefensión debido a que calificó la prueba del psiquiatra como prueba testifical-pericial de la sentencia contra Beta Capital Sociedad De Valores y Bosa S.A. por acoso laboral m. El Tribunal Supremo afirma que Javier no fue objeto de acoso, puesto que el juez de instancia, incluso a pesar del informe psicológico, ha entendido que no existe sino un estado de estrés provocado por la alta exigencia y responsabilidad que conllevaba el puesto de trabajo del demandante, tras su incorporación al departamento de ventas para EE.UU. Por lo que fallan declarando la inadmisión del recurso.

2. Método

La metodología utilizada para analizar el contenido de las sentencias se basa en la *grounded theory* (Teoría Fundamentada en español), de Glaser y Strauss (1967) en la obra "The discovery of grounded theory". Otras obras destacables de estos dos sociólogos estadounidenses son *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques* (1990) y *Grounded Theory in Practice* (1997).

Platearon la *grounded theory* para acercarse a la realidad social de distinta forma a lo que se venía haciendo con anterioridad. Páramo (2015) explica que la *grounded theory* se fundamenta en la identificación de categorías teóricas resultantes de los datos que se pretenden estudiar con el uso de un método comparativo constante, apelando a la sensibilidad teórica del investigador, el cual deberá examinar el contenido de las diferentes fuentes de información hasta llegar a identificar los temas fundamentales.

El procedimiento que se he seguido ha sido el siguiente:

Primero se decidió que el estudio se iba a centrar en sentencias emitidas por el Tribunal Supremo puesto que significaría que el proceso judicial ya ha finalizado y, por *ende*, ya hay sentencia firme, así pues, no son recurribles.

Utilizando la base de datos Aranzadi, se acotó las sentencias que hiciesen referencia a informes periciales psicológicos como prueba, realizados por parte de psicólogos, preferiblemente, o un profesional de la salud mental equivalente (tales como psiquiatras) en casos de acoso laboral.

Se delimitó las sentencias publicadas entre el año 2000 hasta la actualidad, tal y como se ha comentado en la introducción, esto es debido a que pocos casos de *mobbing* llegan hasta el Tribunal Supremo y las condiciones del estudio disminuyen más aún la cantidad de sentencias dictadas.

Bajo estos criterios, se eligieron las cuatro sentencias que coincidían con los criterios expuestos para dar respuesta al fin de la investigación. Posteriormente, estas fueron codificadas por líneas como unidad de significado.

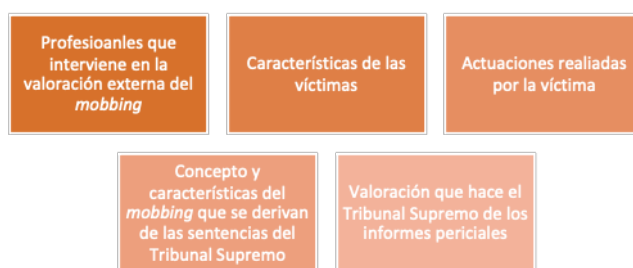
Segundo, se traspasó a un documento de trabajo aquellas partes de las sentencias que hacían referencia al objeto de estudio, es decir, se separaron las unidades significativas de análisis que estaban codificadas desde el paso anterior. Se tomó como referencia aquellas partes que hiciesen alusión al informe psicológico aportado, la evaluación psicológica en si misma y las valoraciones que hace el Tribunal Supremo de estos. No se tuvo en cuenta aquellas partes que se referían a planteamientos estrictamente jurídicos y las características del supuesto acoso

recibido propiamente dicho, dado que el objeto de estudio es el papel del psicólogo forense y como es valorado como prueba para realizar el fallo de la sentencia, por lo tanto, no entra en la valoración de si ha habido un acoso material.

Tras pasada y leída atentamente la información significativa, se categorizó el significado de las unidades de análisis siendo coherente con la metodología elegida, es decir, reconstruir el significado del texto de una manera más simple, pero fundamentado con el propio texto, creando así categorías de información. Para lograr una mayor imparcialidad, se comparó la propuesta de clasificación con la sugerida por la Dra. Olga Lasaga, tutora de este trabajo, para así llegar a un consenso.

Así, se crearon cinco categorías para construir la macroestructura de análisis:

Figura 2. Las cinco categorías que constituyen la macroestructura.



Fuente: Elaboración propia.

Una vez presente la macroestructura, se asignó a cada una de las cinco categorías las unidades de significado codificadas del documento de trabajo. Esta unidad se puede asignar a tantas categorías como sea necesario, dado que estas no son excluyentes.

Seguidamente, se contrastó y comparó de forma cualitativa las diferentes unidades de codificación dentro de cada categoría procedentes de las diferentes sentencias del Tribunal Supremo.

Para concluir, se analizó las comparaciones realizadas en el paso anterior para dar respuesta a los objetivos del trabajo. Estas conclusiones se expondrán detalladamente en el apartado de discusión y limitaciones.

3. Análisis

En este apartado se examinará y comparará de manera cualitativa las cuatro sentencias del Tribunal Supremo.

3.1. Profesionales que intervienen en la valoración externa del mobbing

De la lectura de las sentencias objeto de análisis se puede señalar que no todos los profesionales que aportan información pertenecen al ámbito de la salud mental. Así en la TS2 se hace referencia a profesionales del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico, así como a una oftalmóloga.

“El informe del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico (...) Se practicó también una prueba pericial con un medico especialista en oftalmología la Dra. Vicenta” (TS2, línea 219 y 740).

En relación con los profesionales que sí pertenecen al ámbito de la salud mental, tanto en la TS3 como en la TS4, al menos uno de los informes psicológicos, lo emite una psicóloga.

“Informe pericial realizado por doña Olga, psicóloga, designada aleatoriamente por la Sala de entre una relación facilitada por el Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y León” (TS3, línea 99-101).

“Un informe de la psicólogo a la que el actor fue derivado por la facultativo que le atendió inicialmente” (TS4, línea 40-41).

En la TS1, TS2 y TS3 son realizados por médicos especialistas en psiquiatría o neuropsiquiatría y una médica forense con especialidad en psiquiatría (TS2).

“El psiquiatra que la viene tratando (...) en el informe (...) aclara” (TS1, línea 32-34).

“Se basa para ello en los informes del Psiquiatra que la asiste durante su proceso” (TS2, línea 154-155).

“Existe un certificado médico oficial elaborado por un Neuropsiquiatra” (TS2, línea 632).

“El informe ratificado ante la Sala realizado por la Dra. D. ^a Regina , especialista en psiquiatría de la Clínica Médico Forense de Madrid” (TS2, línea 701-702).

“Coincide con la psiquiatra que la trató en el diagnóstico” (TS3, línea 129-130).

Todos los profesionales del ámbito de la salud mental aportados por la parte demandante, tanto los que psiquiatras que participan en el proceso judicial (TS1, TS2 y TS3), como la psicóloga de la TS4 y el neuropsiquiatra (TS2) afirman que hay un nexo causal entre la sintomatología presentada por la supuesta víctima y el acoso laboral denunciado.

“En noviembre de 2000 el psiquiatra que la viene tratando desde julio de ese año, le diagnosticó idea obsesivo fóbica de persecución que en el informe de 26 de febrero de 2002 aclara que es consecutivo a problemas laborales”. (TS1, línea 32-34).

“Certificado médico oficial elaborado por un Neuropsiquiatra (...) otro certificado del mismo profesional de 30 de marzo de 2005 (documento 35 de la demanda obrante al folio 259 del presente expediente) se afirma que "hay un nexo causal entre la apertura de

expedientes disciplinarios y la aparición de esta patología depresiva, porque hay evidencia de que ella no estaba así como ahora antes de dichos expedientes” (TS2, línea 632, 636-640).

“Establece una relación de causa a efecto entre el conflicto laboral que ella cuenta y las consecuencias que padece, reconoce que su diagnóstico fue el de stress postraumático o trastorno ansioso depresivo reactivo” (TS2, línea 695-697).

“Los médicos que atendieron a la Sra. Natividad consideraron que sufrió una situación de *mobbing*” (TS3, línea 225-227).

“Consistente en un informe de la psicólogo a la que el actor fue derivado por la facultativo que le atendió inicialmente, y que, según la parte alega, atribuyó su situación psicológica a la existencia de acoso moral en el trabajo”. (TS4, línea 40-42).

En cambio, tanto la médica forense con especialidad en psiquiatría (TS2) y la psicóloga (TS3) niegan la conexión de ambos fenómenos, de igual manera los trabajadores no relacionados con este ámbito (TS2).

“De ahí sugiere que existe un conflicto en el trabajo que resulta de las actuaciones, y que resume en algunas personas del trabajo y en que sus superiores no le apoyan. La demandante vive su ámbito laboral como amenazante. Ese hecho es otra característica de su personalidad ya que para el resto no lo es”. (TS2, línea 719-722).

“Informe del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico y en el examen de la prueba que obra en el expediente, y concluye que no concurrían ninguno de los elementos determinantes de la situación de *mobbing*” (TS2, línea 527-529).

“A juicio de la perito, en este caso "no se da una situación de violencia psicológica de forma sistemática y recurrente” (TS3, línea 127-128).

Se precisa que los técnicos que niegan dicha relación son contratados por la parte demandante (TS2) o a petición del tribunal (TS3), por ende, los especialistas sólo han examinado a la supuesta víctima para realizar el informe pericial, a diferencia de los profesionales que afirman el nexo causal, los cuales han atendido a la paciente por un periodo de tiempo más extenso.

“El dictamen elaborado por la citada Clínica Médico-Forense de Madrid (elaborado a solicitud del instructor del presente expediente” (TS2, línea 660-661).

“Realizó a la demandante esa prueba a través de una entrevista semiestructurada y que se combina con los hechos que la recurrente narra” (TS2, línea 718-719).

“Doña Olga, psicóloga, designada aleatoriamente por la Sala de entre una relación facilitada por el Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y León” (TS3, línea 100-101).

“Dedica ocho horas de entrevistas a la recurrente” (TS3, línea 166-167).

En la TS2, los magistrados del Tribunal Supremo cuestionan explícitamente el trabajo realizado y las afirmaciones del psiquiatra porque este considera

exclusivamente el relato de la supuesta víctima. Al contrario de la TS3, que estos defienden la profesionalidad de la psicóloga cuando esta afirma que tan sólo ha realizado una entrevista de dos horas con el agresor, ocho horas con la presunta víctima y la información de la página web de la Unión General de Trabajadores (UGT) sobre acoso laboral para realizar la pericial.

“(1º) No aplica ninguno de los protocolos idóneos citados por la propia Diputación Provincial, tal como ella misma reconoce; (2º) mantiene una sola entrevista de dos horas con el presunto acosador mientras que dedica ocho horas de entrevistas a la recurrente; (3º) no examina a los compañeros de trabajo, como requieren todos los protocolos y reconoce la propia perito; (4º) esto último cobra especial relieve a la vista de las manifestaciones que hizo el superior de la recurrente en su nuevo puesto de trabajo, aportadas a las actuaciones en las grabaciones que ésta hizo de sus conversaciones, las cuales, dice el motivo, ponen de manifiesto la realidad de los hechos objeto de la demanda, grabaciones a las que se refiere la perito sin haberlas escuchado ni examinado a esta persona; (5º) se refiere a la tendencia depresiva de la recurrente pero no tiene presente que uno de los efectos del *mobbing* es provocar efectos depresivos; (6º) afirma que no se da una situación de violencia psicológica de forma sistemática y recurrente sin investigar lo que sucedió antes del acto recurrido y lo que ha sucedido después; (7º) utiliza únicamente como fuente de información un manual de la UGT conseguido a través de una página web” (TS3, línea 164-177).

“Cuya constatación en un procedimiento judicial debe inferirse del conjunto de pruebas demostrativas del mismo, no puede considerarse probado en base a un informe pericial médico, extendido por un facultativo que, sin analizar in situ la situación laboral de un paciente” (TS2, línea 652-655).

“Tal circunstancia tampoco es razón para descalificar a la perito y a su informe ya que caben apreciaciones profesionales diferentes sobre la personalidad de un mismo sujeto y sobre las posibles causas de sus alteraciones o trastornos. El dictamen controvertido, aun cuando pueda discutirse en su planteamiento y resultados por las razones expuestas en el motivo de casación, no deja de ser expresión del parecer de una profesional sobre una materia sobre la que cuenta con la formación técnica necesaria para emitir una opinión. Desde este punto de vista, no da lugar a las infracciones que denuncia la recurrente, lo que determina que debamos rechazar el motivo” (TS3, línea 248-255).

En tres (TS1, TS2 y TS4) de las cuatro sentencias que se analizan, los especialistas en salud mental sólo analizan psicológicamente a la supuesta víctima, ergo, no realizan este análisis en los presuntos agresores, al contrario de la TS3, donde mantiene una entrevista de dos horas.

“Mantiene una sola entrevista de dos horas con el presunto acosador” (TS3, línea 166).

Se cuestiona la falta de experiencia y profesionalidad en casos de *mobbing* a la psicóloga de la TS3 por parte de la presunta víctima y la pericial del psiquiatra en la

TS2 por no considerar la evaluación de la situación laboral, el Tribunal crítica que basó todo el informe en la impresión de la paciente.

“La perito admitiera su falta de experiencia en supuestos de *mobbing*” (TS3, línea 239).

“Téngase en cuenta que los mismos se han emitido basándose únicamente en las manifestaciones realizadas por la propia solicitante de la reclamación, sin otras comprobaciones de la situación, tampoco en el propio lugar de trabajo” (TS2, línea 643-645).

“No puede considerarse probado en base a un informe pericial médico, extendido por un facultativo que, sin analizar in situ la situación laboral de un paciente, emite dicha valoración en función de lo manifestado en exclusiva por dicho paciente” (TS2, línea 653-655).

Por último, únicamente en la TS2 se detalla cómo se ha realizado la evaluación de la supuesta víctima por parte del psiquiatra que la visita. Se indica que se realizaron test de personalidad entre ellos el de Rochard, MMPI y el de Bender de los que resulta una personalidad no patológica.

“Cuenta el perito que encargó a profesionales que realizasen a la paciente test de personalidad entre ellos el de Rochard, otro denominado MMPI y el de Bender de los que resulta una personalidad no patológica” (TS2, línea 689-691).

3.2. Características de la víctima

Se identifica que en todas las sentencias la relación que posee la presunta víctima con el supuesto hostigador es de superioridad o jefe, a su vez, exceptuando la presunta víctima del TS4 que se trata de un hombre y trabajador de una empresa privada, las demás se tratan de mujeres y funcionarias.

Por lo que hace la personalidad de estas, en la TS2 el psiquiatra que le trató especifica que “se trata de una persona trabajadora, responsable, acuciosa, expresión que explica en el sentido de perfeccionista, con baja autoestima, propensa a hacer lo que los demás quieren que haga, con reacciones muy personales y muy preocupada por lo que digan o piensen de ella” (TS2, línea 691-694). Asimismo, a través de instrumentos psicométricos, descarta una personalidad patológica.

TS2, línea 689-691. Citado en el apartado anterior “Profesionales que intervienen en la valoración externa del *mobbing*”.

Manifiesta que estos rasgos de personalidad favorecieron la aparición y mantenimiento del conflicto por “su tendencia a la rigidez, meticulosidad, perfeccionismo, y orden, de modo que quienes poseen ese tipo de personalidad tienden en general a considerar que las cosas deben hacerse como ellas piensan

que se debe hacer, de manera que cuando los demás no hacen las cosas de esa manera o de la misma manera surge el conflicto". (TS2, línea 707-712)

La médica forense especialista en psiquiatría (TS2) y la psicóloga (TS3) atribuyen a las respectivas presuntas víctimas rasgos paranoides que hacen que vivan la situación laboral como amenazante.

"La demandante vive su ámbito laboral como amenazante. Ese hecho es otra característica de su personalidad ya que para el resto no lo es" (TS2, línea 721-722).

"Se remitan a los efectos de que se investigue la posible existencia de trastornos de la personalidad previa con ideación paranoide que justifique la inestabilidad emocional diagnosticada por los facultativos que la tratan" (TS3, línea 150-152).

Respecto a las patologías presentadas por las personas supuestamente acosadas, tanto en la TS1, TS2 y TS3, los respectivos psiquiatras hacen referencia a cuadros depresivos y ansiosos reactivos a una situación estresante en el trabajo. A su vez, a la supuesta víctima de la TS1 le diagnosticaron obsesión fóbica de persecución.

"Los informes médicos que le diagnostican ansiedad, depresión u obsesión fóbica de persecución (...) aclara que es consecutivo a problemas laborales (TS1, línea 50-51, 34)

"Afirma que ha sufrido una "depresión reactiva" estado prolongado de estrés postraumático relacionado con su trabajo y que lleva padeciendo desde 2004. Todo ello determina una situación de depresión reactiva que es secuela de la presión psicológica a la que ha sido sometida" (TS2, línea 629-636).

"Que su diagnóstico fue el de stress postraumático o trastorno ansioso depresivo reactivo" (TS2, línea 696-697).

"Los datos objetivos muestran trastornos de ansiedad y somatizaciones previos a la fecha (en) que se produce la demanda" (TS3, línea 133-134).

Asimismo, a la persona hostigada de la TS2 a causa del acoso recibido le diagnostican de trastorno de estrés postraumático y alteraciones oculares. Estas perturbaciones en los ojos, la especialista en oftalmología lo acarrea a la edad y no al acoso, negando este último.

"Se debe en lo esencial a la predisposición anatómica y a muy diversas circunstancias y, entre ellas la del stress con que la demandante vivió el conflicto, pero, también, y como expuso la perito y entre otras causas, a preguntas del Sr. Abogado del Estado, la edad" (TS2, línea 750-753).

Tanto en la presunta víctima de la TS3 como en la TS1 se encuentran patologías previas a la denuncia. En el caso de la TS1 hace referencia a enfermedad de Crhon desde 1995 y yendo a terapia a causa de dicha enfermedad y el fallecimiento de su padre, años más tarde es diagnosticada de corticodependencia. En la presunta víctima de la TS3 encontramos trastornos de ansiedad, somatizaciones y patrón de

alta emocionalidad. Tanto el psiquiatra como la psicóloga (TS3) coinciden que después de denunciar el acoso padece un trastorno adaptativo con sintomatología mixta ansioso-depresiva.

“Consta que la actora padece la enfermedad de Crohn desde 1995, habiendo recibido tratamiento psicológico desde el fallecimiento de su padre en 1997, y psiquiátrico posteriormente, siendo intervenida quirúrgicamente en septiembre de 2000 de su enfermedad de Crohn, y diagnosticada de corticodependencia” (TS1, línea 26-29).

“La Sra. Natividad indica que manifestaba un estado de ánimo cambiante con alteraciones emocionales de tipo ansioso depresivo y que desde 1997 había padecido trastornos relacionados con la ansiedad con frecuentes visitas al médico de atención primaria por enfermedad común y manifestaciones ansiosas” (TS3, línea 116-119).

“No advierte trastorno de la personalidad de tipo paranoide en la actora pero coincide con la psiquiatra que la trató en el diagnóstico de trastorno adaptativo con sintomatología mixta ansioso depresiva” (TS3, línea 128-131).

Por lo que hace la TS4, se menciona una situación psicológica vulnerable, pero no se especifica el cuadro.

“Consistente en un informe de la psicólogo a la que el actor fue derivado por la facultativo que le atendió inicialmente, y que, según la parte alega, atribuyó su situación psicológica a la existencia de acoso moral en el trabajo” (TS4, línea 40-42).

A modo de resumen se recogen en la Tabla 1 las características de personalidad de las presuntas víctimas de *mobbing*, su patología previa y la patología causada por la situación de acoso

Figura 3. Resumen de las características psicológicas previas y posteriores al supuesto acoso.

SENTENCIA TS	CARACTERÍSTICAS	PATOLOGÍA PREVIA	PATOLOGÍA DERIVADA DEL MOBBING
TS1	-	Enfermedad de Crohn y diagnosticada de corticodependencia	Ansiedad, depresión y obsesión fóbica de persecución.
TS2	Trabajadora, responsable, acuciosa, perfeccionista, baja autoestima, sugestionable, reacciones muy personales y preocupada por lo que piensen de ella.	Rasgos de la personalidad paranoide.	Trastorno ansioso depresivo reactivo y estado prolongado de estrés postraumático. Alteraciones oculares.
TS3	-	Rasgos de la personalidad paranoide. Estado de ánimo cambiante con alteraciones emocionales de tipo ansioso depresivo. Trastorno de ansiedad.	Trastornos de ansiedad y somatizaciones.
TS4	-	-	Situación psicológica vulnerable.

Fuente: Elaboración propia

3.3. Actuaciones realizadas por la víctima

Realizando el análisis de las cuatro sentencias se precisa que las supuestas víctimas de la TS1 y TS2 recurren al Tribunal Superior a causa de lesiones y acoso psicológico sufrido.

“La actora presentó denuncia ante los Juzgados de Instrucción de Albacete por un delito de trato degradante en concurso ideal con un delito de lesiones psíquicas” (TS1, línea 34-36).

“Se refiere también la demanda a las lesiones sufridas y las secuelas que se le causaron, y a su incapacidad temporal y las indemnizaciones que le corresponden” (TS2, línea 153-154).

Mientras que la demandante de la TS3 recurre el proceder de la psicóloga del Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y León, encargada de realizar el informe pericial, ya que no tuvo en cuenta que el acoso empezó antes de que pidiera la baja médica y el informe psiquiátrico. Además de no relacionar el cuadro depresivo y ansioso con el acoso laboral recibido y la falta de conocimiento del fenómeno *mobbing*”.

“Pues bien, expone el motivo, la perito valora en su informe la posible existencia de *mobbing* y al hacerlo demuestra que carece de conocimientos al respecto lo que, para la recurrente, invalida su peritaje” (TS3, línea 160-162).

“Se refiere a la tendencia depresiva de la recurrente pero no tiene presente que uno de los efectos del *mobbing* es provocar efectos depresivos” (TS3, línea 172-174).

Se puede señalar que, únicamente, la persona hostigada de la TS1, previo a denunciar, intentó pedir ayuda a sus superiores, con un resultado desfavorable.

“La actora remitió numerosos escritos al Rector, así como al Gerente y al Director de Personal del Campus, y a otras autoridades denunciando el acoso y hostigamiento que manifestaba sufrir” (TS1, línea 37-39).

Las presuntas víctimas de la TS1, TS2 y TS3 aluden a los informes psicológicos que han realizado sus respectivos psiquiatras afirmando que hay un nexo causal entre la sintomatología presentada y el *mobbing* recibido. Además, las personas acosadas de las TS1, TS3 y TS4 en su defensa se respaldan con sentencias de las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia y del Tribunal Supremo que tienen un fallo favorable en casos similares a los que han sufrido.

“Invocando hasta tres sentencias de contraste de las Salas de lo Social de Galicia, Navarra y Cataluña” (TS1, línea 63-64)

“Con cita de diversas sentencias, nos dice que la prueba está viciada por la ausencia de conocimientos de la perito en la materia” (TS3, línea 186-187).

“Propone como sentencia de contraste la de la propia Sala de Madrid de 21 de octubre de 2003, en la que, en efecto, se aprecia la existencia de una situación de acoso u hostigamiento laboral” (TS4, línea 50-52).

Además, la presunta víctima de la TS2, aporta y basa toda la denuncia realizada a los correos de que el presunto acosador le enviaba.

“La denuncia se fundaba en el contenido del correo electrónico que remitió el Sr. Pascual a la demandante y a otros doce funcionarios a los que se excluyó como personal colaborador en las pruebas convocadas en 2004 para el acceso a las carreras judicial y fiscal” (TS2, línea 362-364).

3.4. Concepto y características del *mobbing* que se derivan de las sentencias del Tribunal Supremo

Atendiendo a las definiciones de acoso laboral que realizan los magistrados en la TS1, TS2 y TS3 se extrae que el *mobbing* es realizado por una persona del ámbito laboral, que es un acoso sistemático (intencional) y persiste al menos una vez por semana y durante, al menos, seis meses.

“Un conjunto de conductas de hostigamiento y acoso protagonizadas por terceras personas (empresario, superiores en el trabajo o compañeros de trabajo) que sufre el trabajador de manera sistemática y persistente en el tiempo dentro del ámbito laboral”. (TS1, línea 52-54).

“Que no concurrían ninguno de los elementos determinantes de la situación de *mobbing*, ya que no hubo “ni la presión psicológica continuada ni el elemento de la intencionalidad” (TS2, línea 528-530).

“Una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente --al menos una vez por semana-- y durante un tiempo prolongado --más de seis meses-- sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo” (TS3, línea 124-127).

En la TS1 los magistrados indican que el acoso laboral puede producir en la víctima ansiedad, depresión y otros cuadros psicopatológicos, pero explican que no debe ser la única forma de identificarlo.

“Este acoso, cuando existe, puede ser causa de ansiedad, depresión y otras alteraciones en el trabajador, pero ni toda alteración psicológica o psiquiátrica de ese tipo deriva del *mobbing*, ni todo *mobbing* causa necesariamente dichos efectos en el trabajador” (TS1, línea 54-57).

Los magistrados de estas cuatro sentencias (TS1, TS2, TS3 y TS4) apuntan en sus respectivos recursos que no se trata de *mobbing*, ya que no se cumplen los requisitos necesarios para poder etiquetarlo como acoso, además aluden a

diferenciarlo de las confrontaciones, los conflictos propios de la actividad laboral o la exigencia de la responsabilidad que conlleva el trabajo.

“Pues el *mobbing* no constituye una enfermedad, sino un conjunto de conductas de hostigamiento y acoso protagonizadas por terceras personas” (TS1, línea 51-53).

“Concluye que no concurrían ninguno de los elementos determinantes de la situación de *mobbing*, ya que no hubo “ni la presión psicológica continuada ni el elemento de la intencionalidad” (TS2, línea 528-530).

“No se da una situación de violencia psicológica de forma sistemática y recurrente” (TS3, línea 128).

“Ha entendido que no existe sino un estado de estrés provocado por la alta exigencia y responsabilidad que conllevaba el puesto de trabajo del demandante, tras su incorporación al departamento de ventas para EEUU” (TS4, línea 79-81).

3.5. Valoración que hace el Tribunal Supremo de los informes periciales

Se puede extraer mediante el análisis de las cuatro sentencias que los magistrados de todas ellas desestiman el informe psicológico realizado por los psiquiatras y neuropsiquiatra (TS2) de la supuesta víctima por considerar que no son suficientes para poder acreditar el supuesto acoso. Pese a que la sintomatología depresiva y ansiosa presentada es compatible, tal y como comentan los autores de las periciales, pero mantienen la postura de considerar que no es suficiente para afirmar que se trata de acoso laboral.

“En definitiva, dichos informes médicos sólo prueban que la actora sufre trastornos mentales, pero no sirven para acreditar los hechos y circunstancias que pueden dar lugar al *mobbing*”. (TS1, línea 57-59).

“Cuestión distinta es que esos hechos puntuales le hicieran sentir que se le acosaba o vilipendiaba, ello es lo que expresa en la demanda, más como sentimiento que como concreción de afrenta en las conductas que denuncia, ello sin olvidar que con su actitud frente algún hecho concreto muestre que ese acoso más que real era subjetivo” (TS2, línea 617-621).

“Como consecuencia de todo lo anterior culmina el Acuerdo recurrido negando que pueda establecerse por no haberse probado, la existencia de nexo causal entre los hechos que se denuncian y los daños psíquicos alegados” (TS2, línea 624-626).

“Es verdad que ese juicio profesional no coincide en lo relativo al acoso con el avanzado por los médicos que atendieron a la Sra. Natividad . No obstante, tal circunstancia tampoco es razón para descalificar a la perito y a su informe ya que caben apreciaciones profesionales diferentes sobre la personalidad de un mismo sujeto y sobre las posibles causas de sus alteraciones o trastornos” (TS3, línea 247-250).

“Incluso a pesar del informe psicológico, ha entendido que no existe sino un estado de estrés provocado por la alta exigencia y responsabilidad que conllevaba el puesto de trabajo del demandante, tras su incorporación al departamento de ventas para EEUU” (TS4, línea 79-81).

Específicamente, en la TS2 se desestima el informe porque argumentan que la pericial psicológica no se puede realizar únicamente con la información transmitida por la presunta víctima, es decir, sin analizar la situación laboral.

“No puede otorgarse eficacia probatoria a los informes médicos aportados por la Sra. Rita . Téngase en cuenta que los mismos se han emitido basándose únicamente en las manifestaciones realizadas por la propia solicitante de la reclamación, sin otras comprobaciones de la situación, tampoco en el propio lugar de trabajo” (TS2, línea 642-645).

Los juristas de la TS1 añaden que la situación de la sentencia que aporta la parte hostigada no se puede comparar a la suya puesto que en la primera se confirma el *mobbing* a través de que la supuesta víctima demuestra que una vez que volvió al puesto de trabajo ya no tiene las mismas condiciones de trabajo (vivienda, horario y salario).

“En la sentencia recurrida se trata de una trabajadora que se siente acosada en el trabajo y que, sin demostrar los hechos o las conductas en que consiste dicho hostigamiento, aporta los informes médicos que demuestran los trastornos psicológico y psiquiátricos que padece, mientras que en la sentencia de contraste la trabajadora aduce que es víctima de un *mobbing* porque, tras ser readmitida por despido, no es reintegrada en sus anteriores condiciones de trabajo de vivienda, horario y salario”. (TS1, línea 92-97).

En cambio, los magistrados de la TS3 defienden la profesionalidad y el informe de la psicóloga pese a que esta solamente tuvo en cuenta, a la hora de redactar la pericial, lo que exponía la supuesta víctima y la información obtenida de la página web de la UGT.

“Aún admitiendo que, como dice el motivo de casación, no fuera idónea para el desempeño de sus cometidos, no por eso se puede tener por demostrada la existencia de *mobbing* y mucho menos que su intervención en el proceso haya podido causar indefensión a la Sra. Natividad” (TS3, línea 197-199).

El Tribunal Supremo de la TS3 asegura que la psicóloga era apta para realizar la pericial en vista que es psicóloga titulada, pertenece al Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y León, ha sido elegida aleatoriamente y denunciante no puso impedimento en que fuera ella. No obstante, la profesional de la salud mental afirma que no tiene experiencia en casos de *mobbing*, no consideró el informe emitido por el psiquiatra que trataba a la supuesta víctima y no examinó a los compañeros de trabajo.

“Descarta la existencia de *mobbing* o acoso, atendiendo principalmente al informe pericial realizado por doña Olga , psicóloga , designada aleatoriamente por la Sala de entre una relación facilitada por el Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y León” (TS3, línea 99-101).

“En su argumentación recuerda que fue ella la que propuso la prueba pericial y subraya los resultados de la misma” (TS3, línea 195-196).

TS3, línea 164-177, citado en el apartado “Profesionales que intervienen en la valoración externa del *mobbing*”

Se analiza que los magistrados de la TS2 apoyan su desestimación con los informes emitidos por el Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico y la médica forense especialista en psiquiatría. Los primeros argumentan que no existe una intencionalidad de hacer daño ni repetición por parte de los supuestos acosadores, además niegan el nexo causal entre la sintomatología psicológica mostrada y el acoso puesto que a su ver, se tratan de simples descuerdos propios de la relaciones laborales. La médica forense especialista en psiquiatría (TS2) culpa a los rasgos de personalidad de la presunta víctima de cómo esta percibe de forma amenazante una situación aparentemente normal en el contexto laboral.

“Preciso distinguir entre lo que constituyen conductas de hostilidad y persecución encubierta, de lo que pueden ser simples desacuerdos, exigencias rigurosas de un determinado comportamiento laboral y otros problemas laborales derivados de inevitables discrepancias y confrontación de opiniones o pareceres” (TS2, línea 534-537).

“De ahí sugiere que existe un conflicto en el trabajo que resulta de las actuaciones, y que resume en algunas personas del trabajo y en que sus superiores no le apoyan. La demandante vive su ámbito laboral como amenazante. Ese hecho es otra característica de su personalidad ya que para el resto no lo es”. (TS2, línea 719-722).

4. Discusión

La discusión girará en torno de los dos objetivos propuestos, por una parte, en valorar el papel del psicólogo forense en casos de acoso laboral y cómo los magistrados han examinado y aplicado estos informes para dictar sentencia.

Para empezar, es importante resaltar que las presuntas víctimas de las tres primeras sentencias son mujeres, colectivo más proclive a ser víctima de este tipo de acoso. Todas ellas ocupan cargos de la Administración Pública. Dado que, para recurrir, hasta la última instancia es importante disponer de la estabilidad económica, puesto que los costes (tanto económicos como temporales) del proceso judicial son elevados y no todos los trabajadores tienen la capacidad económica y temporal para poder cubrirlos, es posible que su calidad de funcionarias lo facilite. Su condición

laboral les permite la falta de preocupación de perder el trabajo y/o a no hallar otro en el futuro, como sería el caso de los trabajadores que denuncian a empresas privadas.

En el marco teórico, se reportó que frecuentemente se patologiza y exculpa el acoso laboral recibido por la *psiqué* de la víctima, esto es notorio en la TS2 y TS3 por los profesionales de la salud mental aportados por el tribunal, que atribuyen y responsabilizan los rasgos de la personalidad de la presunta víctima del *mobbing*, los cuales no alcanzan la patología. Quedando entredicho que el acoso denunciado es una sensación y percepción exagerada y sobrestimada de la situación.

Se aprecia que la sintomatología presentada después del supuesto acoso laboral recibido es semejante en los cuatro casos: cuadros depresivos y ansiosos reactivos a una situación estresante. Esto es importante en vista que estos diagnósticos realizados por profesionales de la salud mental aportados por la presunta víctima afirman el nexo causal entre la sintomatología presentada y el acoso laboral denunciado. Asimismo, se entiende que han tenido una trayectoria terapéutica más larga en comparación a los demás profesionales que evalúan a esta. Es entonces aquí donde nace la incongruencia por parte de los magistrados entre sentencias en valorar negativamente o desestimar los informes emitidos por los profesionales que han tratado a la presunta víctima por un periodo de tiempo extenso y dar más valor a los informes de otros profesionales (aportados por ellos mismos) que únicamente han realizado una o dos entrevistas con esta, cuando los primeros pueden aportar una visión más enriquecedora del caso.

Es cierto, que los estos profesionales de la parte demandante no han realizado la pericial de forma idónea debido a que sólo tienen en cuenta el relato de la supuesta víctima, no hablan con los denunciados y no valoran la situación laboral, en otras palabras, pierden mucha información imprescindible para afirmar o descartar la presencia de acoso laboral. Ahora bien, paralelamente, los peritajes aportados por el tribunal tampoco son idóneos, pudiendo criticar lo mismo que a los anteriores.

Se observa que hay una escasa información sobre los métodos utilizados para realizar la pericial. Únicamente, en la TS2 se hace referencia a la entrevista semiestructurada y algunos instrumentos psicométricos de personalidad. Es entonces interesante resaltar que los profesionales encargados de realizar informes, tanto los aportados por la parte demandante como los aportados por el tribunal, no utilizan instrumentos específicos para evaluar el supuesto acoso recibido, tal y como podría ser el CISNEROS o el LIPT-60. Esto conlleva una negligencia significativa. Tanto por parte de los peritos, puesto que si lo que se valora es la existencia o no de

mobbing es de extrema necesidad emplearlos. Pero, además, por parte de los magistrados, debido a que desestiman las periciales realizadas, por ejemplo, que atienden únicamente al relato de la parte demandante, pero no por no utilizar los instrumentos adecuados en estos casos. De la misma manera, se apoyan en el fallo desestimatorio en informes que no los utilizan, lo que deriva a que no se cuantifique la temporalidad y persistencia del presunto acoso, así como la intencionalidad de esta. Puntos importantes, sumamente resaltados por los propios magistrados de la TS1, TS2 y TS3 al explicar el *mobbing*. Se puede intuir que es el resultado de la escasa formación y sensibilidad que se tiene de este fenómeno, tanto juristas como profesionales de la salud mental, que se traduce en una indefensión jurídica de la presuntavíctima.

Siguiendo la línea de la profesionalidad, es notorio la falta de esta en la psicóloga aportada por el tribunal de la TS3 la cual es acusada por la supuesta víctima por: no realizar el protocolo en casos de *mobbing*, mantener una sola entrevista con el denunciado y ocho con la denunciante, no examinar a los compañeros, no tener en cuenta que los cuadros depresivos son típicos en víctimas de acoso laboral y utilizar, exclusivamente, información de un manual de la UGT. A la vista de esto y las críticas a la profesionalidad del psiquiatra de la TS2, es evidente pensar que el Tribunal Supremo habrá desestimado el informe, pues precisamente lo contrario, defienden este informe argumentando que el ser profesional de la salud mental habilita y capacita a resolver e identificar este tipo de casos, sin tener en cuenta, que la propia psicóloga admitió la falta de estas.

Es entonces, donde se puede observar que los magistrados del Tribunal Supremo tienen una cierta tendencia a sobrevalorar positivamente aquellos informes emitidos por los profesionales que ellos han asignado, sean juristas o profesionales de la salud mental. Manteniéndose en esta línea, en la TS2 es alarmante que en estos casos de acoso laboral, se tenga más en consideración a profesionales del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico más que profesionales de la salud que han tratado a la presunta víctima, debido a que argumentan la inexistencia de *mobbing* porque, para estos juristas, son simples desacuerdos y confrontaciones normales surgidas de la actividad laboral, cuando la supuesta víctima presenta un estado de estrés postraumático prolongado.

Con lo expuesto, se observa la poca conciencia e importancia dada a la salud mental, siendo esta un indicador de alerta de *mobbing*. Además, es notoria la poca participación de psicólogos en el proceso judicial de estos casos, en comparación de psiquiatras y médicos forenses. Esto puede ser resultante de sucesos:

1. Los psiquiatras que han realizado diagnóstico a las presuntas víctimas son derivados desde el médico de cabecera, es decir, la Seguridad Social. Esto podría ser debido a la gran medicalización de los trastornos mentales y a la alta demanda de psicólogos que conlleva una incapacidad para tratar correctamente a la población necesitada de estos servicios.
2. La poca confianza profesional en los psicólogos en comparación a médicos especializados en psiquiatría.

Para concluir y dar respuesta a los objetivos, se advierte que la importancia del psicólogo forense (o equivalentes del ámbito de la salud mental) se ve menguada por la poca sensibilidad hacia la salud mental que presentan los magistrados a la hora de valorar sus informes, haciendo que no sea una prueba significativa en el proceso de juzgado un caso de acoso laboral, cuando esta debería ser una pieza importante. Además, la importancia dada por el Tribunal Supremo a dichas periciales está condicionada a la procedencia de la misma, cómo se ha expuesto. Por otro lado, es grave la poca especialización que hay por parte de los profesionales de la salud mental en casos de *mobbing*, que hace que se afirme la inexistencia de acoso laboral por la falta de indagación y la inexistencia de utilización de instrumentos estandarizados.

El presente estudio ha presentado unas limitaciones que han imposibilitado generalizar los resultados obtenidos a todas las sentencias de acoso laboral que han recurrido hasta el Tribunal Supremo.

Primero, es importante exponer y denunciar la escasa jurisprudencia que hay de estos casos en el Tribunal Supremo, derivados de las limitaciones que se encuentran las presuntas víctimas al recurrir explicadas anteriormente.

Segundo, no hay un consenso de terminología utilizada para designar este fenómeno, debido a que en numerosas ocasiones se escribe erróneamente el término anglosajón y se confunde con el *bullying* escolar y el acoso sexual en el ámbito laboral. Esto dificulta notablemente la búsqueda de sentencias puesto que dependiendo el Tribunal que las haya redactado, se referirán al *mobbing* de una manera u otra.

Tercero, tal y como se expone en el método, se tuvo preferencia por aquellas sentencias que el informe pericial lo haya realizado un psicólogo, no obstante, existe un número ínfimo donde esta es realizada por un profesional de la salud mental.

Por último, debido a la confidencialidad, ha sido imposible acceder a los informes periciales realizados. Tenerlas hubiese permitido realizar un estudio más enriquecedor.

Conclusiones

Después de realizar la investigación, a modo de conclusión del trabajo, en este último apartado se contestará los tres objetivos propuestos. Para tenerlos presente, los dos primeros hacen referencia al estudio del fenómeno *mobbing* en sí mismo con la intención de poder comprenderlo con precisión y qué papel juega el psicólogo forense en el entramado jurídico en este tipo de casos. El tercer y último objetivo alude a examinar cómo en la práctica se valora y estima las aportaciones del profesional de la salud mental.

Gracias a la búsqueda bibliográfica se evidencia que hay un problema raíz del cual derivan los demás. Definir qué es el *mobbing* se convierte en un trabajo arduo, puesto que se carece de una definición consensuada internacionalmente. Hecho que deriva de una falta de concienciación y sensibilización a este fenómeno en todos los ámbitos profesionales. Este problema se materializa cuando los jueces y magistrados utilizan *bullying* (acoso escolar) y acoso sexual en el ámbito laboral como términos equivalentes o similares a *mobbing* a la hora de redactar sentencia. Se desvirtúa el significado original, causando confusión y siendo la víctima la principal afectada debido a este abandono de interés por conocer el acoso laboral, visto a que si se desconoce qué se está juzgando, se dificulta la tarea de evaluar correctamente la aportación de los peritos psicológicos. Sin embargo, estos últimos, de la misma forma que los juristas, se observa una carencia de conocimiento sobre este tipo de acoso a la hora de ratificar la pericial realizada. No es admisible para un profesional de la salud mental no utilizar los instrumentos adecuados para realizar un informe pericial, de la misma forma que si debe evaluar la personalidad se utilizará el MMPI-2 o similares y no un instrumento que analice la sintomatología depresiva, como, por ejemplo, el BDI.

Dicha situación conduce a un verdadero rompecabezas, puesto que, al no tener una conciencia y conocimientos sobre este fenómeno, dar una respuesta efectiva y adecuada a la persona hostigada se convierte en un dilema. Como se ha podido observar en la parte práctica, los profesionales encargados de evaluar la situación supuestamente hostigante no utilizan instrumentos específicos para identificar el acoso laboral, pero los magistrados no advierten de esta gran negligencia.

Por otra parte, la falta de sensibilidad se convierte en una segunda victimización hacia la persona hostigada, ya que el nulo conocimiento del acoso laboral se evidencia en una atribución de responsabilidad a la víctima del hostigamiento recibido, aludiendo a una sobreestimación de la situación o dándole etiquetas

estigmatizantes sobre su salud mental y, asimismo, se da una respuesta legal desproporcional a los peritajes realizados.

Esto explica la poca homogeneidad de las actuaciones de los trabajadores de la salud mental y jurídicos, que se materializa en intervenciones arbitrarias y sin apoyo científico en cada caso que se presenta. Sobre todo, por la parte de los sectores jurídicos debido a que hay una gran desvalorización de la salud mental de la víctima, la cual debería ser fundamental a la hora de dictar sentencia.

La víctima de este tipo de acoso, al margen de la problemática anterior, se encuentra con la dificultad económica, de tiempo y social a la hora de pedir ayuda judicial. Es grave observar que estrictamente las personas hostigadas con un puesto de trabajo estable o clases altas, como es el caso de los funcionarios públicos, puedan llegar hasta última instancia (Tribunal Supremo) para pedir justicia en su caso. Esto demuestra, cómo se puso en manifiesto en el marco teórico, que hay una gran cifra negra de casos de *mobbing*, gran parte de ella por el desconocimiento de que el hostigamiento que sufre tiene nombre, y, además, por los costes procesales que implica denunciar el acoso en la primera instancia. Es entonces que, analizando las sentencias del Tribunal Supremo, llegar hasta última instancia se convierte en un privilegio para una parte de la sociedad, hecho que se materializa en la poca jurisprudencia que hay al respecto en dichos tribunales.

El estigma social después de denunciar el acoso aún está presente en nuestros días, en vista de que se etiqueta a la víctima de una persona poco profesional y perezosa, además de espantar y amenazar a la víctima con no volver a encontrar trabajo si denuncia la situación.

Es entonces cuando cabe preguntarse ¿dónde queda la importancia del psicólogo forense en casos de *mobbing*? A nivel teórico, el psicólogo forense en calidad de perito debe aportar la información que da la invitación de la salud mental sobre el acoso laboral, examinando minuciosamente la situación, identificando a los actores y las consecuencias psicológicas que ha tenido en la víctima y, lo fundamental, relacionarlo con el acoso supuestamente recibido. Así aportando al juez o magistrado la información que carece debido a su exclusivo conocimiento jurídico y no dentro de la psicología.

Como se ha podido comprobar, en el análisis de sentencias, el papel del psicólogo forense se resume a una mera prueba más. No se le da un papel esencial dentro del proceso judicial en casos de *mobbing*, pero, tal y como se ha apuntado en el marco teórico del trabajo, la situación mental posterior al acoso de la víctima es una característica para tener en cuenta a la hora de evaluar el supuesto acoso laboral.

No obstante, se pone evidencia que se le da más protagonismo a la sintomatología premórbida al acoso, tal y como se ha apuntado anteriormente, responsabilizando a la salud mental de la víctima del acoso recibido.

Asimismo, hay una gran ausencia de psicólogos forenses en los tribunales comparado con los psiquiatras o médicos forenses. Este hecho da información es consecuencia directa acerca de la poca sensibilización sobre la salud mental, debido a que, si no se considera importante esta parte de la salud, el trabajo del psicólogo no será necesario, puesto que se dedica íntegramente a esta. El informe del trabajador de la salud mental queda en un segundo plano, en vista de que este profesional no se le otorgan las mismas características positivas de conocimiento y de rigurosidad científica que al trabajador de la medicina forense.

De todas maneras, sea cual sea la especialidad del perito, los magistrados cuestionan el trabajo realizado por estos profesionales de la salud mental, criticando la forma de realizar las periciales, sin embargo, estos reproches se concretan únicamente a los realizados por la parte denunciante, dado que los realizados por profesionales aportados por el tribunal no se identifica la misma dureza en la crítica, errando, en la mayoría de los casos, en lo mismo.

En el presente trabajo se ha destacado la importancia del psicólogo forense en calidad de perito, sin embargo, se evidencia, en este caso, una cierta desvalorización en el trabajo realizado por los psiquiatras o psicólogos clínicos que han tratado a la víctima por un largo periodo de tiempo por el informe que ha realizado un profesional de la salud mental forense, el cual exclusivamente ha realizado un par de entrevistas a la víctima y utilizando una metodología errónea. El papel del psicólogo forense es importante para aclarar la sintomatología que presenta la víctima con el acoso recibido, pero al no utilizar instrumentos específicos para la valoración del *mobbing*, no tiene ningún valor probatorio. En este aspecto, es evidente que los médicos y psicólogos clínicos que han tratado a la víctima conocerán mejor la situación de la víctima.

La elección de examinar exclusivamente sentencias del Tribunal Supremo hace que se disponga la sentencia última no recurrible, con lo que el papel del psicólogo forense acabaría aquí. Es entonces que, comparando con la bibliografía reunida a lo largo de todo el trabajo, se observa las mismas críticas que los autores expertos evidencian del ejercicio de sus funciones de los psicólogos forenses con el estudio realizado, como la poca profesionalidad e implicación de los psicólogos forenses públicos, rozando la negligencia en su participación utilizando una única fuente de información. También encontramos una sobrevaloración de la sintomatología

preacoso presentada por la víctima para desvirtuar la credibilidad de esta, subrayado la importancia de los rasgos de la personalidad, siendo estos no patológicos, creando en el magistrado una imagen estigmatizada sobre la víctima.

Para finalizar, es cierto que se ha avanzado mucho en la conciencia y sensibilización de la salud mental y la importancia del psicólogo forense en calidad de perito en los juicios. El acoso laboral, cada vez menos, no es una situación que se deba soportar para evitar represalias, no obstante, aún queda camino por recorrer.

Bibliografía

- Ackerman, M. J. (2010). *Essentials of forensic psychological assessment*. John Wiley & Sons.
- Aguilera, G. y Zaldívar, F. (2003). Opinión de jueces y magistrados (Derecho Penal y Familia) sobre el informe psicológico forense. *Anuario de Psicología Jurídica*, 13, 95-122.
- Álvarez, M. (2002). Algunos aspectos sobre el acoso psicológico, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia psicológica, acoso moral o *mobbing*. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (7), 15-34.
- Archer, D. (1999). Exploring bullying culture in the paramilitary organisation. *International Journal of Manpower*, 20 (2), 94-105.
- Aristizábal, E., y Amar, J. A. (2010). *Psicología forense: estudio de la mente criminal*. Ediciones de la U.
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Océano.
- Ávila, A., Toro, V. B., y Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o *mobbing*?. *Revista electrónica psyconex*, 8(13), 1-10.
- Ballesteros, R. F., De Bruyn, E. J., Godoy, A., Hornke, L. F., Ter Laak, J., Vizcarro, C., Westhoff, K., Westmeyer, H. y Zaccagnini, J. L. (2003). Guías para el proceso de evaluación (gap): una propuesta a discusión. *Papeles del psicólogo*, 23(84), 58-70.
- Bilbao, J. P. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual: riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Trabajo.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20 (3).
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20(3), 173-184.
- Blasco, S.M. (2010). *Mobbing: modelos explicativos y acción sindical*. *Papers: revista de sociología*, 95(1),0029-46. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v95n1.668>
- Bordas, J., Calvo, J., González, J., Magaz, R., Manzanero, A., Otero, J., Pardo, R.J., Pecharromán, Y., Rodríguez, A y Toval, L. (2009). Teoría y práctica de la investigación criminal. *Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado de investigación sobre la paz, la seguridad y la defensa*.
- Borrás, L. (2002). El "Mobbing" o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 2(2), 113-120.
- Borrás, L. (2002). El *mobbing* o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 2(2), 113- 120.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Branch, S., Sheehan, M., Barker, M. y Ramsay, S. (2004). *Perceptions of Upwards Bullying: An Interview Study*. Morten Birkeland Nielsen.

- Carvajal, J.G. y Dávila, C. A. (2013). *Mobbing* o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de administración*, 29(49), 95-106.
- Chen, Y., Liu, C., y Li, W. (2020). Correlation between mental health, job involvement and job burnout of human resource managers. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 590. DOI: 10.24205/03276716.2020.282
- Código Deontológico del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos [C.D.P.]. Ley 25/2009. Art. 12, 15, 17, 18, 22, 25, 39 y 40. 6 de marzo de 2010 (España).
- Código Penal Español [C.P.]. Ley Orgánica 10/1995. Art. 173. 24 de noviembre de 1995 (España).
- Coloma, R., y Agüero, C. (2014). Lógica, ciencia y experiencia en la valoración de la prueba. *Revista chilena de derecho*, 41(2), 673-703.
- Comisiones Obreras [CC.OO.] (2003). *Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing*. GPS.
- Constitución Española [C.E.] Art. 10, 14, 15, 18 y 120.3. 29 de diciembre de 1978 (España).
- Corsi, J., y Peyrú, G. M. (2003). *Las violencias sociales*. Ariel.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. y Elliott, G. P. (2002). *Mobbing*. Emotional abuse in the American workplace. Ames, IO: Civil Society Publishing.
- del Pino Peña, R. (2020). Develando el rostro del *mobbing* docente universitario: prevalencia, tipología, acciones hostiles y grupos de riesgo. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 12(22), 77-91.
- Del Río, C. (2005). *Guía de ética profesional en psicología clínica*. Pirámide.
- Duce, M. y Riego, C. (2007). *Proceso Penal*. Jurídica de Chile.
- DudasLegislativas. (2020, 9 de junio). Acoso laboral: qué es, tipos, cómo detectarlo y denunciarlo. DudasLegislativas. [https://dudaslegislativas.com/acoso-laboral/#:~:text=El%20acoso%20laboral%20\(tambi%C3%A9n%20llamado,ponen%20en%20peligro%20su%20integridad.](https://dudaslegislativas.com/acoso-laboral/#:~:text=El%20acoso%20laboral%20(tambi%C3%A9n%20llamado,ponen%20en%20peligro%20su%20integridad.)
- Echeburúa, E. (2002). El secreto profesional en la práctica de la psicología clínica y forense: alcance y límites de la confidencialidad. *Análisis y Modificación de Conducta*, 28, 485-501.
- Echeburúa, E., De Corral, P. y Amor, P. J. (2004). Evaluación del daño psicológico en las víctimas de delitos violentos. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 4, 227-244.
- Echeburúa, E., Muñoz, J. M., y Loinaz, I. (2011). La evaluación psicológica forense frente a la evaluación clínica: propuestas y retos de futuro. *International journal of clinical and health psychology*, 11(1), 141-159.
- Ege, H. (2002). *La valutazione peritale del danno da mobbing*. Giuffré Editore.
- Einarsen, S. (1999), The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, Vol. 20 No. 1/2, pp. 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S., Hoel, H., y Cooper, C. (2002). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. CRC press.

- Einarsen, S., y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273.
- El Diario (2020, 25 de febrero). 248 denuncias por acoso laboral en la región, en los últimos cinco años. El Diario. https://www.eldiario.es/extremadura/denuncias-acoso-laboral-region-ultimos_1_1116663.html#:~:text=En%20todo%20el%20pa%C3%ADs%20seg%C3%BAn,acoso%20laboral%20en%20un%20lustro
- Erice, E. (2006). La prueba pericial en el proceso civil. *Cuadernos de Derecho Judicial*, 12, 195-218.
- Esbec, E. y Gómez-Jarabo, G. (2000). *Psicología forense y tratamiento jurídico legal de la discapacidad*. Edisofer.
- Escobar, B. y Fernández, M.L. (2012). *Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo*. *Verba*, 28, 135-151.
- Escudero, J. F. y Poyatos, G. (2004). *Mobbing: Análisis Multidisciplinar y Estrategia Legal: Adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de Diciembre: Comentarios y Formularios*. Bosch.
- Fernández-Ballesteros, R. (2007): *Evaluación psicológica. Conceptos, métodos y estudio de casos*. Pirámide.
- Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. *Psicothema*, 16 (4).
- Field, T. (1996). *Bully in sight. How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying*. Success Unlimited.
- Finol, M.A. (2006). Intervención del psicólogo forense en la administración de justicia. *Capítulo criminológico*, 34(1), 99-131.
- Flores, I. (2005). *La prueba pericial de parte en el proceso civil*. Tirant lo Blanch.
- Fornés, J. (2002). *Mobbing: La violencia psicológica como fuente de estrés laboral*. *Enfermería Global*, 1.
- García, J. (2008). *Estrategia de oratoria práctica para abogados*. Colex.
- Girard, R. (2002). *Veo a Satán caer como el relámpago*. Anagrama.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Aldine Press.
- González de Rivera, J. L. (1997). El trastorno por mediocridad inoperante Activa (síndrome MIA). *Psiquis: Revista de psiquiatría, psicología médica y psicosomática*, 18(6), 17-20.
- González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Espasa-Calpe.
- González de Rivera, J. L. y Abuín, M. J. R. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.

- González De Rivera, J. L., y Rodríguez Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 397-412.
- González de Rivera, J. y Rodríguez, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3) (pp. 397-412).
- Groth-Marnat, G. (2009). *Handboock of psychological assessment*. John Wiley & Sons.
- Hirigoyen, M. (1999) *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Iberica Ediciones SA.
- Iberley. (2019, 22 de octubre). Delito de acoso laboral o *mobbing*. Iberley. <https://www.iberley.es/temas/delito-acoso-laboral-mobbing-48411#:~:text=La%20moderna%20figura%20del%20delito,prevali%C3%A9ndose%20de%20su%20relaci%C3%B3n%20de>
- Inventario de situaciones y respuestas de ansiedad. (2020). En L. Amado (Comp.), *Evaluación Psicológica Escolar* (pp. 1-18). Universidad Abat Oliba CEU.
- Jiménez, F. (2001). *Evaluación psicológica forense 3: ámbitos delictivos, laboral y elaboración de informes*. Amarú Ediciones.
- La Asociación Palentina de Ayudas a Víctimas de Acoso [PAVIA] (2020) citando en El Diario (2020, 25 de febrero). 248 denuncias por acoso laboral en la región, en los últimos cinco años. El Diario. https://www.eldiario.es/extremadura/denuncias-acoso-laboral-region-ultimos_1_1116663.html#:~:text=En%20todo%20el%20pa%C3%ADs%20seg%C3%BAn,acoso%20laboral%20en%20un%20lustro
- Lapena, H. I. A. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Bomarzo.
- Lasaga Millet, O. (2005). *La identidad europea como construcción social compleja: análisis de la borrosidad en el discurso de la identidad europea generado mediante escenarios de futuro*. Universitat de Barcelona.
- Ley 1/2000. De Enjuiciamiento Civil. 8 de enero del 2000. BOE núm. 7.
- Ley 31/1995. De prevención de Riesgos Laborales. 10 de noviembre de 1995. BOE núm. 269.
- Ley Orgánica 5/2010. Por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. 23 de junio de 2010. BOE núm. 152.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1993). *Silencing of a skilled technician*. *Working Environment*. Stockholm.
- Leymann, H. (1996). The content and development of *mobbing* at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (2002). *La persécution au travail*. Seuil.

- Liefooghe, A. y Davey, K. M. (2001). Accounts of workplace bullying: *the role of the organization*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 375-392.
- Lopez, M. Á., Rodríguez, P. V., y Piñeiro, C. M. (2012). Perfil de la víctima de *mobbing* en Galicia. Especial atención a las diferencias de género. *Revista Galega de Economía*, 21(1), 1-19.
- López, M.A. y Vázquez, P.V. (2003). *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Pirámide.
- Macedo, M. V. (2017). Psicología jurídica y psicología criminológica. Temáticas y áreas de interés. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 17(4), 1349-1373.
- Manzanero, A.L. y Muñoz, J.M. (2011). *La prueba pericial psicológica sobre la credibilidad del testimonio: Reflexiones psico-legales*. SEPIN.
- Martínez, M., Irurtia, M.J., Camino, C., Torres, H. y Queipo, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*: patología emergente. *Gaceta internacional de ciencias forenses*, 3(2).
- Matthiesen, S. B., y Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of work and organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Mayoral, S. (2010). *Mobbing: modelos explicativos y acción sindical*. *Papers: revista de sociología*, 95(1), 0029-46. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v95n1.668>
- Mayoral, S., y Espluga, J. (2010). *Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso*. *Cuadernos de relaciones laborales*, 28(2), 233-255.
- Medina, M., Morales, L. Y. P., Montelongo, K. A. Q., Ramírez, M. C. M., y Palmer, D. A. L. (2020). Síndrome de *mobbing* en médicos especialistas en un hospital de segundo nivel en México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 44-47.
- Mesa, P. J. y Rodríguez, J. F. (2007). *Manual de psicopatología general*. Pirámide.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, (2021). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo. ¡Conoce tus derechos!*. Madrid, p.1.
- Mobbing* Madrid (2018, 20 de agosto). El acoso laboral en la Unión Europea. *Mobbing* Madrid. https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/cifras-significativas-del-mobbing-en_23/
- Mobbing*. (2019). En M. Vízcaíno (Comp.), *Psicología Jurídica* (pp. 1-21). Universidad Abat Oliba CEU.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez, R. y Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7 (2).
- Muñoz, J. M. (2013). La evaluación psicológica forense del daño psíquico: propuesta de un protocolo de actuación pericial. *Anuario de psicología jurídica*, 23(1), 61-69.
- Namie, G., & Namie, R. (1999). *Bullyproof yourself at work!: Personal strategies to stop the hurt from harassment*. DoubleDoc Press.

- Nava, Y. J., y Fernández, M. E. (2010). El *mobbing* o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (33), 62-95.
- Ovejero, A. (2006). El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121.
- Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, (39), 1-7.
- Parés, M. (2006). Las fases del acoso moral en el Trabajo. V Congreso Nacional AMET 2006, Ciudad de México, México.
- Pérez, R., y Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 195-219. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41647
- Pérez, S.Y. (2015). *Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación en la productividad laboral* [tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio del Sistema Bibliotecario de la Universidad de San Carlos de Guatemala. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/3673/>
- Petiziol, A. (2002). El drama del mundo laboral: el *mobbing*. *Psicopatología*, 22 (4), 201, 212.
- Pinzón de Bojana, B., y Atencio, E. (2010). El *mobbing* en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, 140-145.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing*, la lenta y silenciosa alternativa al despido. *Aedipe*, 17, 19-55.
- Piñuel, I. (2002) *Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Círculos de Lectores.
- Piñuel, I. (2004). *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*. Aguilar.
- Piñuel, I. (2008). *Mobbing, estado de cuestión: todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Ediciones Gestión 2000.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *Bmj*, 318(7178), 228-232.
- Quintero, A. M., y López, G. (2010). Psicología Jurídica: quehacer y desarrollo. *Diversitas*, 6(2), 237-256.
- Quintero, G. (2010). *La reforma penal de 2010: análisis y comentarios*. Aranzadi.
- Ramírez, M. (2003). *Cuando los padres se separan. Alternativas de custodia para los hijos (Guía Práctica)*. Biblioteca Nueva.
- Rayner, C., y Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of community & applied social psychology*, 7(3), 181-191.
- Real Decreto de 14 de septiembre de 1887 [con fuerza de ley]. Por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. 17 de septiembre de 1882. BOE núm. 260.
- Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias sociales online*, 3(2), 39-57.

- Rodríguez Fernández, A. (2012). *Psicología de las organizaciones*. UOC.
- Rodríguez, D. (2019, 10 de enero). Crece el 'mobbing' laboral, pese a que la mayoría de casos se desconocen. Público. <https://www.publico.es/sociedad/crece-mobbing-laboral-pese-mayoria-casos-desconocen.html>
- Rodríguez, D. (2019, 10 de enero). Crece el 'mobbing' laboral, pese a que la mayoría de casos se desconocen. Público. <https://www.publico.es/sociedad/crece-mobbing-laboral-pese-mayoria-casos-desconocen.html>
- Rodríguez, M. F., Osona Miguel, J. A., Domínguez Martín, A. L., y Comeche Moreno, M. I. (2009). Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 9(2).
- Rosario-Hernández, E., y Millán, L. R. (2016). Consecuencias psicológicas del mobbing: estudio empírico de las consecuencias psicológicas del mobbing en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), 183-199.
- Rosenthal, R. (2002). Covert communications in classrooms, clinics, courtrooms, and cubicles. *American Psychologist*, 57, 839-849.
- Roxin, C. (2000). *Derecho Procesal Penal*. Editores del Puerto.
- Ruiz, P. (2007). Detección y valoración pericial de la simulación o producción intencionada de síntomas, en un caso práctico de mobbing. *Anuario de Psicología Jurídica*, 17, 165-178.
- Salin, D. (2003). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4 (1), 35-46.
- Sánchez, J. (2019, 12 de abril). En 2019, crece el acoso laboral en España. Pymes y Autónomos. <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/2019-crece-acoso-laboral-espana>
- Sánchez, J. (2019, 12 de abril). En 2019, crece el acoso laboral en España. Pymes y Autónomos. <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/2019-crece-acoso-laboral-espana>
- Sanmartín, J. (2004). *El laberinto de la violencia: causas, tipos y efectos*. Ariel.
- Schat, A. C., y Kelloway, E. K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of occupational health psychology*, 8(2), 110.
- Scott, M. T., Manzanero, A. L., Muñoz, J. M., y Köhnken, G. (2014). Admisibilidad en contextos forenses de indicadores clínicos para la detección del abuso sexual infantil. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24(1), 57-63.
- Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H., y Cooper, C. L. (2003). Victimization in the school and the workplace: Are there any links?. *British Journal of Psychology*, 94(2), 175-188.
- Sonnentag, S., y Frese, M. (2003). Stress in organizations. *Handbook of psychology*, 453-491.
- Soria, M. A. y Garrido, E. (2005). *El acoso psicológico laboral (mobbing)*. Manual de psicología jurídica e investigación criminal. Pirámide.

- Topa, G., Depolo, M., y Morales Domínguez, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- Torres, A. S., Tomás, E. A., Suárez, J. R., Tomás, M. S. A., i Grau, J. B., y Centeno, R. M. (2008). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local. *Psicothema*, 20(4), 739-744.
- Trijueque, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 7, 41-62.
- Trijueque, D. (2012). *El acoso psicológico en el lugar de trabajo: epidemiología, variables psicosociales y repercusiones forenses* [tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. E-Prints Complutense. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/15361/>
- Trijueque, D., Marina, S. D., y López, E. G. (2010). Valoración pericial psicológica de la víctima de mobbing. *Psicología iberoamericana*, 18(2), 8-18.
- Trijueque, D., y Gómez, J. L. G. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293.
- Trijueque, D., y Marina, S. D. (2011). Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de mobbing. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 11(1), 143-166.
- Trujillo, M. M., Almegua, M. D. L. L. V., y Mendoza, R. H. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias administrativas y sociales*, 17(29), 71-91.
- Urra, J. (2007). Dilemas éticos de los psicólogos jurídicos. *Anuario de Psicología Jurídica*, 17, 91-109.
- Vandekerckhove, W., y Commers, M. R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times?. *Journal of business Ethics*, 45(1), 41-50.
- Vartia, M., Korppoo, L., Fallenius, S., & Mattila, M. (2003). Workplace bullying: The role of occupational health services. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. *London: Taylor and Francis*, 285-298.
- Velázquez, M. (2002). La posibilidad de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o mobbing. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 0(7).
- Verona, M.C. y Santana, R. (2012). El mobbing: ¿el crimen perfecto? no, qué más quisieran "algunos". *Criterio libre*, 10(17), 147-176.
- Vicente, J. M. M., Puebla, A. L. M., Córcoles, M. Á. A., Álvarez, J. L. G., Caballero, M. L. P., y García, M. Y. (2011). Psicología jurídica en España: delimitación conceptual, campos de investigación e intervención y propuesta formativa dentro de la enseñanza oficial. *Anuario de psicología jurídica*, (21), 3-14.
- Vidal, M. S., y Ballesteros, J. C. (2002). Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico ("mobbing"). *Actualidad laboral*, (2), 639-658.
- Zapf, D. y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 497-522.

Anexo I

El *mediocre*. Este tipo de acosador, es uno de los más peligrosos y agresivos en lo que a sus ataques y actuaciones se refiere. Son individuos con escasa formación, tanto intelectual como moral, por lo que procuran rodearse de personas de su mismo nivel (o incluso inferior), forjándose una especie de escudo humano al contratar a personas de su confianza: amigos, recomendados, parientes, etc.

Pero si sus planes se tuercen porque las circunstancias les llevan a trabajar con subordinados competentes, de una formación claramente superior a la suya y que brillan en la empresa con luz propia, hay que echarse a templar. El mediocre en estos casos hará todo cuanto esté a su alcance para eliminar al que considera como temible rival para sus aspiraciones personales; salvo que abandone su verdadera personalidad y se preste al incondicional sometimiento de su superior.

Si esto ocurre, el acosador, al carecer de sentido de lo moral, empleará todos los recursos a su alcance sin importarle el daño que pueda causar.

El necesitado de permanente adulación. El perfil de este acosador se alimenta de la adulación de sus subordinados, tal como un adicto necesita de su droga para poder vivir. Carece de brillo propio tanto a nivel personal como social, sufre si esto no lo compensa con una permanente adulación. Sus intenciones se basan en formar una corte de aduladores.

El paranoico. Con el nombre que recibe este perfil quedan claros los tintes paranoicos de su personalidad, que naturalmente se hacen más evidentes en su actividad laboral. Parapetado tras su mesa de despacho, que para él representa una especie de reducto defensivo, desconfía de todo y de todos, puesto que en su retorcido interior cuantos le rodean están y van contra su persona.

Permanece en un estado de alerta durante toda la jornada de trabajo, observando gestos y actitudes, intentando captar murmullos y conversaciones y pensando en todo momento en una posible conspiración destinada a su destrucción laboral. En líneas generales, no suele otorgar el más mínimo grado de confianza no sólo a las personas a su cargo, tampoco a las que poseen su mismo rango dentro de la organización empresarial.

El cuentabatallas. Este tipo de acosador, además de peligroso resulta inaguantable, porque aparte de sus ataques, todos cuantos le rodean tiene que soportar sus continuas e incómodas acotaciones sobre sí mismo. En sus conversaciones está permanente el YO. Con todo ello pretende que sus subordinados, deslumbrados por sus incontables méritos, actúen a imagen y semejanza suya, pretendiendo crear

clones laborales (Rivas Sánchez)³⁸ de su propia personalidad. Como es natural, este modelo de acosadores morales, además del peligro que sus actuaciones conllevan, cuenta con una faceta añadida: la de resultar insoportable.

La persona con problemas personales. Muchas personas con problemas de índole personal: conyugales, diferencias con sus hijos, insatisfacción por su entorno, etc., vuelcan su frustración y amargura en el trabajo, desahogando injustamente sus iras con los colaboradores más directos. En este perfil de persona los más inofensivos suelen ser como todos conocemos, los que rompen su dique de contención. De la misma forma, que el círculo social en que se mueven sea superior al suyo, llevando por tanto su aversión al terreno personal.

El psicópata. Los trastornos de tipo psíquico en la personalidad de estos individuos pueden convertirles en los acosadores morales más dañinos y peligrosos. Fuera de los ambientes de la delincuencia, resulta arduo en gran manera detectar un psicópata. Pero una amplia mayoría de personas opina que el tan temido y desequilibrado psicópata resulta ser por lo general un cruel asesino o en el mejor de los casos un individuo con tendencias homínidas. Sin embargo el psicópata es una persona carente absolutamente de cualquier sentido de la moral y además es antisocial por naturaleza. Lo más grave dentro del complejo mundo de su personalidad es que en su interior no existen los sentimientos ni las emociones, por lo que su nivel afectivo es nulo y le resulta incapaz, por tanto construir lazos afectivos. Su máxima aspiración radica en manejar y manipular a los demás, adoptando para este fin y desconcierta a sus víctimas en lo que respecta a su verdadera personalidad. Lo más grave de la realidad actual es que según cálculos de la OMS (Organización Mundial de la Salud) un 2% de la población mundial padece de psicopatía.

Anexo II

LIPT – 60 © Leymann Inventory of Psychological Terrorization (Versión modificada y adaptada al español por González de Rivera)

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (X) el cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto; el uno (“1”) si la ha experimentado poco; el dos (“2”) si la ha experimentado moderadamente; el tres (“3”) si la ha experimentado mucho y el cuatro (“4”) si la ha experimentado de una manera extrema.

01. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	0	1	2	3	4
02. Le interrumpen cuando habla	0	1	2	3	4
03. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
04. Le gritan o le regañan en voz alta	0	1	2	3	4
05. Critican su trabajo	0	1	2	3	4
06. Critican su vida privada	0	1	2	3	4
07. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
08. Se le amenaza verbalmente	0	1	2	3	4
09. Recibe escritos y notas amenazadoras	0	1	2	3	4
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	0	1	2	3	4
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	0	1	2	3	4
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	0	1	2	3	4

19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	0	1	2	3	4
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	0	1	2	3	4
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	0	1	2	3	4
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	0	1	2	3	4
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	0	1	2	3	4
32. No le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	0	1	2	3	4
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de sus competencias	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4

44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	0	1	2	3	4
50. Las personas que le ayudan reciben amenazas o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4

Anexo III

Baremo 1.- Población general laboral (N=150)

Pc	Neap	Imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc
99	45,43	3,38	3,03	3,70	3,79	3,23	1,96	3,48	2,58	99
97	34,94	3,04	1,72	2,42	2,77	2,05	0,57	2,74	1,81	97
95	29,45	2,96	1,26	2,07	1,48	1,25	0,34	2,03	1,00	95
90	21,70	2,26	0,59	1,27	0,96	0,47	0,14	1,16	0,33	90
85	15	---	0,35	0,78	0,60	---	0,02	1,00	---	85
80	12,00	2,00	0,26	0,58	---	---	---	---	0,16	80
75	11,00	1,74	0,25	0,38	0,40	0,25	---	0,66	---	75
70	9	1,60	0,21	0,30	0,20	---	---	---	---	70
65	8,15	1,51	0,18	---	---	---	---	0,50	---	65
60	7,60	1,40	0,15	0,23	---	0,12	---	---	---	60
55	6	1,33	0,13	---	---	---	---	0,33	---	55
50	5	1,25	0,11	0,15	---	---	---	---	---	50
45	4	1,20	0,10	---	---	---	---	0,16	---	45
40	4	1,14	---	---	---	---	---	0,13	---	40
35	3	1,09	0,07	0,08	---	---	---	---	---	35
30	2	---	0,05	0,05	---	---	---	---	---	30
25	2	---	0,03	---	---	---	---	---	---	25
20	1	---	0,02	---	---	---	---	---	---	20
15	---	---	0,01	---	---	---	---	---	---	15
10	--	---	---	---	---	---	---	---	---	10
5	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5
Pc	Neap	Imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc

NEAP= Número de estrategias de acoso psicológico

IGAP= Índice Global de acoso psicológico

IMAP= Índice medio de acoso psicológico percibido

DP= Índice de Desprestigio laboral

EP= Índice de Entorpecimiento del progreso

BC=Índice de Bloqueo de la comunicación

IE= Índice de Intimidación encubierta o indirecta

IM= Índice de Intimidación manifiesta o directa

DP= Índice de Desprestigio personal

Baremo 2.- Población afectada de acoso psicológico en el trabajo (N=141)

Pc	Neap	imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc
99	55,32	4,00	3,35	4,00	---	4,00	3,36	4,00	3,73	99
97	50,74	3,71	2,98	3,98	4,00	3,89	3,14	3,84	3,43	97
95	50	3,60	2,83	3,81	3,86	3,66	3,13	3,83	3,26	95
90	48	3,50	2,57	3,64	3,57	3,44	2,00	3,67	2,14	90
85	45,70	3,33	2,41	3,56	3,29	3,08	1,71	3,50	1,96	85
80	44	3,27	2,26	3,42	3,00	2,73	1,37	3,33	1,69	80
75	42	3,21	2,03	3,34	2,71	2,44	1,14	3,08	1,43	75
70	41	3,09	1,93	3,18	2,53	2,28	1,00	2,90	1,20	70
65	38	3,00	1,80	3,14	2,29	2,03	0,76	2,67	1,00	65
60	35,20	2,88	1,70	3,00	2,00	1,89	0,57	2,50	0,86	60
55	34	2,77	1,61	2,69	1,86	1,44	0,43	2,33	0,71	55
50	32	2,65	1,45	2,57	1,57	1,33	----	2,17	----	50
45	31	2,44	1,32	2,35	1,41	1,22	0,29	2,00	0,57	45
40	29	2,31	1,15	2,00	1,14	1,00	0,14	1,83	0,43	40
35	27,70	2,17	1,02	1,74	1,00	0,78	----	1,67	---	35
30	25,60	2,00	0,84	1,50	0,86	0,56	----	1,50	0,29	30
25	23,50	1,88	0,77	1,39	0,71	0,44	----	1,33	0,14	25
20	21	1,67	0,64	1,07	0,43	----	----	1,17	0,05	20
15	17,30	1,54	0,52	0,93	0,29	0,33	----	1,00	----	15
10	15	1,37	0,42	0,70	0,14	0,22	----	0,67	----	10
5	11	1,20	0,25	0,44	0,00	0,01	0,00	0,34	0,00	5
Pc	Neap	imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc

NEAP= Número de estrategias de acoso psicológico

IGAP= Índice Global de acoso psicológico

IMAP= Índice medio de acoso psicológico percibido

DP= Índice de Desprestigio laboral

EP= Índice de Entorpecimiento del progreso

BC=Índice de Bloqueo de la comunicación

IE= Índice de Intimidación encubierta o indirecta

IM= Índice de Intimidación manifiesta o directa

DP= Índice de Desprestigio personal

Baremo 3.- Población cuerpos de seguridad del estado (N=60)

Pc	Neap	Imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc
-----------	------	------	------	----	----	----	----	----	----	-----------

99	48	4,00	2,00	3,21	3,29	2,00	1,71	---	2,28	99
97	40,53	3,11	1,92	2,86	2,46	1,26	0,88	3,00	2,05	97
95	31,95	2,87	1,34	2,42	1,85	0,99	0,57	2,82	1,54	95
90	29,80	2,40	1,00	2,11	1,29	0,56	0,43	2,17	0,70	90
85	27	2,18	0,92	1,63	1,14	---	---	1,97	0,43	85
80	24,80	2,04	0,73	1,29	1,00	---	0,29	---	0,29	80
75	23,50	1,99	0,61	1,00	0,86	0,33	---	1,67	0,25	75
70	20	1,77	0,51	0,93	0,71	---	---	1,50	---	70
65	17	1,74	0,46	0,86	---	---	---	---	---	65
60	16	1,62	0,43	0,71	0,43	0,22	0,14	1,33	0,14	60
55	15	1,49	0,36	---	0,29	---	---	1,17	0,08	55
50	13	1,41	0,30	0,57	---	--	---	1,00	---	50
45	12	1,32	0,27	0,46	0,14	--	---	---	---	45
40	11	1,26	0,25	0,39	0,06	0,11	---	0,83	---	40
35	10,35	1,24	0,21	0,36	---	---	---	---	---	35
30	10	1,21	0,18	0,29	----	---	---	0,67	---	30
25	9	1,14	0,17	0,23	---	---	---	0,54	---	25
20	7,20	1,11	0,14	0,21	---	---	---	---	---	20
15	4,30	1,01	0,10	0,15	---	---	---	0,50	---	15
10	4	---	0,08	---	---	---	---	0,33	---	10
5	2,10	1,00	0,07	0,07	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	5
Pc	Neap	Imap	Igap	DL	Ep	Bc	Ie	Im	Dp	Pc

NEAP= Número de estrategias de acoso psicológico

IGAP= Índice Global de acoso psicológico

IMAP= Índice medio de acoso psicológico percibido

DP= Índice de Desprestigio laboral

EP= Índice de Entorpecimiento del progreso

BC=Índice de Bloqueo de la comunicación

IE= Índice de Intimidación encubierta o indirecta

IM= Índice de Intimidación manifiesta o directa

DP= Índice de Desprestigio personal

Anexo IV

La escala CISNEROS como herramienta de valoración del *mobbing*

Apéndice Escala Cisneros®								
¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?								
Señale, en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos								
1 Jefes o supervisores 2 Compañeros de trabajo 3 Subordinados								
Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos								
0 Nunca 1 Pocas veces al año o menos 2 Una vez al mes o menos 3 Algunas veces al mes 4 Una vez a la semana 5 Varias veces a la semana 6 Todos los días								
Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento						
		0	1	2	3	4	5	6
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	[]	0	1	2	3	4	5	6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	[]	0	1	2	3	4	5	6
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[]	0	1	2	3	4	5	6
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	[]	0	1	2	3	4	5	6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[]	0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[]	0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[]	0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[]	0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[]	0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[]	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[]	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	[]	0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	[]	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[]	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	[]	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	[]	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	[]	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislar me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[]	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	[]	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	[]	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[]	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[]	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[]	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	[]	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	[]	0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	[]	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	[]	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	[]	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	[]	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	[]	0	1	2	3	4	5	6

44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?
(ver lista de preguntas 1a 43)

sí no

Anexo V

<i>Tabla 7</i>									
Puntuaciones en los índices de acoso correspondientes a los cuartiles de distribución									
Muestra									
	Total ^a			Sin acoso ^b			Acosados ^c		
Percentil	NEAP	IGAP	IMAP	NEAP	IGAP	IMAP	NEAP	IGAP	IMAP
25	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	13	0.67	2.14
50	2	0.07	1.00	0	0.00	0.00	20	1.23	2.80
75	12	0.51	2.00	7	0.26	1.40	29	2.19	3.79

NEAP: Número de estrategias de acoso. IGAP: Índice global del acoso. IMAP: Intensidad promedio del acoso.
^aN= 1.303. ^bn= 1.096. ^cn= 207.

Anexo VI

Tribunal Supremo

(Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 26 octubre 2005

[JUR\2006\63306](#)



Acoso moral en el trabajo (mobbing). Inexistencia. Falta de contenido casacional (valoración de la prueba). Falta de determinación y de fundamentación de la infracción de ley (segunda materia discrepante). Falta de contradicción.

Jurisdicción: Social

Recurso de casación para la unificación de doctrina 4265/2004

Ponente: Excmo Sr. Gonzalo Moliner Tamborero

AUTO

1 En la Villa de Madrid, a veintiséis de Octubre de dos mil cinco.

2 HECHOS

3 PRIMERO.- Por el Juzgado de lo Social Nº 3 de los de Albacete se dictó sentencia en fecha 30 de
4 enero de 2004, en el procedimiento nº 644/03 seguido a instancia de Clara contra UNIVERSIDAD DE
5 CASTILLA-LA MANCHA, MUTUA FREMAP, MINISTERIO FISCAL, sobre tutela de derechos
6 fundamentales, que desestimaba la pretensión formulada.

7 SEGUNDO.- Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandante, siendo dictada
8 sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en fecha 6
9 de septiembre de 2004, que desestimaba el recurso interpuesto y, en consecuencia confirmaba la
10 sentencia impugnada.

11 TERCERO.- Por escrito de fecha 19 de noviembre de 2004 se formalizó por el Letrado D. Diego
12 Jiménez Aranda en nombre y representación de Clara, recurso de casación para la unificación de
13 doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.

14 CUARTO.- Esta Sala, por providencia de 8 de junio de 2005 acordó abrir el trámite de inadmisión,
15 por falta de contradicción, falta de determinación y fundamentación de la infracción legal y falta de
16 contenido casacional por pretender modificar los hechos considerados probados. A tal fin se requirió
17 a la parte recurrente para que en plazo de tres días hiciera alegaciones, lo que efectuó. El Ministerio
18 Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.

19 RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

20 PRIMERO.- La sentencia que se recurre en casación para la unificación de doctrina ha recaído en
21 autos seguidos en virtud de demanda de protección de derechos fundamentales deducida por la
22 actora contra la Universidad de Castilla La Mancha por **acoso moral en el trabajo**. De acuerdo con el
23 inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia, la actora viene prestando sus servicios por
24 cuenta de la citada Universidad, en el centro de información y promoción de empleo (CIPE),
25 mediante un contrato de obra o servicio determinados suscrito el 18 de octubre de 2000, y cuyo
26 objeto es la puesta en marcha y gestión de dicho centro. **Consta que la actora padece la enfermedad**
27 **de Crhon desde 1995, habiendo recibido tratamiento psicológico desde el fallecimiento de su padre**
28 **en 1997, y psiquiátrico posteriormente, siendo intervenida quirúrgicamente en septiembre de 2000 de**
29 **su enfermedad de Crhon, y diagnosticada de corticodependencia.** Por otro lado, durante el tiempo de
30 prestación de servicios en el CIPE, la actora ha causado baja por incapacidad temporal varias veces,
31 hasta su agotamiento máximo, habiéndole sido denegada la declaración de invalidez por falta de
32 cobertura del periodo mínimo exigido. **En noviembre de 2000 el psiquiatra que la viene tratando**

33 desde julio de ese año, le diagnosticó idea obsesivo fóbica de persecución que en el informe de 26 de
 34 febrero de 2002 aclara que es consecutivo a problemas laborales. La actora presentó denuncia ante
 35 los Juzgados de Instrucción de Albacete por un delito de trato degradante en concurso ideal con un
 36 delito de lesiones psíquicas que dio lugar a Diligencias previas que se transformaron en
 37 procedimiento abreviado. Además, la actora remitió numerosos escritos al Rector, así como al
 38 Gerente y al Director de Personal del Campus, y a otras autoridades denunciando el acoso y
 39 hostigamiento que manifestaba sufrir, habiendo sido sancionada en una ocasión la Directora del
 40 CIPE por denuncia de la actora por grave desconsideración con los subordinados y abuso de
 41 autoridad por resolución del Rector tras expediente disciplinario, que fue anulada por sentencia del
 42 Juzgado de lo Contencioso-administrativo.

43 Contra la sentencia de instancia que desestimó su pretensión recurrió la actora en suplicación
 44 siendo dictada por la Sala de lo Social de Castilla-La Mancha sentencia desestimatoria del recurso.
 45 Esta sentencia comienza por rechazar la solicitud de la recurrente de admitir el auto que confirma el
 46 dictado por el Juzgado de Instrucción nº 5 de Albacete, transformando las Diligencias previas
 47 seguidas por presunto delito de trato degradante en procedimiento abreviado, porque dicho
 48 documento no prueba hechos, no siendo tampoco preciso suspender el procedimiento laboral con
 49 arreglo al art. 87 de la Ley de Procedimiento Laboral . Y tras denegar la revisión fáctica solicitada,
 50 descarta que los informes médicos que le diagnostican ansiedad, depresión u obsesión fóbica de
 51 persecución constituyan un indicio suficiente para invertir la carga de la prueba, pues el mobbing no
 52 constituye una enfermedad, sino un conjunto de conductas de hostigamiento y acoso protagonizadas
 53 por terceras personas (empresario, superiores en el trabajo o compañeros de trabajo) que sufre el
 54 trabajador de manera sistemática y persistente en el tiempo dentro del ámbito laboral. Este acoso,
 55 cuando existe, puede ser causa de ansiedad, depresión y otras alteraciones en el trabajador, pero ni
 56 toda alteración psicológica o psiquiátrica de ese tipo deriva del mobbing , ni todo mobbing causa
 57 necesariamente dichos efectos en el trabajador. En definitiva, dichos informes médicos sólo prueban
 58 que la actora sufre trastornos mentales, pero no sirven para acreditar los hechos y circunstancias
 59 que pueden dar lugar al mobbing.

60 La actora y recurrente acude ahora en casación para la unificación de doctrina alegando que la
 61 sentencia recurrida infringe el art. 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral , y los arts. 10, 15, 17,
 62 18 y 23 de la Constitución , por considerar que los informes médicos aportados constituyen un indicio
 63 suficiente para invertir la carga de la prueba en un juicio por mobbing, invocando hasta tres
 64 sentencias de contraste de las Salas de lo Social de Galicia, Navarra y Cataluña, que en escrito de
 65 fecha de entrada de 7 de enero de 2005, presentado en respuesta a la providencia dictada por esta
 66 Sala de 25 de noviembre de 2004 que concedía a la recurrente un plazo de diez días para que
 67 seleccionara una sentencia de contraste de las citadas en preparación e interposición, reduce a dos
 68 (de Galicia y Navarra), aduciendo la existencia de una segunda materia de contraste, que no se
 69 deduce --como se acaba de indicar-- del escrito de interposición del recurso, y que en realidad
 70 supone un desdoblamiento artificial e interesado de la misma cuestión discrepante, señalando "la
 71 infracción por interpretación distinta y contradictoria sobre la validez como prueba de la existencia de
 72 acoso moral o de los informes médicos y los escritos de queja o reclamación ante la empresa,
 73 representantes de los trabajadores u otros organismos" que, precisamente, debido a su novedad, no
 74 tiene apoyo en infracción legal alguna que se alegue y fundamente en el escrito de formalización,
 75 como exige el art. 222 de la Ley de Procedimiento Laboral , en relación con el art. 205 de la misma
 76 ley , y con el art. 481 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , razones que conducen a que la sentencia
 77 señalada debe ser excluida del juicio de contradicción solicitado.

78 En cualquier caso, ambas cuestiones discrepantes van referidas a la valoración de la prueba, lo
 79 que determina la posible falta de contenido casacional del recurso, tal como se desprende de los
 80 artículos 217 y 222 de la Ley de Procedimiento Laboral , pues es doctrina reiterada de esta Sala que
 81 el error de hecho no puede fundar este excepcional recurso, y ello tanto si la revisión se intenta por la
 82 vía directa de la denuncia de un error de hecho, como si se plantea de forma indirecta mediante la
 83 denuncia por infracción de las reglas sobre valoración legal de la prueba, o sobre los límites de las
 84 facultades de revisión fáctica de la Sala de suplicación (por todas, sentencia de 9 de febrero de 1993,
 85 rec. 1496/1992). Con independencia del problema anterior, tampoco cabe apreciar la contradicción
 86 alegada con la sentencia seleccionada de contraste de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de
 87 Justicia de Galicia, de 30 de octubre de 2003 (rec. 4828/2003), que estima el recurso de suplicación

88 interpuesto por la empresa demandada y no puede apreciarse contradicción entre ambas sentencias,
 89 en primer lugar porque el fallo de ambas es desestimatorio de la pretensión de acoso que se
 90 formulaba en las respectivas demandas, con lo que no puede decirse que sean contradictorias en
 91 algo tan importante como son sus respectivos fallos, pero, además resulta que una y otra están
 92 contemplando supuestos fácticos muy distintos. Así, en la sentencia recurrida se trata de una
 93 trabajadora que se siente acosada en el trabajo y que, sin demostrar los hechos o las conductas en
 94 que consiste dicho hostigamiento, aporta los informes médicos que demuestran los trastornos
 95 psicológicos psiquiátricos que padece, mientras que en la sentencia de contraste la trabajadora
 96 aduce que es víctima de un mobbing porque, tras ser readmitida por despido, no es reintegrada en
 97 sus anteriores condiciones de trabajo de vivienda, horario y salario. Como puede apreciarse, ante
 98 dos situaciones como las indicadas podría o no apreciarse el acoso en la una o en la otra o en
 99 ninguna como en este caso ha ocurrido, con independencia de lo que pudiera afirmarse en la otra sin
 100 que en ningún caso pudiera hablarse de contradicción.

101 SEGUNDO.- No contradicen lo anteriormente expuesto las alegaciones presentadas por la parte
 102 recurrente en el trámite de inadmisión, que insisten en su pretensión y rechaza las causas de
 103 inadmisión apreciadas reiterando argumentos precisados en su escrito de formalización, por lo que
 104 de conformidad con lo establecido en los artículos 217 y 223 de la Ley de Procedimiento Laboral y
 105 con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede declarar la inadmisión del recurso, sin imposición
 106 de costas.

107 Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

108 LA SALA ACUERDA:

109 Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por
 110 Letrado D. Diego Jiménez Aranda, en nombre y representación de Clara contra la sentencia dictada
 111 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de fecha 6 de
 112 septiembre de 2004, en el recurso de suplicación número 623/04, interpuesto por Clara, frente a la
 113 sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Albacete de fecha 30 de enero de 2004,
 114 en el procedimiento nº 644/03 seguido a instancia de Clara contra UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA
 115 MANCHA, MUTUA FREMAP, MINISTERIO FISCAL, sobre tutela de derechos fundamentales.

116 Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, sin imposición de costas a la parte recurrente.

117 Contra este auto no cabe recurso alguno.

118 Devuélvanse los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal
 119 Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.

120 Así lo acordamos, mandamos y firmamos.

Anexo VII

Tribunal Supremo

(Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) Sentencia de 16 febrero 2011

[RJ2011\3365](#)



RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA: Indemnización: Consejo General del Poder Judicial: lesiones y secuelas consecuencia de las condiciones laborales soportadas: acoso laboral o mobbing: prueba: falta de: nexo causal inexistente: indemnización improcedente.

ECLI: ECLI:ES:TS:2011:596

Jurisdicción: Contencioso-Administrativa

Recurso de Casación 593/2008

Ponente: Excmo Sr. Santiago Martínez-Vares García

1 El TS **desestima** el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra Acuerdo del Pleno del
2 Consejo General del Poder Judicial de 04-09-2008, que desestimó íntegramente la responsabilidad
3 patrimonial dirigida contra el Consejo por funcionaria, así como su petición adicional relativa a la
4 tramitación, gestión y pago por el Consejo de la mención honorífica de la Cruz de Peñafort, de la que
5 dice ser merecedora la recurrente, por falta de concurrencia de requisitos para apreciar
6 responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.

7 **SENTENCIA**

8 En la Villa de Madrid, a dieciséis de Febrero de dos mil once.

9 Visto por la Sección Cuarta, de la Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal
10 Supremo, compuesta por los Excmos. Sres. Magistrados anotados al margen, el recurso contencioso
11 administrativo **número 593 de 2008**, interpuesto por la Procuradora Doña María Irene Arnés Bueno,
12 en nombre y representación de Doña Rita, contra el **Acuerdo del Pleno del Consejo General del**
13 **Poder Judicial, de fecha cuatro de septiembre de dos mil ocho, por el que se dispone la**
14 **desestimación de la reclamación patrimonial dirigida contra el Consejo General del Poder**
15 **Judicial por la representante legal de Doña Rita y petición adicional honorífica por falta de**
16 **concurrencia de los requisitos necesarios para la apreciación de responsabilidad patrimonial.**
17 **Como Administración demandada compareció la del Estado, representada y defendida por el**
18 **Sr. Abogado del Estado**

19 ANTECEDENTES DE HECHO 20 PRIMERO

21 El diecisiete de noviembre de dos mil ocho, se registró en este Tribunal el escrito de interposición
22 del recurso. El día veinticuatro de noviembre de dos mil ocho y por Diligencia de Ordenación se tuvo
23 por presentado el recurso y se designó Magistrado Ponente dándose cuenta de la interposición. En
24 fecha diez de diciembre de dos mil ocho, se dictó Providencia por la que se tuvo por personado y
25 parte a la Procuradora Doña María Irene Arnés Bueno, en nombre y representación de Doña Rita,
26 entendiéndose con ella las sucesivas diligencias. Al tiempo, la Sala requirió a la Administración
27 demandada la remisión del expediente administrativo en los términos que establece el artículo 48 de
28 la Ley de la Jurisdicción, ordenándole la práctica de los emplazamientos previstos en el artículo 49
29 de la misma norma.

30 SEGUNDO

31 Por Providencia de dos de febrero de dos mil nueve, se tuvo por recibido el expediente

32 administrativo y por personado y parte, al Sr. Abogado del Estado en nombre de la Administración
 33 demandada, entendiéndose con él, las sucesivas actuaciones. El veinticinco de marzo de dos mil
 34 nueve, se dictó Diligencia de Ordenación en la que se tuvo por presentada la demanda por la
 35 Procuradora Doña María Irene Arnés Bueno, en nombre y representación del recurrente Doña Rita ,
 36 dándose traslado de la misma, con entrega del expediente administrativo, al Abogado del Estado
 37 para que la conteste en el plazo de veinte días.

38 **TERCERO**

39 El trece de mayo de dos mil nueve, la Sala dictó Providencia, teniendo por contestada la demanda
 40 por el Abogado del Estado. La Sala en fecha seis de julio de dos mil nueve, dictó Auto en el que
 41 acordó "No ha lugar a recibir el pleito a prueba. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 62.3 de la Ley
 42 y al haber solicitado la recurrente la formulación de conclusiones escritas désele traslado por diez
 43 días para que las presenten".

44 **CUARTO**

45 Por providencia de veintiuno de julio de dos mil nueve, se tiene por interpuesto recurso de súplica
 46 por la representante procesal de Doña Rita , contra la resolución dictada por esta Sala en fecha seis
 47 de julio de dos mil nueve. Por Auto de fecha siete de octubre de dos mil nueve, la Sala acordó "Ha
 48 lugar al recurso interpuesto frente al Auto de seis de julio pasado. Se recibe el proceso a prueba de
 49 acuerdo con lo previsto en el art. 60.3 de la Ley de la Jurisdicción y se concede a las partes un plazo
 50 de quince días para proponer las pruebas de que pretendan valerse y con su resultado se acordará".

51 El veinticuatro de noviembre de dos mil nueve, la Procuradora Doña María Irene Arnés Bueno, en
 52 nombre y representación de Doña Rita , presente escrito proponiendo a la Sala medios de prueba,
 53 admitiéndose los mismos por providencia de fecha ocho de enero de dos mil diez.

54 **QUINTO**

55 Por Auto de nueve de abril de dos mil diez, la Sala acordó no haber lugar al recurso de reposición
 56 interpuesto por la representación procesal de D^a Rita frente a la denegación de la prueba de careo
 57 solicitada entre testigos durante la práctica de la prueba citada.

58 Por providencia de ocho de junio de dos mil diez la Sala dictó providencia en la que se declara
 59 terminado y concluso el periodo de proposición y práctica de pruebas concedido en este recurso; y
 60 no estimándose necesaria la celebración de vista pública, se concede al representante procesal del
 61 actor el plazo de diez días a fin de que presente escrito de conclusiones sucintas de los hechos por
 62 el mismo alegados y motivos jurídicos en que se apoye.

63 **SEXTO**

64 El cinco de julio de dos mil diez, por la Procuradora Sra. Arnés Bueno, se presentó escrito de
 65 conclusiones y se dio traslado al Sr. Abogado del Estado, para que formule sus conclusiones y
 66 alegue si lo considera oportuno sobre las diligencias finales de prueba que interesa la demandante.
 67 Por providencia de cinco de octubre de dos mil diez, se tienen por evacuado el escrito de
 68 conclusiones presentado por el Sr. Abogado del Estado y no ha lugar a la práctica de las Diligencias
 69 finales de prueba interesadas puesto que no concurren las circunstancias previstas para ello en el
 70 número 1 del art. 435 de la LEC y porque a juicio de esta Sala tampoco concurren las circunstancias
 71 y requisitos a que se refiere el número 2 de ese precepto para disponer de nuevo prueba alguna
 72 sobre los hechos a que el escrito de conclusiones de la demandante se refiere, dejando pendientes
 73 los Autos para votación y fallo, para cuando por turno les corresponda.

74 **SÉPTIMO**

75 Acordado señalar día para la votación y fallo, fue fijado a tal fin el día nueve de febrero de dos mil
 76 once, en cuya fecha tuvo lugar.

77 Siendo Ponente el Excmo. Sr. D. Santiago Martínez-Vares García, Magistrado de la Sala que
 78 expresa la decisión de la misma

79 **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

80 **PRIMERO**

81 Por la representación procesal de D.^a Rita se interpuso recurso contencioso administrativo ante

82 esta Sala del Tribunal Supremo frente al Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial
 83 de cuatro de septiembre de dos mil ocho que decidió desestimar íntegramente la reclamación de
 84 responsabilidad patrimonial dirigida contra el Consejo General del Poder Judicial por la funcionaria
 85 citada, y planteada por escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil siete, así como su
 86 petición adicional relativa a la tramitación, gestión y pago por el Consejo de la mención honorífica de
 87 la Cruz de Peñafort (sic) de la que dice ser merecedora la recurrente, por falta de concurrencia de los
 88 requisitos necesarios para la apreciación de responsabilidad patrimonial de las Administraciones
 89 Públicas.

90 **SEGUNDO**

91 El suplico de la extensa demanda formulada en nombre de la recurrente pretende de la Sala una
 92 Sentencia que deje "sin efecto el Acuerdo del Pleno del CGPJ de fecha 4/9/08, en virtud de la cual se
 93 desestimaba una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la Sra. Rita , por la
 94 responsabilidad patrimonial en la que ha incurrido la demandada CGPJ.

95 b) Reconozca el derecho de Doña Rita a percibir indemnización en concepto de daños y perjuicios
 96 en la cantidad de 70.759,65 euros (setenta mil setecientos cincuenta y nueve euros con sesenta y
 97 cinco céntimos de euro) por la responsabilidad patrimonial en que ha incurrido el CGPJ, más su
 98 actualización conforme al IPC y los intereses que dicha cantidad conforme a la legislación especial
 99 devengarán según se solicita en la presente demanda.

100 c) También se solicita la tramitación, gestión y pago de la mención honorífica de la Cruz de
 101 Peñafort, de la que es merecedora Doña Rita , por su trayectoria profesional que con dichos
 102 incidentes se ha visto menoscabada y debe ser restituida, tanto en sus años de servicios en el
 103 Ministerio de Justicia, como los prestados en el Consejo General del Poder Judicial, que tanto ha
 104 contribuido a la creación, desarrollo, configuración de éste último citado, pues al fin y al cabo fue
 105 seleccionada de entre el personal del Ministerio de Justicia para crear, enseñar y dotar tanto al
 106 personal como a lo que actualmente conocemos como el órgano constitucional CGPJ.

107 d) Imposición de costas a las partes que se opusieran a la presente demanda".

108 Esas pretensiones se respaldan en la demanda con la exposición de los hechos sobre los que se
 109 basa la reclamación, y que se contienen en sus primeros noventa y siete folios, y cuyo resumen
 110 habrá de hacerse con las dificultades que ello entraña, al hilo de las cuestiones sucesivas que fue
 111 resolviendo el Acuerdo del Consejo General del Poder Judicial que constituye el objeto del recurso.

112 Pero con carácter previo no está de más constatar, porque así resulta de los folios iniciales del
 113 escrito rector del proceso, que la demandante ingresó por oposición en el extinto cuerpo de
 114 Auxiliares de la Administración de Justicia en 1968, prestando servicios inicialmente en Bilbao y
 115 posteriormente en el Ministerio de Justicia, en la Dirección General de Justicia, y se integró con esa
 116 categoría profesional en 1981 en el recién creado Consejo General del Poder Judicial, siendo
 117 nombrada en 1987 miembro del cuerpo de oficiales de la Administración de Justicia, hoy escala de
 118 gestión procesal y administrativa, continuando prestando sus servicios en el Consejo, en el que
 119 permanecía al tiempo de formular la demanda.

120 Según narra la demanda durante su permanencia en el Consejo la recurrente ha prestado
 121 servicios en diferentes secciones: Selección de Escuela, Inspección, Registro, Archivo y
 122 Publicaciones, Gabinete Técnico, Estudios e Informes, Gerencia, de nuevo Selección de Escuela
 123 Judicial y finalmente Gabinete Técnico de Relaciones Institucionales.

124 **TERCERO**

125 En esa larga trayectoria profesional al servicio del Consejo se produce un desencuentro con
 126 determinados compañeros y superiores durante su permanencia en la Sección de Selección de
 127 Escuela Judicial a la que llegó en 1999, como consecuencia de su exclusión en el proceso de
 128 selección de personal colaborador para las pruebas de test de acceso a la carrera judicial de 2004,
 129 habiendo sido seleccionada para esa tarea en el proceso llevado a cabo en 2003. Y atribuye esa
 130 exclusión a la animadversión que sentían hacia su persona los Sres. D. Fulgencio , Jefe de la
 131 Sección y su compañero en la misma D. Pascual . De la exclusión tuvo conocimiento la demandante
 132 mediante un correo electrónico remitido por el Sr. Pascual el 14 de septiembre de 2004 a quienes

133 habían solicitado ser seleccionados para ese cometido, la recurrente y otros doce aspirantes a ser
 134 nombrados, correo que, a su vez, fue contestado por la recurrente.

135 Esos hechos dieron lugar a la apertura a la recurrente de un expediente sancionador por dos faltas
 136 graves de las previstas en los apartados 8 y 10 del artículo 536 B) de la [Ley Orgánica del Poder](#)
 137 [Judicial](#) por falta de consideración grave con un compañero y por uso indebido de medios
 138 informáticos, respectivamente, imponiéndosele dos sanciones de suspensión de empleo y sueldo por
 139 cinco días cada una. Agotada la vía administrativa se interpuso recurso ante esta Sala Tercera que
 140 dictó [Sentencia en 16 de julio de 2007](#) anulando los acuerdos recurridos al estimar caducado el
 141 procedimiento seguido para su imposición.

142 Como consecuencia de lo anterior apareció en su expediente personal un documento que fue
 143 retirado del mismo por acuerdo del Excmo. Sr. Presidente del Consejo, hecho, que según la
 144 recurrente, le produjo una recaída en el estado depresivo en que se encontraba, como consecuencia
 145 de lo anterior, y concluye afirmando que fue agravada por el Sr. Pascual . Añadiendo que todo ello lo
 146 arengó y propició el Excmo. Sr. Secretario General del Consejo.

147 Afirma también que sufrió una situación de aislamiento en la Sección de Selección propiciado por
 148 el Sr. Secretario General y el Sr. Gerente y los compañeros de ella. Se le usurparon funciones por el
 149 Sr. Pascual y ello con la conformidad del Sr. Fulgencio .

150 Para rebatir que hiciera un uso indebido del correo electrónico se refiere a otros hechos ocurridos
 151 en relación con el uso de ese instrumento electrónico en el Consejo que, o no fueron sancionados, o
 152 que, en otros casos de mayor gravedad, o no se sancionaron, o se sancionaron más levemente.

153 **Se refiere también la demanda a las lesiones sufridas y las secuelas que se le causaron, y a su**
 154 **incapacidad temporal y las indemnizaciones que le corresponden. Se basa para ello en los informes**
 155 **del Psiquiatra que la asiste durante su proceso, y valora todo ello en la cifra que reclama de 70.759,**
 156 **65 euros.**

157 En cuanto a los fundamentos de Derecho de la demanda se afirma que la resolución es anulable a
 158 tenor del Art. 63 de [la 30/1992](#) . Cita el Art. 139 de la Ley y los requisitos que deben concurrir para la
 159 efectividad de la acción de reclamación de responsabilidad patrimonial que ejercita. Y entre ellos la
 160 efectiva realidad de un daño o perjuicio evaluable económicamente e individualizado. La cifra que
 161 solicita y a la que ya nos hemos referido la desglosa en los folios 85 y 86 de la demanda.

162 Que el daño se produce como consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios
 163 públicos en este caso del Consejo. Y considera que todo ello está acreditado por la valoración
 164 efectuada e informes médicos presentados, facturas y documentos que lo acreditan.

165 Mantiene que existe nexo causal entre el acto lesivo y el funcionamiento del servicio. Dice que ello
 166 se acredita en el hecho tercero sobre el ambiente laboral contaminado, la persecución profesional y
 167 personal de la misma, la falta de advertencia de peligro, de medidas de control y vigilancia, así como
 168 de no evitación del hostigamiento y exclusiones sufridas por ella de modo discriminatorio.

169 La reclamación se formuló en plazo.

170 Y se le causó un daño que no tiene el deber jurídico de soportar.

171 CUARTO

172 Por su parte la abogacía del Estado se opone a la demanda, y rechaza en primer lugar la petición
 173 de la concesión de pertenencia a la Orden de San Raimundo de Peñafort porque se trata de una
 174 cuestión absolutamente ajena a la pretendida responsabilidad patrimonial reclamada al Consejo
 175 General del Poder Judicial.

176 Mantiene que no existió acoso laboral sino apreciaciones subjetivas de la recurrente. Afirma que
 177 no consta acreditado ni que haya existido una presión psicológica continuada, ni que exista una
 178 intencionalidad dirigida a esos fines de acoso.

179 Reconoce que ha habido conflictividad en el contexto de la relación laboral en relación con

180 determinadas personas, pero no es posible aceptar situación vejatoria para la demandante que
 181 origine una patología psíquica.

182 Niega que exista nexa causal. Alega que ni las lesiones y secuelas que se denuncian obedecen a
 183 las condiciones laborales existentes, y lo mismo opone frente a la depresión reactiva que se afirma
 184 que ha dejado secuelas. Y considera que frente a las afirmaciones del Psiquiatra que trató a la
 185 recurrente merece ser atendido el informe médico forense prestado por especialista en Psiquiatría.

186 Rechaza las hipotéticas indemnizaciones porque no dejó de recibir sus retribuciones como
 187 funcionaria, y el baremo que pretende se aplique no está justificado. El importe de la matrícula
 188 académica que reclama es improcedente porque es fruto de una decisión voluntaria y personal de
 189 quien la satisface.

190 Y rechaza la indemnización de los gastos médicos que se reclaman porque los tenía cubiertos por
 191 el sistema de seguridad social de los funcionarios públicos.

192 QUINTO

193 Para la adecuada respuesta a las cuestiones que plantea la demanda seguiremos el orden de
 194 resolución establecido por el Acuerdo del Consejo objeto de recurso en relación con esos mismos
 195 asuntos, salvo cuando la Sala estime procedente hacer alguna consideración distinta o al margen de
 196 aquellas.

197 Por otra parte para abordar los distintos temas sobre las que trata el recurso, dirigidos en último
 198 término a que se declare la responsabilidad patrimonial del Consejo General del Poder Judicial, se
 199 hace necesario precisar que para la demandante la causa exclusiva de lo ocurrido se encuentra en el
 200 anormal funcionamiento del mismo al no impedir, o, en su caso, permitir el acoso laboral y
 201 hostigamiento que en su trabajo experimentó la recurrente por parte de algunos de sus compañeros
 202 y superiores, y que finalmente desencadenó el proceso de patología depresiva que padeció, y que
 203 vincula a la situación de prolongado stress postraumático relacionado con su trabajo.

204 Afirma que esa situación se inició ya en 2001 cuando se le denegó el abono de unas horas
 205 extraordinarias por la realización de trabajos fuera del horario habitual. Esa denegación según afirma
 206 el Acuerdo recurrido se produjo mediante el Acuerdo de la Comisión Permanente de 13 de febrero de
 207 2001 ante "la inexistencia de autorización previa al efecto del Secretario General, ni la presentación
 208 de la correspondiente propuesta-solicitud anterior a la realización del trabajo extraordinario por parte
 209 del Jefe de la Sección, tal y como se exige expresamente en las Normas para la realización de
 210 trabajos fuera del horario habitual, aprobadas por el Pleno del mismo Consejo en sesiones de 2 de
 211 diciembre de 1998 y de 8 de marzo de 2000". La Sra. Rita formuló recurso ante el Pleno del Consejo
 212 (recurso de alzada nº 51/01), que fue estimado mediante acuerdo de fecha 20 de junio de 2001,
 213 reconociendo a la recurrente "el derecho a la retribución extraordinaria por 10 horas trabajadas fuera
 214 del horario habitual en el periodo enero a marzo de 2000", razonando que "las tan repetidas Normas
 215 para la realización de trabajos fuera del horario habitual se respetaron en su inicio, pero no se
 216 cumplieron formalmente respecto de los trámites posteriores, incumplimiento no imputable a la
 217 recurrente que, confiada en que la solicitud inicial iba a ser aprobada, realizó efectivamente el trabajo
 218 fuera del horario habitual..." (Fundamento de Derecho Segundo).

219 Como afirma el informe del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico de 22 de julio de
 220 2008, tanto en la tramitación de la reclamación como en el posterior recurso se observaron todos los
 221 trámites previstos por la normativa aplicable, sin que pueda apreciarse incorrección ni antijuridicidad
 222 en la actuación de este Órgano constitucional, actuación que concluyó con un reconocimiento
 223 expreso del derecho a la percepción de las cantidades reclamadas, subsanándose en trámite de
 224 recurso los defectos formales o de procedimiento que habían impedido el reconocimiento inicial de
 225 dicha percepción económica.

226 De esta manera, puede concluirse que este hecho no puede fundamentar la responsabilidad
 227 patrimonial del Consejo, y ello por cuanto nos encontramos ante una reclamación que se resuelve
 228 por los trámites legalmente establecidos, sin que tampoco haya originado ninguna lesión de tipo
 229 patrimonial a la interesada. En este sentido, el informe citado anteriormente concluye que "la
 230 reclamación de responsabilidad patrimonial por esta actuación administrativa carece de

231 fundamentación jurídica suficiente, pues no concurren los requisitos legalmente exigidos para que
 232 pueda ser apreciada, dado que no ha existido lesión patrimonial, ni un funcionamiento irregular del
 233 servicio público, ni una intencionalidad de persecución u hostigamiento, sino una reclamación relativa
 234 a las condiciones de percepción de unos conceptos retributivos, que se resuelve de modo favorable
 235 a la interesada, a través de un cauce jurídicamente adecuado en el que no concurre anomalía
 236 procedimental alguna".

237 De lo que se acaba de exponer tomado del Acuerdo recurrido y del informe del Servicio de
 238 Informes y Estudios del Consejo, resulta evidente que ningún daño se causó a la recurrente, ni el
 239 proceder del órgano fue contrario a Derecho. Lejos de ello, se ajustó en todo momento a la legalidad
 240 vigente, puesto que estimó el recurso de alzada deducido frente a la inicial decisión de la Comisión
 241 Permanente, y salvados los obstáculos de procedimiento que dieron lugar a la situación creada, se
 242 reconoció el derecho de la actora y se le abonaron las cantidades a que era acreedora por los
 243 trabajos extraordinarios prestados.

244 En la prueba practicada sobre esta cuestión se interrogó al Sr. Secretario General sobre si en su
 245 denegación había existido alguna intervención por su parte distinta de la que por sus funciones le
 246 correspondieran. La respuesta fue que aunque inicialmente se denegó su concesión ante el recurso
 247 de alzada interpuesto se rectificó esa postura por el Pleno del Consejo, y ello, aún a sabiendas, de
 248 que el procedimiento seguido para la petición de la retribución de esas horas extraordinarias no se
 249 había ajustado enteramente al modo en que las mismas se debían justificar. Del examen de esta
 250 cuestión no se deduce que se produjera anomalía alguna en la sustanciación de ese expediente, y,
 251 desde luego, no es posible deducir trato discriminatorio para la recurrente sino únicamente una
 252 discrepancia en cuanto al modo en que hizo la solicitud, que se solucionó al estimarse el recurso.

253 Todo lo anterior, y en igual sentido, lo confirmó la prueba testifical prestada por el Sr. Gerente, que
 254 fue absolutamente conteste con la del Secretario General en tanto que ratificó que se había hecho
 255 inicialmente sin la autorización de la Comisión Presupuestaria ni del Secretario General para que se
 256 pudiera autorizar la realización de esas horas extraordinarias. Adarando que la autorización de la
 257 realización de horas extraordinarias es potestad discrecional del Secretario General, y que en esa
 258 única ocasión no se excluyó a la Sra. Rita , sino que no se autorizó la realización de esos trabajos
 259 fuera del horario de la jornada laboral; a lo que añadió que debió ser la única ocasión en que se le
 260 denegó, y que esa señora según recordaba, era una de las funcionarias del Consejo a la que se
 261 autorizaban más horas extraordinarias.

262 SEXTO

263 El detonante de la situación de conflicto que surgió a juicio de la demandante entre ella y su
 264 compañeros de Sección y superiores, y que generó las desavenencias y la situación de acoso y
 265 hostigamiento laboral que imputa al Consejo, y por la que reclama la condena por responsabilidad
 266 patrimonial a este órgano constitucional, se originó en la exclusión de la Sra. Rita como personal
 267 colaborador en el proceso selectivo de ingreso en las carreras judicial y fiscal convocado por el
 268 Consejo en 2004. La demandante había participado en el anterior, y solicitó formar parte también del
 269 personal colaborador en la convocatoria de 2004.

270 Según resulta del expediente y lo recoge así el Acuerdo objeto de recurso, el Sr. Pascual como
 271 "responsable de la Unidad de Selección, remitió un correo electrónico el día 14 de septiembre de
 272 2004 a 13 funcionarios del Consejo General del Poder Judicial (entre los que se encontraba la Sra.
 273 Rita) en el que se les comunicaba que "no ha sido posible atender vuestra solicitud para formar
 274 parte del equipo que colaborará con el correspondiente tribunal calificador".

275 Sobre la exclusión de la demandante que la misma consideró discriminatoria, y, por tanto, una
 276 muestra de la situación de acoso laboral que venía experimentando, afirma el Acuerdo del Consejo
 277 que se trató "de una decisión adoptada dentro de las potestades de organización y reparto de trabajo
 278 que necesariamente corresponden a la correspondiente Administración, sin que pueda afirmarse que
 279 la misma se haya realizado con una intención discriminatoria de la Sra. Rita . Veamos cada una de
 280 estas dos cuestiones.

281 En primer lugar, y como afirma el informe del Servicio de Estudios e Infomes del Gabinete Técnico

282 de 22 de julio de 2008, "la selección del personal colaborador se efectúa conforme a criterios dotados
 283 de un cierto margen de discrecionalidad, entre los que pueden encontrarse la experiencia previa u
 284 otros de libre apreciación por la unidad decisoria Se trata de una decisión que forma parte de las
 285 potestades de organización y reparto de trabajo que necesariamente han de corresponder al
 286 responsable de la Unidad, sin que exista un derecho previo del funcionario a ser designado..."

287 Por otra parte, las circunstancias en que tuvo lugar la decisión excluyen toda intención
 288 discriminatoria contra la solicitante. Tal y como se expone en el citado informe del Servicio de
 289 Estudios e Informes, "el escrito es objetivamente correcto en sus términos, carece de contenido
 290 ofensivo y afecta a un conjunto de 13 funcionarios, por lo que no parece razonable considerar que
 291 pueda tener una intención discriminatoria exclusivamente dirigida contra uno de ellos".

292 Pues bien nada se puede oponer a esa decisión que se movía dentro de las potestades de
 293 organización y distribución del trabajo que competen a la Administración y de la que no se desprende
 294 ni discriminación ni animadversión para la recurrente que ningún derecho poseía a ser elegida por
 295 segundo año consecutivo para desempeñar esa labor. Lo mismo que nadie pensó en la anterior
 296 ocasión que se le estaba favoreciendo con su elección en detrimento de otros solicitantes, tampoco
 297 hay razón alguna para sospechar que su exclusión en la convocatoria siguiente estuviera inspirada
 298 en un deseo de perjudicarte o discriminarle.

299 Esa exclusión que se materializó a través del correo suscrito por el Sr. Pascual dio lugar a otras de
 300 las cuestiones sobre la que se pronuncia el Acuerdo, y que es la relativa a la imposición a la
 301 demandante de dos sanciones disciplinarias. El correo citado lo respondió la demandante el día 16
 302 dirigiendo su respuesta al remitente, y trasladándolo también al resto del personal del Consejo para
 303 su conocimiento, en los siguientes términos: " Pascual : Pero, ¿cómo puedes decir públicamente que
 304 no tengo experiencia en oposiciones para ser seleccionada como Responsable de Aula de las que se
 305 celebrarán el próximo domingo, día 19, en la Ciudad Universitaria? Te recuerdo que el pasado año,
 306 estuve como coordinadora de incidencias y atendí a las preguntas de las "territoriales" que se
 307 examinaban fuera de Madrid e incluso solucionando las consultas del Jefe del Tribunal desde la
 308 Ciudad Universitaria.

309 Te vuelvo a recordar que mi trabajo durante muchos años ha sido los nombramientos e incidencias
 310 con los Tribunales, colaboradores, exámenes, etc. siendo pública la labor desarrollada.

311 Sin embargo, este año, si se nombra a una funcionaria del Grupo C de Selección como
 312 Responsable de Aula, rechazando las peticiones del Grupo B de esta casa. ¿Para qué se envía
 313 correo electrónico invitando a participar al Grupo B si luego se nombran a los mismos del pasado
 314 año, menos a mí?

315 ¡Basta ya Pascual de ponerme impedimentos. Por lo visto no es suficiente que me ocultes
 316 información de trabajo induciendo al error, que te guardes mis papeles, que sea la única funcionaria
 317 de Selección que, en trabajos compartidos me oculten las reuniones y acontecimientos de la misma,
 318 haciéndolo todo a mis espaldas. ¡ NO LO ENTIENDO Rita . "

319 El Sr. Pascual dio traslado de ese correo al Sr. Secretario General y solicitó que se considerara la
 320 conveniencia de abrir expediente disciplinario a la autora del mismo, a lo que accedió el Sr.
 321 Presidente del Consejo General del Poder Judicial. Como consecuencia de la incoación y tramitación
 322 del expediente se sancionó a la recurrente como autora de dos faltas graves previstas en los
 323 apartados 8 y 10 del artículo 536 B) de la Ley Orgánica del Poder Judicial por falta de consideración
 324 grave con un compañero y uso indebido de medios informáticos, respectivamente, sancionándole
 325 con la suspensión de empleo y sueldo de cinco días por cada una de ellas.

326 Recurrido ese Acuerdo ante esta Sala, el mismo fue anulado por Sentencia de 16 de julio de 2007,
 327 recurso 274/2005 , al haber caducado el procedimiento cuando se dictó el Acuerdo que impuso las
 328 sanciones a la recurrente.

329 Como explica el Acuerdo recurrido, como consecuencia de estos hechos no se puede concluir que
 330 el Consejo haya incurrido en responsabilidad patrimonial frente a la recurrente, por que la anulación
 331 de un acto de cualquier Administración pública no genera por sí, responsabilidad alguna ni concede

332 derecho a indemnización, Art. 142.4 de la Ley 30/1992 , tanto más cuanto que, en este supuesto, la
 333 anulación del Acuerdo fue consecuencia de la existencia de un vicio de procedimiento, que dejó sin
 334 juzgar el fondo de la cuestión.

335 Por otra parte explica suficientemente el Acuerdo cómo el Consejo ejecutó la Sentencia en sus
 336 términos, y procedió al abono en nómina de la liquidación practicada con audiencia de la recurrente,
 337 y recuerda que la Sentencia de esta Sala de 16 de julio de 2007 negó que hubieran de resarcirse
 338 daños morales invocando la Jurisprudencia sentada en la [Sentencia de 1 de diciembre de 2004](#)
 339 (recurso 170/2002), a lo que añadió citándose al supuesto de la recurrente, que no ofreció ningún
 340 elemento que permita concretar los perjuicios de carácter moral que fuera preciso resarcir de una
 341 forma distinta a la que ofrece la estimación de su recurso y la anulación de la sanción que se le
 342 impuso.

343 Y es que como resulta también del informe del Servicio de Estudios e Informes "las retribuciones
 344 sufridas por la afectada en su esfera profesional y personal son las normales y previsibles que se
 345 siguen de la tramitación y resolución de un expediente disciplinario, y no constituyen un año ilegítimo
 346 generador de responsabilidad por concurrir la causa de justificación prevista en el artículo 141.1 de la
 347 Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del
 348 Procedimiento Administrativo Común, en la medida en que la exponente, en calidad de sujeto pasivo
 349 del procedimiento disciplinario, tenía la obligación de soportarlas, en razón de los deberes y
 350 obligaciones inherentes a su estatuto profesional".

351 En relación con la prueba practicada sobre este punto no es posible deducir que existiera ánimo
 352 alguno de discriminar ni de acosar a la recurrente por ninguna de las personas a las que se imputa
 353 ese ánimo persecutorio. El Sr. Secretario General se abstuvo en la instrucción del expediente al
 354 haber sido designado para ello por las razones a las que nos referiremos más adelante y tampoco
 355 intervino en la ejecución del Acuerdo como manifestó en la testifical. La decisión de la iniciación del
 356 procedimiento la adoptó el Sr. Presidente y la sanción la impuso el Pleno, con el resultado posterior
 357 que nos es conocido.

358 SÉPTIMO

359 Otro de los desacuerdos mantenidos entre la recurrente y algunos compañeros de su Sección de
 360 los que deriva el pretendido acoso en el trabajo que denuncia la demandante tuvo lugar en relación
 361 con la denuncia que ésta presentó contra el Sr. Pascual .

362 La denuncia se fundaba en el contenido del correo electrónico que remitió el Sr. Pascual a la
 363 demandante y a otros doce funcionarios a los que se excluyó como personal colaborador en las
 364 pruebas convocadas en 2004 para el acceso a las carreras judicial y fiscal, así como en "las
 365 afirmaciones inciertas a sabiendas participándoles públicamente en el correo electrónico emitido; por
 366 el menosprecio al trabajo y la condición personal y profesional de un compañero; por las injurias
 367 verdidas sobre mi representada, así como por la gravedad de las calificaciones delictivas aseveradas
 368 en su escrito de 28 de septiembre de 2004". Dicha denuncia fue archivada por Acuerdo del
 369 Presidente del Consejo General de fecha 24 de febrero de 2005 (folios 339 y siguientes del presente
 370 expediente) "por carecer hasta el momento de entidad disciplinaria".

371 Téngase en cuenta que la resolución de archivo adoptada por el Presidente, tal y como afirma el
 372 informe del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico, "se adopta de acuerdo con el
 373 procedimiento establecido y, por tanto, con estricta sujeción a la legalidad, y sin que en la misma se
 374 aprecie expresión o contenido alguno que pudiera resultar atentatorio contra la dignidad de la
 375 denunciante, por lo que no concurre ninguno de los requisitos determinantes de la responsabilidad
 376 patrimonial de los entes públicos".

377 El archivo de la denuncia se produjo mediante una decisión motivada, en tanto que, a juicio del
 378 órgano competente, carecía "hasta el momento de entidad disciplinaria". Y al archivo se aquietó la
 379 recurrente. Lo que no hizo cuando se le negaron las horas extraordinarias, o cuando recurrió el
 380 acuerdo por el que se le impusieron las sanciones posteriormente anuladas. Ninguna
 381 responsabilidad puede derivar de lo anterior para el Consejo, sin perjuicio de que la demandante lo
 382 considere como un hecho más que justifique el acoso laboral que ella denuncia.

383 Sobre esa cuestión del archivo de la denuncia también se interrogó al Sr. Secretario General que
384 explicó que por razones obvias conoció la denuncia y se limitó a dar traslado de la misma al Sr.
385 Presidente como era su deber, con las consecuencias que de ahí derivaron, y a las que era ajeno,
386 como se expone en otro fundamento de esta Sentencia.

387 OCTAVO

388 Otra cuestión que resuelve el Acuerdo y que la demandante considera que es muestra de ese
389 maltrato continuado que le dispensaban sus compañeros y algún superior, y que califica como acoso
390 laboral capaz de generar en ella el estado depresivo que padeció, se refiere a la falta de contestación
391 de dos escritos dirigidos al Sr. Secretario General y a la actuación de sus compañeros de trabajo.

392 El acuerdo niega que el Sr. Secretario General desatendiese esas dos notas. Así dice que la
393 "primera de ellas (de 23 de marzo), en la que se solicitaba un cambio de puesto de trabajo, fue objeto
394 de expresa contestación favorable a través del Acuerdo del Secretario General de fecha 6 de
395 septiembre de 2004 en el que se acuerda la adscripción de la interesada a la Sección de Relaciones
396 Institucionales del Consejo. Por otra parte, y en relación con la nota de 27 de julio, "su contenido
397 tiene un carácter meramente discursivo o argumentativo, sin que se formule solicitud concreta alguna
398 susceptible de contestación específica, limitándose a poner en conocimiento del Secretario General
399 una serie de quejas de carácter profesional asociadas al trabajo desempeñado en la Sección de
400 Selección y que fueron, por tanto, adecuadamente resueltas mediante el citado Acuerdo de 6 de
401 septiembre, de adscripción al puesto de trabajo de la Sección de Relaciones Institucionales".

402 Por otra parte, tampoco resulta acreditada en el presente expediente una actuación de los
403 compañeros consistente en la ocultación de información o en la duplicación del trabajo realizado por
404 la misma".

405 De la prueba practicada, y en concreto de la testifical que se solicitó del Sr. Secretario General, en
406 ella el mismo reconoció haber recibido de la Sra. Rita dos notas de régimen interior; afirmó que la
407 primera de ellas se refería a una solicitud de cambio de puesto de trabajo, y la segunda contenía una
408 serie de exposiciones acerca de su participación en los procesos selectivos y una reunión que tuvo
409 lugar en el salón de actos sobre esos procesos de selección. Sobre eso dos escritos aseguró que
410 tuvieron una respuesta conjunta favorable, por que dictó un Acuerdo por el que accedió al cambio de
411 puesto de trabajo de la Sra. Rita que pasó a la Sección de Relaciones Institucionales, aclarando que
412 se accedió a la primera petición porque siempre que es posible se atienden esas peticiones, y
413 aquella lo era en aquel momento, y la segunda contenía una serie de preguntas acerca de su
414 pertenencia a la Sección de Selección y su situación en ella, que entendió que no necesitaba una
415 respuesta independiente, y que con el cambio de puesto de trabajo, nada había que responder.

416 NOVENO

417 En este capítulo relativo a cuestiones que afectan a las relaciones entre la demandante y sus
418 compañeros y superiores, es preciso referirse también a lo que el Acuerdo recurrido denomina
419 "apercibimiento verbal por el Secretario General". Sobre ello el Acuerdo expresa que la recurrente
420 sostiene que "el Secretario General "reunió a todos los miembros de Selección con motivo de
421 recriminar a mi representada públicamente, arengando la actitud del Sr. Pascual animándole a
422 interponer denuncia contra mi representada"; añadiendo que "por este motivo fue objeto de
423 recusación en el expediente disciplinario tramitado contra la Sra. Rita".

424 No resulta de modo alguno acreditado que en la citada actuación del Secretario General se
425 produjeran actitudes humillantes o vejatorias para la Sra. Rita. En todo caso, y como afirma el
426 informe del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico, "debe recordarse que la
427 corrección de una actuación por el superior jerárquico, forma parte de las atribuciones inherentes al
428 poder de dirección y organización que al mismo corresponden", y añade que "no debe olvidarse a
429 este respecto, que las discrepancias citadas motivaron posteriormente que por el propio Secretario
430 General se aceptara la recusación formulada en la instrucción del expediente disciplinario seguido
431 contra la Sra. Rita".

432 Asimismo, el Secretario General entendió que podía concurrir causa de abstención en la
433 instrucción del presente expediente de reclamación patrimonial. Por ello, mediante Nota de Servicio

434 Interior de fecha 15 de enero de 2008, el Secretario General del Consejo General del Poder Judicial
 435 encomendó al Jefe del Servicio Central de Secretaría General, de conformidad con el artículo 91.5
 436 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo General del Poder Judicial, el
 437 sometimiento de la correspondiente propuesta al Pleno en relación con el escrito y documentación
 438 presentados por Doña Rita . En dicha Nota se afirma que "habitualmente es el Secretario General
 439 quien presenta directamente ante dicho órgano las correspondientes propuestas de admisión o
 440 inadmisión a trámite de este tipo de reclamaciones. Ello no obstante, en el presente supuesto, toda
 441 vez que resultó mencionado en el escrito de referencia (Páginas -a título de ejemplo- 6, 8, 10, 17,
 442 18.) y habiendo sido además en su día instructor de Expediente Disciplinario seguido contra la Sra.
 443 Rita , entiendo que incurrir en causa de abstención, y con el fin de salvaguardar la imparcialidad
 444 objetiva con que debe seguirse la actuación administrativa, hago uso de la facultad de distribución de
 445 trabajo entre los órganos técnicos contenida en el precepto inicialmente citado".

446 Como resulta de la prueba practicada en este proceso, de conformidad con lo dispuesto para la
 447 prueba de testigos en la Ley de Enjuiciamiento Civil, y, por tanto, con todas las garantías procesales,
 448 como con carácter general se practicaron todas las propuestas y admitidas, el Sr. Secretario General
 449 en su declaración reconoció haber mantenido la reunión en la Sección de Selección con todos los
 450 interesados; que la misma se produjo poco después de haber recibido el correo electrónico que la
 451 Sra. Rita envió al Sr. Pascual , y que su redactora envió también a todo el Consejo, incluyendo los
 452 Vocales y el Presidente. El testigo en su declaración afirma que lejos de resultar una conversación
 453 violenta se redujo a una llamada de atención, y le hizo saber a la Sra. Rita que no era propia esa
 454 forma de actuar en relación con un compañero. Que tuvo la demandante oportunidad de manifestar
 455 cuanto estimó pertinente, despidiendo la entrevista con una llamada al cumplimiento del trabajo y en
 456 la confianza de que esos hechos no influyeran negativamente en el ánimo del funcionario a quien se
 457 dirigió el mensaje. Que conoció el contenido del correo y que acudió a la Sección porque entendía
 458 que dentro de las competencias que tiene atribuidas debía intervenir manifestando a la interesada
 459 que esa no era una forma apropiada de actuar. Preguntado acerca de si "arengó" o animó al Sr.
 460 Pascual a denunciar a la Sra. demandante niega rotundamente haber procedido de ese modo.
 461 Preguntado acerca de si se postuló para instruir el expediente disciplinario que como consecuencia
 462 de la denuncia formulada por el Sr. Pascual frente a la Sra. Rita responde que recibió la denuncia, y
 463 dio cuenta de la misma al Sr. Presidente, quien en uso de su potestad disciplinaria decidió abrir el
 464 expediente designándole instructor del mismo. Preguntado por qué aceptó la recusación que planteó
 465 la demandante cuando fue designado instructor afirma que la admitió porque había asistido a la
 466 reunión ya narrada, y con el único fin de preservar la imparcialidad objetiva en el procedimiento,
 467 considerando que no debía seguir interviniendo en la causa ante la protesta de parcialidad que
 468 sugería la denunciada.

469 En consecuencia es claro que en modo alguno se deduce de lo expuesto que la actitud del Sr.
 470 Secretario General en relación con esa reunión pueda entenderse de otro modo que no sea el de
 471 reconducir una situación indeseable entre compañeros, dentro de las funciones inherentes a su
 472 cargo, y que por la actitud de la propia demandante tuvo una difusión en el seno del Consejo
 473 absolutamente improcedente. Y desde luego despeja cualquier duda acerca de una actitud vejatoria
 474 o humillante del declarante en relación con la persona o el trabajo de la demandante.

475 DÉCIMO

476 También se ocupa el Acuerdo de la cuestión relativa a la ubicación del puesto de trabajo en el que
 477 durante un periodo de tiempo hubo de trabajar la demandante. Sobre ese tema que se aduce como
 478 una muestra más del hostigamiento a que sistemáticamente se sometía a la recurrente, afirma el
 479 Acuerdo la realidad de la situación que se denuncia, pero tras recoger las afirmaciones que efectúa
 480 sobre ello la demandante, manifiesta que no hubo tal hostigamiento sino una realidad bien distinta
 481 que expone del siguiente modo: "La Sra. Rita alega asimismo que fue ubicada para trabajar en el
 482 despacho 020, que según ella " está en un pasillo de tránsito que constituye la ante sala del lugar
 483 donde están ubicados los ordenadores centrales del CGPJ", añadiendo que no era un espacio
 484 adecuado, estando rodeada de algunos armarios ajenos a las funciones encomendadas (página 10
 485 del escrito inicial). Esta afirmación no se encuentra acreditada atendiendo a la prueba practicada en
 486 el presente expediente.

487 De conformidad con el artículo 10 del [Real Decreto 429/1993](#) , se solicitó a la Gerencia del
 488 Consejo General que en el plazo de 15 días emitiera informe sobre la ubicación del puesto de trabajo
 489 de la Sra. Rita en el despacho 020: inicio de dicha ubicación y razón de la misma; final de la citada
 490 ubicación y razón de la misma; condiciones físicas del mencionado despacho; acompañando al
 491 efecto copia certificada de los documentos relevantes. El Gerente emitió certificación de fecha 27 de
 492 marzo de 2008 (folio 428), en la que se hace constar que la solicitante estuvo ubicada
 493 provisionalmente en el despacho 020; y añade que "dicha ubicación se correspondía con una
 494 situación provisional hasta la terminación de las obras realizadas en la planta primera y, por tanto en
 495 el despacho S-113, donde se instaló a dicha funcionaria y resto del personal de la unidad a la que
 496 esta adscrita". Por último, dicha certificación afirma que "el mencionado despacho cumplía los
 497 requisitos adecuados de iluminación, ventilación y temperatura".

498 Efectivamente el desplazamiento de la Sra. Rita a ese despacho 020 es un hecho cierto. Cuestión
 499 distinta es que esa situación fuera buscada de propósito para aislarla de sus compañeros, o con
 500 alguna otra aviesa intención de vejlarla u hostigarla en su trabajo.

501 La explicación de esa separación se encuentra en la certificación que suscribió el Sr. Gerente y
 502 que obra en el expediente y que manifiesta que se "correspondía con una situación provisional hasta
 503 la terminación de las obras realizadas en la planta primera y, por tanto en el despacho S-113, donde
 504 se instaló a dicha funcionaria y al resto del personal de la unidad a la que estaba adscrita.

505 El mencionado despacho cumplía los requisitos adecuados de iluminación, ventilación y
 506 temperatura".

507 En la prueba testifical que prestó el Sr. Gerente negó la expresión de estar aislada que empleaba
 508 la pregunta. Reconoció el poco espacio disponible en el Consejo, y añadió que en ese despacho
 509 estuvo en un momento dado, hasta que se realizaron determinadas obras para que se pudiera
 510 colocar en otro. Insistió que estuvo allí como otras personas estuvieron, y que como consecuencia de
 511 sucesivas reformas ese espacio o despacho denominado 020, hoy, dijo, no existe.

512 Tampoco de lo aquí expuesto es posible deducir que la permanencia en el despacho 020 se
 513 produjera para dañar la imagen de la recurrente, o para aislarla de sus compañeros, o con ánimo de
 514 hostigarla o acosarla u ocultarle lo que ocurría en la Sección, sino que fue consecuencia de una
 515 puntual necesidad de espacio que se corrigió en cuanto fue posible, y volvió al lugar que le
 516 correspondía.

517 UNDÉCIMO

518 Seguidamente afronta el Acuerdo la cuestión principal del litigio que resume la conjunción de
 519 cuantas quejas expone la demanda, y que se refiere a la existencia contra la demandante de una
 520 situación de lo que en el mundo anglosajón se denomina **mobbing**, y que en nuestra **legislación** se define
 521 como el acoso laboral u hostigamiento a que se somete a un funcionario o trabajador en su ámbito
 522 laboral y del que, en este caso concreto, se considera responsables a tres personas.

523 El Acuerdo que la demandante recurre ante esta Sala niega que se produjera esa situación, y
 524 concluye, por tanto, que de los hechos que se denuncian no es posible deducir responsabilidad
 525 patrimonial alguna del Consejo General del Poder Judicial derivada del comportamiento que frente a
 526 la demandante mantuvieran personas concretas al servicio de aquél.

527 Se apoya para ello en el informe del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico y en el
 528 examen de la prueba que obra en el expediente, y concluye que no concurrían ninguno de los
 529 elementos determinantes de la situación de **mobbing** , ya que no hubo "ni la presión psicológica
 530 continuada ni el elemento de la intencionalidad. Solamente constan determinados desacuerdos en el
 531 ejercicio de la función respectiva dentro del Consejo, propios de toda relación laboral en una
 532 organización administrativa. En este sentido, y según el informe del Servicio de Estudios e Informes
 533 del Gabinete Técnico (página 9), "no toda actitud "destemplada" en el desarrollo de la actividad
 534 laboral puede merecer el calificativo de " mobbing " o acoso, pues es preciso distinguir entre lo que
 535 constituyen conductas de hostilidad y persecución encubierta, de lo que pueden ser simples
 536 desacuerdos, exigencias rigurosas de un determinado comportamiento laboral y otros problemas
 537 laborales derivados de inevitables discrepancias y confrontación de opiniones o pareceres"; y añade

538 que "la anterior diferencia exige por tanto que quien invoque padecer acoso laboral o " mobbing" no
 539 se limite a acreditar posibles discrepancias o incluso arbitrariedades laborales, sino que habrá de
 540 probar la existencia de una finalidad específica dirigida a perjudicar su integridad psíquica".

541 Como concluye el informe del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico (página 17),
 542 "en definitiva,, no se acredita la existencia de " mobbing" en los hechos alegados, pues está ausente
 543 el elemento subjetivo de intencionalidad propia del acoso u hostigamiento laboral y no resultan
 544 tampoco acreditados los perfiles objetivos de dicho acoso moral, ni el elemento de reiteración. Puede
 545 haber existido una situación de conflicto o descontento en un determinado departamento o un
 546 enrarecimiento del entorno de trabajo, pero estas tensiones, propias de las connaturales
 547 imposiciones de reparto y organización del trabajo y de orden y disciplina, que son propias de toda
 548 organización administrativa y de todo trabajo por cuenta ajena, no pueden ser calificadas sin más
 549 como acoso moral, sin que se aprecie la concurrencia de una intencionalidad maliciosa con objetivo
 550 degradante para la personalidad de la funcionaria afectada".

551 Este asunto del acoso laboral o mobbing que no constituye una novedad en el ámbito de las
 552 relaciones laborales en cualquiera de sus manifestaciones, bien en la empresa o en la función
 553 pública, posee dos vertientes distintas de examen ya sea desde el punto de vista médico o jurídico,
 554 pero que, en último término, ambas necesariamente confluyen, de modo que han de coincidir las dos
 555 para que pueda afirmarse que existe en el caso concreto esa situación objetiva de acoso.

556 Desde esos dos puntos de vista se define el acoso laboral - **mobbing**- como aquella conducta
 557 abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito
 558 laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes
 559 que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus
 560 condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el
 561 marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas,
 562 y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que
 563 se encuentra sometido. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se trata de
 564 «aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica
 565 extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más
 566 de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo».

567 Se trata de un fenómeno laboral, muy antiguo aunque de reciente actualidad, que es contrario al
 568 principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la [Directiva Comunitaria](#)
 569 [76/2007 de 9 febrero\(sic\)](#) , que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos
 570 inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 de la [Constitución española](#) , y que en el
 571 ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) del
 572 [Estatuto de los Trabajadores](#) para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su
 573 dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial es calificado como un grave
 574 incumplimiento de las obligaciones contractuales.

575 Los mecanismos del **mobbing** admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más
 576 groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo
 577 que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa,
 578 críticas, rumores o subestimaciones- y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo
 579 (**mobbing** horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (
 580 **mobbing** vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una
 581 relación asimétrica de poder (**mobbing** vertical descendente). Pero, en todo caso, la situación de
 582 acoso laboral requiere determinar ~~los~~ componentes objetivos (presión continuada, relación de
 583 causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta
 584 empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del
 585 destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el
 586 «síndrome del quemado» (burn- out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de
 587 cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el **mobbing** subjetivo
 588 o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos
 589 -objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan
 590 los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, los citados elementos
 591
 592
 593

594 del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta
 595 defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se
 596 lesionan derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en
 597 tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso
 598 puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar
 599 al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés - mal entendido-
 600 empresarial.

601 Esta Sala y Sección en [Sentencia de diez de marzo de dos mil diez\(sic\)](#) , recurso de casación
 602 núm. 2001/2009 , se ha hecho eco de modo sustancial de esta definición del acoso laboral o
 603 mobbingtomándola de la Sentencia de instancia al afirmar que se define como tal una situación en la
 604 que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre
 605 otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación
 606 de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr
 607 finalmente que esta persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

608 Pues bien tomando en cuenta todo lo hasta aquí puesto de manifiesto, no es posible concluir que
 609 la Sra. Rita fuera sometida a esa situación de acoso laboral en ningún momento de su estancia en el
 610 Consejo General del Poder Judicial. Y si nos ceñimos más concretamente como es obligado, y así se
 611 precisa en la demanda, a su paso en una segunda etapa relativamente reciente por la Sección de
 612 Selección de Escuela Judicial, tampoco es posible asumir que ello ocurriera. Es cierto que en ese
 613 tiempo se produjeron algunos hechos entre algunas personas de la Sección y la demandante, y
 614 fundamentalmente con el Sr. Pascual , que son los que percibió como de hostigamiento hacia su
 615 persona la recurrente, y en los que implicó a otras personas como fueron el Jefe de la Sección y el
 616 Sr. Secretario General, pero esos hechos no revelan ningún ánimo de acoso o de presión laboral o
 617 atentatorio frente a la dignidad personal de la recurrente. Cuestión distinta es que esos hechos
 618 puntuales le hicieran sentir que se le acosaba o vilipendiaba, ello es lo que expresa en la demanda,
 619 más como sentimiento que como concreción de afrenta en las conductas que denuncia, ello sin
 620 olvidar que con su actitud frente algún hecho concreto muestre que ese acoso más que real era
 621 subjetivo. Nos referimos a la respuesta al correo de 14 de septiembre de 2004 que dirigido a trece
 622 funcionarios solo en ella generó una respuesta que parece desproporcionada al contenido del correo.

623 DUODÉCIMO

624 Como consecuencia de todo lo anterior culmina el Acuerdo recurrido negando que pueda
 625 establecerse por no haberse probado, la existencia de nexo causal entre los hechos que se
 626 denuncian y los daños psíquicos alegados.

627 El Acuerdo se refiere a las afirmaciones de la demandante en el sentido de la existencia "de
 628 lesiones y secuelas como consecuencia de las condiciones laborales soportadas "página 42 y
 629 siguientes del escrito inicial de este expediente), afirma que ha sufrido una "depresión reactiva", que
 630 ha tardado una serie de días en curar (936 días improductivos y 126 no improductivos), y que ha dejado
 631 secuelas (trastorno depresivo reactivo y alteraciones constantes y permanentes de anexos (sic)
 632 oculares). Recordemos que existe un certificado médico oficial elaborado por un Neuropsiquiatra (
 633 Artemio), de fecha 23 de octubre de 2007 (documento 38 de la demanda obrante al folio 263 del
 634 presente expediente), que se refiere a un "estado prolongado de estrés postraumático relacionado
 635 con su trabajo y que lleva padeciendo desde 2004. Todo ello determina una situación de depresión
 636 reactiva que es secuela de la presión psicológica a la que ha sido sometida". Y en otro certificado del
 637 mismo profesional de 30 de marzo de 2005 (documento 35 de la demanda obrante al folio 259 del
 638 presente expediente) se afirma que "hay un nexo causal entre la apertura de expedientes
 639 disciplinarios y la aparición de esta patología depresiva, porque hay evidencia de que ella no estaba
 640 así como ahora antes de dichos expedientes".

641 A los efectos de acreditar la existencia de un nexo causal entre las lesiones psíquicas alegadas
 642 por la interesada y la actividad administrativa del Consejo, no puede otorgarse eficacia probatoria a
 643 los informes médicos aportados por la Sra. Rita . Téngase en cuenta que los mismos se han emitido
 644 basándose únicamente en las manifestaciones realizadas por la propia solicitante de la reclamación,
 645 sin otras comprobaciones de la situación, tampoco en el propio lugar de trabajo. Como afirma la
 646 [sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 19 de diciembre de 2006](#)

647 (recogida en la página 19 del informe del Servicio de Estudios e Infomes del Gabinete Técnico), " los
 648 datos a extraer de un informe pericial son aquellos que se deducen de la pericia del que los emite y
 649 no de las manifestaciones efectuadas por la persona que es analizada por perito; conclusión
 650 extrapolable a la afirmación contenida en ese mismo informe médico en orden a diagnosticar la
 651 patología del actor como trastorno ansioso depresivo, añadiendo compatible con **mobbing** , ya que
 652 dicho concepto, de naturaleza jurídica, y cuya constatación en un procedimiento judicial debe
 653 inferirse del conjunto de pruebas demostrativas del mismo, no puede considerarse probado en base
 654 a un informe pericial médico, extendido por un facultativo que, sin analizar in situ la situación laboral
 655 de un paciente, emite dicha valoración en función de lo manifestado en exclusiva por dicho paciente";
 656 y concluye que "un informe pericial médico no puede servir para acreditar la existencia de una
 657 determinada conducta empresarial ilegal o contraria a la dignidad de un trabajador", añadiendo que
 658 "ya que en él solo se indica que el trastorno depresivo podría ser compatible con el **mobbing**, lo que
 659 dista mucho de acreditar su existencia".

660 Y añade sobre ello que "examinado el dictamen elaborado por la citada Clínica Médico-Forense de
 661 Madrid (elaborado a solicitud del instructor del presente expediente y que obra en los folios 469 y
 662 siguientes), puede afirmarse que el mismo no es concluyente en relación con la existencia de
 663 lesiones de carácter psíquico derivadas de la actividad administrativa del Consejo General del Poder
 664 Judicial. Según el citado dictamen, "desde nuestro punto de vista no tenemos elementos suficientes
 665 para confirmar la existencia de una situación de acoso y trato degradante en el ámbito laboral, que la
 666 informada nos ha expuesto, pudiendo únicamente señalar la existencia de la conflictiva laboral que
 667 hemos diagnosticado. Dichos extremos deberían ser comprobados en el propio ámbito laboral"; y
 668 agrega que "la personalidad de la informada que viene dada por rasgos tendentes al orden, el
 669 perfeccionismo, la meticulosidad y la rigidez han podido incluir en el trastorno padecido".

670 De esta manera, el informe del Servicio de Estudios e Informes del Gabinete Técnico concluye
 671 (página 19) que "del expediente no se deriva con la debida certeza la existencia de un nexo causal
 672 directo entre la actividad administrativa del Consejo y las secuelas psíquicas sufridas por la
 673 reclamante, sin que puedan resultar concluyentes las afirmaciones contenidas en los dictámenes
 674 médicos emitidos, basadas con carácter exclusivo en las manifestaciones efectuadas por la propia
 675 paciente".

676 Sobre este particular y como no podía ser de otra manera, resulta decisiva la prueba pericial que
 677 obra en los autos, y la posterior ratificación de esos informes ante la Sala llevada a cabo de
 678 conformidad con lo dispuesto en el Art. 60.5 de la [Ley de la Jurisdicción](#) . El psiquiatra que ha
 679 atendido a la recurrente Dr. Artemio desde 2004, momento que establece con precisión a partir del
 680 23 de diciembre de ese año, fecha en la que la examina por primera vez derivada por su médico de
 681 cabecera, después que la Sra. Rita hubiera acudido al Servicio de Urgencia de la clínica de El
 682 Escorial, refiere cómo la demandante le narró el conflicto laboral que vivía desde 2001 y que se
 683 agudizó en 2004 cuando se le abrió el expediente disciplinario, y dio cuenta también de la apreciable
 684 mejoría que experimentó cuando ese expediente se resolvió favorablemente para ella en 2007.
 685 Cuenta igualmente que en ese proceso tuvo mejorías y recaídas y señala entre éstas la que se
 686 produjo cuando tuvo conocimiento, a través de la persona que consultó para su defensa el
 687 expediente que se le seguía, que en su expediente personal se había introducido un escrito de varios
 688 folios anónimo en el que se vertían expresiones que consideraba menospreciaban su persona.
 689 Cuenta el perito que encargó a profesionales que realizasen a la paciente test de personalidad entre
 690 ellos el de Rochar, otro denominado MMPI y el de Bender de los que resulta una personalidad no
 691 patológica. A su vez explica que se trata de una persona trabajadora, responsable, acuciosa,
 692 expresión que explica en el sentido de perfeccionista, con baja autoestima, propensa a hacer lo que
 693 los demás quieren que haga, con reacciones muy personales y muy preocupada por lo que digan o
 694 piensen de ella.

695 Establece una relación de causa a efecto entre el conflicto laboral que ella cuenta y las
 696 consecuencias que padece, reconoce que su diagnóstico fue el de stress postraumático o trastorno
 697 ansioso depresivo reactivo, y así aclara a instancias del Sr. Abogado del Estado que ambas
 698 referencias son idénticas en tanto que exponen un mismo estado. Igualmente reconoce que fue
 699 tratada con los medicamentos que prescribió y que se le exhiben en sus recetas, si bien aclara que
 700 eso lo reconoce hasta la fecha de las que se le muestran que alcanzan hasta 2006.

701 Muy relevante resulta el informe ratificado ante la Sala realizado por la Dra. D.ª Regina ,
 702 especialista en psiquiatría de la Clínica Médico Forense de Madrid. Expresa el perito que examinó a
 703 la paciente con los medios que se le facilitaron cuando se solicitó el informe y que recoge en el
 704 mismo y concluye que la demandante padece un trastorno mixto ansioso depresivo reactivo a un
 705 conflicto laboral, que ella no valora puesto que no es su cometido, y que se facilita por las
 706 características de su personalidad. Preguntada por la Letrada de la demandante acerca de si un
 707 conflicto es cosa de dos o más personas, afirma que no necesariamente y que, en este caso el
 708 conflicto se favoreció por la personalidad de la demandante dada su tendencia a la rigidez,
 709 meticulosidad, perfeccionismo, y orden, de modo que quienes poseen ese tipo de personalidad
 710 tienden en general a considerar que las cosas deben hacerse como ellas piensan que se debe hacer,
 711 de manera que cuando los demás no hacen las cosas de esa manera o de la misma manera surge el
 712 conflicto.

713 Manifiesta que obtuvo esas conclusiones con conocimiento de los hechos, tuvo a la vista los
 714 informes de su médico psiquiatra, y cómo la demandante le relató el conflicto. Afirma que las
 715 personas que poseen esa personalidad carecen de flexibilidad porque son rígidas en el sentido ya
 716 expuesto.

717 Afirma también que la prueba esencial para establecer un diagnóstico en psiquiatría es la
 718 entrevista psicopatológica. Que realizó a la demandante esa prueba a través de una entrevista
 719 semiestructurada y que se combina con los hechos que la recurrente narra. De ahí sugiere que
 720 existe un conflicto en el trabajo que resulta de las actuaciones, y que resume en algunas personas
 721 del trabajo y en que sus superiores no le apoyan. La demandante vive su ámbito laboral como
 722 amenazante. Ese hecho es otra característica de su personalidad ya que para el resto no lo es.

723 A preguntas del Sr. Abogado del Estado explica qué se entiende en psiquiatría por personalidad, y
 724 la define como una forma de ser que conlleva una afectividad concreta, un comportamiento concreto
 725 y una manera de pensar concreta, y en tanto esa forma de ser no deteriora ningún ámbito de la vida
 726 de una persona, todos tenemos rasgos de personalidad diferentes, unos somos dubitativos, otros
 727 paranoides, otros obsesivos, otros histriónicos, y en tanto esos rasgos no afectan a nuestra vida
 728 diaria normal no podemos establecer que haya trastorno; cuando se cruza esa línea, y afecta a
 729 nuestra persona, podemos decir que existe una sintomatología que puede ser un trastorno grave, o
 730 rasgos muy significativos de ese trastorno. Y añade que en este caso concreto se puede decir que
 731 esa forma de ser que es muy perfeccionista, muy meticulosa y rígida, ha afectado sobre todo al
 732 entorno laboral. Y continúa afirmando que el conflicto al menos en un momento inicial había también
 733 afectado al ámbito familiar, porque en ese ámbito también se veía el conflicto de modo distinto a
 734 como lo veía ella. Y respondiendo a otra pregunta acerca de cuándo una personalidad es patológica
 735 manifiesta que ello ocurre cuando afecta a la normalidad de su rutina diaria bien en todos los
 736 ámbitos, bien en alguno de ellos. Por último el Sr. Abogado del Estado formuló como última pregunta
 737 al perito si a su juicio la personalidad de la Sra. Rita era o no patológica, a lo que respondió que era
 738 una persona con rasgos obsesivos muy marcados, y repreguntada sobre ello manifestó que esos
 739 rasgos en su personalidad estaban más acentuados que en el resto de la población.

740 Se practicó también una prueba pericial con un médico especialista en oftalmología la Dra. Vicenta
 741 que había atendido desde hacía tiempo a la recurrente, y que explicó que la misma tiene una
 742 patología de glaucoma de ángulo estrecho, patología genética y anatómica que tiene que ver con
 743 que esa persona nace con un ojo que es algo más pequeño de lo habitual, y que en determinadas
 744 condiciones produce picos de subida de tensión ocular. Para que eso suceda tiene que concurrir esa
 745 situación anatómica ya descrita, y luego puede haber otras circunstancias desencadenantes que
 746 puede favorecer esas subidas de tensión, y entre esas razones pueden estar situaciones de stress,
 747 malas noticias, situaciones de angustia y eso produce una dilatación de la pupila y un cierre de ese
 748 ángulo.

749 De esa prueba pericial en modo alguno se puede entender que esa patología se deba al conflicto
 750 laboral que la recurrente mantuvo con compañeros del Consejo o sus superiores, sino que se debe
 751 en lo esencial a la predisposición anatómica y a muy diversas circunstancias y, entre ellas la del
 752 stress con que la demandante vivió el conflicto, pero, también, y como expuso la perito y entre otras
 753 causas, a preguntas del Sr. Abogado del Estado, la edad.

754 DECIMOTERCERO

755 A la vista de cuanto hasta aquí se ha expuesto el recurso no puede prosperar. Hay un hecho
 756 cierto, y es que entre alguno de sus compañeros en la Sección de Selección de Escuela Judicial y la
 757 demandante se produjo un desencuentro personal que debieron intentar evitar, y del que
 758 seguramente fueron responsables tanto la demandante por las razones que resultan de la prueba
 759 pericial en relación con su personalidad y su actitud en algún momento concreto, y el compañero en
 760 el que la recurrente sitúa el epicentro del conflicto, que luego extiende al jefe de sección y al resto del
 761 grupo y a alguno de sus superiores, de los que hay que decir que eran totalmente ajenos al conflicto
 762 en que se pretendió incluirles. Es igualmente cierto que no se ha podido esclarecer algún episodio
 763 grave, como fue el que apareciese en el expediente personal de la recurrente un escrito anónimo de
 764 contenido poco edificante en cuanto al comportamiento de la recurrente en su trabajo en el Consejo,
 765 y que conocido fue corregido de inmediato, pero, con todo, lo que no queda acreditado es que se
 766 produjese el acoso laboral que se denuncia, y como consecuencia de ello no se puede concluir que
 767 al Consejo General del Poder Judicial se le pueda imputar responsabilidad patrimonial alguna por los
 768 hechos que la demanda relata puesto que no hubo ni normal ni anormal funcionamiento del servicio
 769 público.

770 En cuanto a la pretensión de que se le tramite, gestione y pague la mención honorífica de la Cruz
 771 de Peñafort (sic) es completamente ajena al proceso, y sobre ella nada hay que decir.

772 DECIMOCUARTO

773 Al desestimarse el recurso y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 139.1 de la Ley
 774 Jurisdicción no hacemos expresa condena en costas al no apreciarse temeridad ni mala fe en el
 775 planteamiento de la acción ejercitada.

776 **EN NOMBRE DE SU MAJESTAD**

777 **EL REY**

778 **Y POR LA POTESTAD QUE NOS CONFIERE LA CONSTITUCIÓN**

779 FALLAMOS

780 **Desestimamos** el recurso contencioso administrativo núm. **593/2008** interpuesto por la
 781 representación procesal de D.ª Rita frente al Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder
 782 Judicial de cuatro de septiembre de dos mil ocho que decidió desestimar íntegramente la
 783 reclamación de responsabilidad patrimonial dirigida contra el Consejo General del Poder Judicial por
 784 la funcionaria citada, y planteada por escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil siete,
 785 así como su petición adicional relativa a la tramitación, gestión y pago por el Consejo de la mención
 786 honorífica de la Cruz de Peñafort (sic) de la que dice ser merecedora la recurrente, por falta de
 787 concurrencia de los requisitos necesarios para la apreciación de responsabilidad patrimonial de las
 788 Administraciones Públicas, que **confirmamos** , y todo ello sin expresa imposición de costas.

789 Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos,
 790 mandamos y firmamos PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Excmo. Sr.
 791 Don Santiago Martínez-Vares García, Magistrado Ponente en estos autos, estando celebrando
 792 audiencia pública la Sala Tercera del Tribunal Supremo el mismo día de la fecha, de lo que como
 793 Secretario doy fe.

Anexo VIII

Tribunal Supremo

(Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) Sentencia de 15 noviembre 2010

[RJ2010\8319](#)



FUNCION PUBLICA: Relación de puestos de trabajo: modificación: impugnación: supresión de puesto de trabajo y adscripción provisional del funcionario que lo ocupaba a un puesto de nueva creación: mobbing o acoso: inexistencia que se basa en informe pericial: modificación procedente.

ECLI: ECLI:ES:TS:2010:6799

Jurisdicción: Contencioso-Administrativa

Recurso de Casación 5226/2007

Ponente: Excmo Sr. Pablo Lucas Murillo de la Cueva

1 La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León
2 -Sección Segunda- dictó Sentencia, en fecha 11-09-2007, desestimatoria del recurso deducido
3 Resolución del Pleno de la Diputación Provincial de Segovia de 18-05-2005, desestimatoria del
4 recurso de reposición deducido contra Acuerdo de 10-02-2005, sobre modificación de la relación de
5 puestos de trabajo.

6 El TS declara no haber lugar al recurso de casación interpuesto; con imposición de las costas.
7

8 **SENTENCIA**

9 En la Villa de Madrid, a quince de Noviembre de dos mil diez.

10 Visto por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, constituida en su Sección
11 Séptima por los magistrados indicados al margen, el recurso de casación nº 5226/2007, interpuesto
12 por doña Natividad, representada por el procurador don Javier Iglesias Gómez, contra la sentencia
13 nº 367, dictada el 11 de septiembre de 2007 por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso
14 Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos, recaída en el
15 recurso nº 411/2005, sobre la actuación de la Diputación Provincial de Segovia consistente en
16 modificar la Relación de Puestos de Trabajo de la corporación suprimiendo el puesto de trabajo que
17 ocupaba [jefe de la Unidad de Tesorería] y adscribirle provisionalmente a otro de nueva creación [jefe
18 de la Unidad Administrativa de la Residencia Juvenil Juan Pablo II].

19 Se ha personado, como recurrida, la DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEGOVIA, representada por
20 el procurador don Marco Aurelio Labajo González.

21 ANTECEDENTES DE HECHO 22 PRIMERO

23 En el recurso nº 411/2005, seguido en la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso
24 Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos, interpuesto
25 por doña Natividad contra la resolución del Pleno de la Diputación Provincial de Segovia de 18 de
26 mayo de 2005, por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo del
27 mismo órgano de 10 de febrero de 2005, por el que se aprueba la modificación de la Relación de
28 Puestos de Trabajo de la Diputación en lo referente a la supresión del puesto de Jefe de la Unidad
29 de Tesorería, y contra el Decreto del Presidente de la Diputación Provincial de Segovia de 5 de mayo
30 de 2005, por el que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra el Decreto de 2 de
31 marzo de 2005, que en ejecución del acuerdo del Pleno de 10 de febrero de 2005 cesa a la
32 recurrente en el puesto de Jefe de la Unidad de Tesorería que había sido suprimido en la Relación
33 de Puestos de Trabajo y le adscribe provisionalmente al puesto vacante de reciente creación de Jefe

34 de la Unidad Administrativa de la Residencia Juvenil Juan Pablo II, el 11 de septiembre de 2007 se
 35 dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

36 "FALLO

37 *Desestimar el recurso contencioso administrativo interpuesto por Doña Natividad representada por*
 38 *la Procuradora Doña Elena Cobo de Guzmán Pisón y defendida por el Letrado Don José I. Tovar de*
 39 *la Cruz, contra las resoluciones que se describen en el encabezamiento de la presente sentencia,*
 40 *declarando en consecuencia ajustadas a derecho las resoluciones recurridas.*

41 *Ello sin hacer expresa condena en las costas procesales causadas".*

42 SEGUNDO

43 Contra dicha Sentencia anunció recurso de casación doña Natividad , que la Sala de Burgos tuvo
 44 por preparado por providencia de 3 de octubre de 2007, acordando el emplazamiento a las partes y
 45 la remisión de las actuaciones a este Tribunal Supremo.

46 TERCERO

47 Por escrito presentado el 21 de noviembre de 2007 el procurador don Javier Iglesias Gómez, en
 48 representación de la recurrente, interpuso el recurso anunciado y, después de exponer el motivo que
 49 estimó oportuno, solicitó a la Sala que

50 *"(...) dicte en su día Sentencia por la que estimando todos o alguno de los motivos de casación*
 51 *anule la sentencia recurrida y declare:*

52 *- La retracción (sic) de las actuaciones a la práctica de la prueba pericial acordada, en términos de*
 53 *garantía procesal, debiéndose practicar por los Servicios forenses o administraciones públicas que*
 54 *cuentan con gabinetes especializados.*

55 *- Con carácter subsidiario, y para el caso de no admitirse dicho motivo casacional, anule y deje sin*
 56 *efecto los acuerdos objeto de impugnación declarándoles no ajustados a derecho".*

57 CUARTO

58 Presentadas alegaciones por la recurrente sobre las posibles causas de inadmisión opuestas por
 59 la representación procesal de la Diputación Provincial de Segovia en su escrito de personación, por
 60 auto de 22 de mayo de 2008 la Sección Primera de esta Sala acordó:

61 *"Declarar la admisión del recurso de casación interpuesto por Doña Natividad contra la sentencia*
 62 *de 11 de septiembre de 2007, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal*
 63 *Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, en el recurso nº 411/2005 en relación*
 64 *con el primer motivo de casación y la inadmisión de los motivos segundo y tercero, con remisión de*
 65 *las actuaciones a la Sección Séptima de esta Sala Tercera del Tribunal Supremo, de conformidad*
 66 *con las reglas de reparto".*

67 QUINTO

68 Evacuando el traslado conferido, el procurador don Marco Aurelio Labajo González, en
 69 representación de la Diputación Provincial de Segovia, se opuso al recurso por escrito presentado el
 70 10 de diciembre de 2008 en el que pidió que

71 *"(...) se desestime íntegramente el mismo confirmando la sentencia objeto del presente recurso,*
 72 *con condena en costas de conformidad con el art. 139.2 de la LJCA ".*

73 Por Otrosí Digo manifestó que considera innecesaria la celebración de vista "al resultar
 74 suficientemente clara la posición de ambas partes con los escritos de recurso y de oposición que
 75 obran en autos".

76 SEXTO

77 Mediante providencia de 14 de junio de 2010 se señaló para la votación y fallo el día 10 de
 78 noviembre de este año, en que han tenido lugar.

79 Siendo Ponente el Excmo. Sr. D. **Pablo Lucas Murillo de la Cueva** , Magistrado de la Sala.

80 FUNDAMENTOS DE DERECHO
 81 PRIMERO

82 Es objeto de este recurso de casación la sentencia de la Sala de Burgos que desestimó el recurso
 83 de doña Natividad --funcionaria del grupo C, nivel 18-- contra la actuación de la Diputación Provincial
 84 de Segovia consistente en modificar la Relación de Puestos de Trabajo de la corporación
 85 suprimiendo el puesto de trabajo que ocupaba [jefe de la Unidad de Tesorería] y adscribirle
 86 provisionalmente a otro de nueva creación [jefe de la Unidad Administrativa de la Residencia Juvenil
 87 Juan Pablo II].

88 La Sra. Natividad adujo, en sustancia, que esas modificación y adscripción no eran más que una
 89 operación de ingeniería administrativa que culminaba el acoso del que había sido objeto por parte del
 90 Tesorero de la Diputación mediante su remoción del puesto que desempeñaba y su destino a otro
 91 carente de contenido. Es decir, sancionándole de manera encubierta gracias a un proceder incurso
 92 en desviación de poder. Alegaba en su apoyo los artículos 10, 14 y 18 de la [Constitución](#) y el
 93 derecho al cargo que le reconoce el artículo 63 de la [Ley de Funcionarios Civiles del Estado](#) . En
 94 consecuencia, sostenía que debían ser declarados nulos los acuerdos del Pleno de la Diputación
 95 Provincial de Segovia de 10 de febrero de 2005 que aprobó la indicada modificación y de 18 de mayo
 96 siguiente, desestimatorio de su recurso de reposición contra el anterior, y los decretos del Presidente
 97 de 2 de marzo de ese año de cese y adscripción provisional y de 5 de mayo siguiente, desestimatorio
 98 de su recurso de reposición contra el anterior.

99 La sentencia descarta la existencia de *mobbing* o acoso, atendiendo principalmente al informe
 100 pericial realizado por doña Olga , psicóloga , designada aleatoriamente por la Sala de entre una
 101 relación facilitada por el Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y León. Después, aprecia la
 102 existencia de razones que justifican la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo pues
 103 considera que las tareas a realizar no eran las mismas por haber sobrevenido nuevas circunstancias
 104 -- recaudación de otras entidades, nuevos métodos de planificación y organización, disminución del
 105 manejo de dinero en efectivo-- sin advertir indicios de desviación de poder sino ejercicio del poder de
 106 autoorganización de la Diputación Provincial y, en fin, no considera vulnerado el derecho al cargo de
 107 la recurrente ni que haya sido objeto de una sanción encubierta. En efecto, recuerda que la Ley no
 108 reconoce el derecho a mantenerse en un puesto de trabajo o turno determinado, que se ha
 109 respetado el grado personal de la Sra. Natividad y que su cese y adscripción se produjeron en el
 110 contexto de la señalada modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y como consecuencia de
 111 la supresión del que desempeñaba.

112 El informe pericial citado decía que el Tesorero --a quien se le atribuye el acoso-- "tiene una
 113 estructura de personalidad equilibrada, calmada y controlada". Añade que es de carácter extrovertido
 114 y sociable, impulsivo en ocasiones. No encuentra en él tendencia a la hostilidad ni un patrón de
 115 personalidad agresivo hacia las personas o hacia sí mismo.

116 Sobre la Sra. Natividad indica que manifestaba un estado de ánimo cambiante con alteraciones
 117 emocionales de tipo ansioso depresivo y que desde 1997 había padecido trastornos relacionados
 118 con la ansiedad con frecuentes visitas al médico de atención primaria por enfermedad común y
 119 manifestaciones ansiosas. Respecto de su trayectoria funcional en la Diputación Provincial de
 120 Segovia señalaba que había cambiado cinco veces de dependencia a petición propia entre 1991 y
 121 1999 y que desde 2000 a 2004 fueron cuatro los auxiliares que pasaron por el centro en que ella
 122 prestaba sus servicios.

123 Descarta el diagnóstico de *mobbing* que, explica, según la definición que se recoge en la Nota
 124 Técnica Preventiva 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, consiste en "una
 125 situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema,
 126 de forma sistemática y recurrente --al menos una vez por semana-- y durante un tiempo prolongado
 127 --más de seis meses-- sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo". A juicio de la perito, en
 128 este caso "no se da una situación de violencia psicológica de forma sistemática y recurrente". No
 129 advierte, sin embargo, trastorno de la personalidad de tipo paranoide en la actora pero coincide con
 130 la psiquiatra que la trató en el diagnóstico de trastorno adaptativo con sintomatología mixta ansioso
 131 depresiva.

132 Concluye de este modo:

133 *"Los datos objetivos muestran trastornos de ansiedad y somatizaciones previos a la fecha (en) que*
 134 *se produce la demanda. También se evidencian los frecuentes cambios de departamento en la*
 135 *institución para la que trabaja, cambios motivados por peticiones de la informada. Un patrón de alta*
 136 *emocionabilidad y negación de problemas en la propia vida podría explicar la reacción clínica actual*
 137 *de la informada, reacción de acusado malestar, superior al esperable dada la naturaleza del*
 138 *estresante".*

139 SEGUNDO

140 De los tres motivos de casación que contiene el escrito de interposición, el auto de la Sección
 141 Primera de esta Sala de [22 de mayo de 2008](#) solamente ha admitido el primero. Los otros dos,
 142 formulados al amparo del artículo 88.1 d) de la [Ley de la Jurisdicción](#) , los ha considerado
 143 inadmisibles habida cuenta de que en el escrito de preparación no se hizo el juicio de relevancia que
 144 requiere su artículo 89.2 . Ese único motivo admitido se acoge al apartado c) del mencionado artículo
 145 88.1 y consiste en afirmar que en la prueba pericial se han infringido los artículos 335 y 340 de la [Ley](#)
 146 [de Enjuiciamiento Civil](#) porque la perito carece de los conocimientos básicos esenciales sobre el
 147 objeto de la pericia irregularmente admitida.

148 Indica la recurrente que esa prueba fue propuesta por la Diputación Provincial de Segovia para
 149 que el dictamen se extendiera "tras exploración personal de D^a Natividad y examen de los historiales
 150 clínicos de la citada que se remitan a los efectos de que se investigue la posible existencia de
 151 trastornos de la personalidad previa con ideación paranoide que justifique la inestabilidad emocional
 152 diagnosticada por los facultativos que la tratan". También debía abordar "las pruebas de valoración
 153 que se hayan podido realizar por los facultativos D^a Coro , Don Isaac o D. Ovidio para diagnosticar
 154 mobbing así como la posible verosimilitud del mismo a la vista de todas las actuaciones que realice
 155 al efecto. Todo ello a efectos de que acredite la falta de hostigamiento o acoso laboral que pueda
 156 estar recibiendo la demandante". La proposición de prueba incluía el perito que debía practicarla. La
 157 Sala no la aceptó en esos términos sino que decidió que se llevara a cabo por el que ella designara.
 158 Y la recurrente recuerda que no se opuso porque el dictamen habría de versar no sobre la situación
 159 de *mobbing* sino sobre el equilibrio de la personalidad de la Sra. Natividad .

160 Pues bien, expone el motivo, la perito valora en su informe la posible existencia de *mobbing* y al
 161 hacerlo demuestra que carece de conocimientos al respecto lo que, para la recurrente, invalida su
 162 peritaje. En efecto, continúa, la perito, a pregunta del letrado de la Sra. Natividad , reconoció su
 163 absoluta falta de experiencia en los extremos del *mobbing* que aborda en su informe . Falta de
 164 experiencia que corroboran, a juicio de la recurrente, los siguientes hechos: (1^o) no aplica ninguno de
 165 los protocolos idóneos citados por la propia Diputación Provincial, tal como ella misma reconoce; (2^o)
 166 mantiene una sola entrevista de dos horas con el presunto acosador mientras que dedica ocho horas
 167 de entrevistas a la recurrente; (3^o) no examina a los compañeros de trabajo, como requieren todos
 168 los protocolos y reconoce la propia perito; (4^o) esto último cobra especial relieve a la vista de las
 169 manifestaciones que hizo el superior de la recurrente en su nuevo puesto de trabajo, aportadas a las
 170 actuaciones en las grabaciones que ésta hizo de sus conversaciones, las cuales, dice el motivo,
 171 ponen de manifiesto la realidad de los hechos objeto de la demanda, grabaciones a las que se refiere
 172 la perito sin haberlas escuchado ni examinado a esta persona; (5^o) se refiere a la tendencia
 173 depresiva de la recurrente pero no tiene presente que uno de los efectos del *mobbing* es provocar
 174 efectos depresivos; (6^o) afirma que no se da una situación de violencia psicológica de forma
 175 sistemática y recurrente sin investigar lo que sucedió antes del acto recurrido y lo que ha sucedido
 176 después; (7^o) utiliza únicamente como fuente de información un manual de la UGT conseguido a
 177 través de una página web.

178 Prosigue el motivo dejando constancia de que esa Nota 476 considera el *mobbing* como el
 179 conflicto de muchas personas contra una y precisa que eso es, justamente, lo sucedido entre el
 180 tesorero, el jefe de personal y quienes han intervenido en el asunto y la recurrente. Reprocha a la
 181 perito no haberse enterado de que el acoso comenzó antes de la baja médica de la Sra. Natividad y
 182 afirma que la valoración que de ella hace choca con su descripción por el tesorero (persona eficaz,
 183 participativa, rigurosa,...). Y subraya que "en definitiva, no nos explicó la Sra. Perito porqué, aun en el
 184 supuesto de presentar una personalidad depresiva, la demandante no podía ser objeto de acoso en

185 el trabajo".

186 Por último, con cita de diversas sentencias, nos dice que la prueba está viciada por la ausencia de
 187 conocimientos de la perito en la materia y porque sus valoraciones, reproducidas en la sentencia,
 188 son contrarias a la racionalidad y conculcan las más elementales reglas de la lógica, especialmente
 189 si se comparan con las manifestaciones de los médicos que han atendido a la recurrente a lo largo
 190 de esta crisis. De ahí que nos pida que estimemos el motivo, anulemos la sentencia y dispongamos
 191 la retroacción de las actuaciones para que se practique la prueba pericial por los servicios forenses o
 192 por las Administraciones Públicas que cuentan con gabinetes especializados.

193 TERCERO

194 . La Diputación Provincial de Segovia se opone a este motivo.

195 En su argumentación recuerda que fue ella la que propuso la prueba pericial y subraya los
 196 resultados de la misma. Asimismo, pone de relieve que la Sra. Olga es Licenciada en Psicología y
 197 añade que, aún admitiendo que, como dice el motivo de casación, no fuera idónea para el
 198 desempeño de sus cometidos, no por eso se puede tener por demostrada la existencia de *mobbing* y
 199 mucho menos que su intervención en el proceso haya podido causar indefensión a la Sra. Natividad.
 200 A ese respecto, recuerda que se practicaron todas las pruebas que ella propuso, entre las cuales se
 201 cuenta la declaración de su hermana Rosa, también funcionaria de la Diputación Provincial,
 202 destinada cuando se produjeron los hechos en la Tesorería como Técnico Medio de Gestión
 203 Económica y Tributaria (grupo B, nivel 20).

204 En sus declaraciones, así como en la historia clínica de la recurrente se detiene con detalle el
 205 escrito de oposición para concluir que apuntan en el mismo sentido que el informe pericial. Además,
 206 observa que la sentencia no se apoya solamente en él, sino también en la prueba documental y en
 207 las testificales, todo ello, sin perjuicio de recordar que en casación no cabe revisar los hechos
 208 establecidos en la instancia.

209 CUARTO

210 Tal como hemos dicho antes, solamente ha sido admitido el primero de los motivos de casación.
 211 De los otros dos, el segundo, planteaba con carácter subsidiario, la misma cuestión que el primero
 212 con la diferencia de invocar el apartado d) del artículo 88.1 de la [Ley de la Jurisdicción](#) . El tercero ,
 213 interpuesto por la misma vía, afirmaba que la sentencia infringió el artículo 63.2 del [Decreto](#)
 214 [316/1964, de 7 de febrero](#) , que aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del
 215 Estado y el artículo 5 del [Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre](#) , por el que se regula el
 216 régimen jurídico de los funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional,
 217 en relación con los artículos 10, 14 y 18 de la [Constitución](#) , así como desconoció la jurisprudencia
 218 manifestada en diversas sentencias del Tribunal Constitucional y de este Tribunal Supremo que cita.
 219 Los reproches principales que en su desarrollo hace a la que aquí se impugna consisten en (1º) no
 220 analizar los hechos descritos y los acuerdos recurridos en su conjunto sino de forma aislada; (2º)
 221 desconocer que la carga de la prueba en los asuntos de *mobbing* corresponde a la demandada; (3º)
 222 prescindir de las grabaciones de las conversaciones de la recurrente con su superior en el destino al
 223 que fue adscrita provisionalmente, las cuales --dice-- confirman los hechos por ella aducidos y
 224 justifican la inversión de la carga de la prueba; (4º) no tiene en cuenta que las funciones del puesto
 225 de trabajo suprimido siguen vigentes; (5º) tampoco tiene presente que los médicos que atendieron a
 226 la Sra. Natividad consideraron que sufrió una situación de *mobbing* ni que su historia clínica descarta
 227 cualquier tipo de antecedente que permita dudar de esa valoración.

228 Ciertamente, no podemos entrar en el examen de las cuestiones que plantea el tercer motivo de
 229 casación ya que nos vincula su inadmisión por el auto de la Sección Primera de [22 de mayo de 2008](#)
 230 . En consecuencia, debemos limitarnos a las planteadas por el primero que, como se ha visto, se
 231 reducen a cuestionar la idoneidad de la perito que intervino en el proceso de instancia.
 232 Cuestionamiento que se hace a la vista del contenido de su dictamen y de las contestaciones que la
 233 Sra. Olga dio a las preguntas que se le hicieron en el trámite de ratificación de su informe.

234 Circunscrito en estos reducidos términos nuestro análisis, el motivo no puede prosperar. En efecto,
 235 la Sra. Olga es Licenciada en Psicología, pertenece al Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y
 236 León y su designación no fue cuestionada en su momento. Por otro lado, su dictamen fue objeto de

237 crítica por parte del letrado que asiste a la recurrente, tal como recoge la sentencia, de manera que
 238 la Sala de instancia pudo considerar la forma en que se elaboró y qué trascendencia había de tener
 239 que la perito admitiera su falta de experiencia en supuestos de *mobbing*, lo que, por lo demás, no
 240 implica que careciera de los conocimientos profesionales necesarios para emitir su opinión al
 241 respecto. En definitiva, ante la Sala juzgadora fueron puestos de relieve esos extremos y a la vista de
 242 ellos pudo considerar en qué medida afectaban a las conclusiones a las que llega la perito,
 243 consistentes en descartar que la Sra. Natividad padezca una personalidad paranoide aunque sí
 244 advirtiera en ella trastornos de adaptación con sintomatología mixta ansioso depresiva y en
 245 descartar, también, que hubiera sido víctima de violencia psicológica extrema, de forma sistemática y
 246 recurrente y durante un tiempo prolongado.

247 Es verdad que ese juicio profesional no coincide en lo relativo al acoso con el avanzado por los
 248 médicos que atendieron a la Sra. Natividad. No obstante, tal circunstancia tampoco es razón para
 249 descalificar a la perito y a su informe ya que caben apreciaciones profesionales diferentes sobre la
 250 personalidad de un mismo sujeto y sobre las posibles causas de sus alteraciones o trastornos. El
 251 dictamen controvertido, aun cuando pueda discutirse en su planteamiento y resultados por las
 252 razones expuestas en el motivo de casación, no deja de ser expresión del parecer de una profesional
 253 sobre una materia sobre la que cuenta con la formación técnica necesaria para emitir una opinión.
 254 Desde este punto de vista, no da lugar a las infracciones que denuncia la recurrente, lo que
 255 determina que debamos rechazar el motivo.

256 Aquí debe concluir nuestro análisis pues avanzar más allá supondría entrar en el contenido del
 257 tercer motivo de casación que ha sido inadmitido. Por tanto, por las razones expuestas, debemos
 258 desestimar este recurso.

259 QUINTO

260 A tenor de lo establecido por el artículo 139.2 de la [Ley de la Jurisdicción](#), procede imponer las
 261 costas a la parte recurrente pues no se aprecian razones que justifiquen no hacerlo. A tal efecto, la
 262 Sala, haciendo uso de la facultad reconocida en el apartado 3 de ese precepto legal, señala como
 263 cifra máxima a que asciende la imposición de costas por honorarios de abogado la de 600 €. Para la
 264 fijación de la expresada cantidad se tienen en cuenta los criterios seguidos habitualmente por esta
 265 Sala en razón de las circunstancias del asunto y la dificultad que comporta.

266 En atención a cuanto se ha expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que nos confiere la
 267 Constitución Española,

268 FALLAMOS

269 Que no ha lugar al recurso de casación nº 5226/2007, interpuesto por doña Natividad contra la
 270 sentencia nº 367, dictada el 11 de septiembre de 2007, por la Sección Segunda de la Sala de lo
 271 Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos y
 272 recaída en el recurso 411/2005, e imponemos a la parte recurrente las costas del recurso de
 273 casación en los términos señalados en el último de los fundamentos.

274 Así por esta nuestra sentencia, que deberá insertarse por el Consejo General del Poder Judicial en
 275 la publicación oficial de jurisprudencia de este Tribunal Supremo, definitivamente juzgando, lo
 276 pronunciamos, mandamos y firmamos. PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia
 277 por el Magistrado Ponente Excmo. Sr. D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva, estando constituida la
 278 Sala en audiencia pública en el día de su fecha, lo que, como Secretario de la misma, certifico.

Anexo IX

Tribunal Supremo

(Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 22 noviembre 2005

[JUR\2006\26606](#)



DEMANDA EN RESOLUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO BASADA EN LA EXISTENCIA DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL O MOBBING. CARÁCTER Y VALOR ATRIBUIDO AL INFORME DEL PSICÓLOGO. FALTA DE CONTRADICCIÓN Y FALTA DE CONTENIDO CASACIONAL.

Jurisdicción: Social

Recurso de casación para la unificación de doctrina 4883/2004

Ponente: Excmo Sr. Benigno Varela Aufrán

- 1 **AUTO**
- 2 En la Villa de Madrid, a veintidós de Noviembre de dos mil cinco.
- 3 **HECHOS**
- 4 PRIMERO.- Por el Juzgado de lo Social Nº 29 de los de Madrid se dictó sentencia en fecha 20 de
5 febrero de 2004, en el procedimiento nº 1046/03 seguido a instancia de Javier contra BETA CAPITAL
6 SOCIEDAD DE VALORES Y BOSA S.A., sobre extinción de contrato, que desestimaba la pretensión
7 formulada.
- 8 SEGUNDO.- Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandante, siendo dictada
9 sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 13 de octubre
10 de 2004, que desestimaba el recurso interpuesto y, en consecuencia, confirmaba la sentencia
11 impugnada.
- 12 TERCERO.- Por escrito de fecha 20 de diciembre de 2004 se formalizó por el Letrado D. José
13 María Aguilera Anegón, en nombre y representación de Javier, recurso de casación para la
14 unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.
- 15 CUARTO.- Esta Sala, por providencia de fecha 21 de abril de 2005 acordó abrir el trámite de
16 inadmisión, por falta de contenido casacional, falta de contradicción. A tal fin se requirió a la parte
17 recurrente para que en el plazo de tres días hiciera alegaciones, lo que no efectuó. El Ministerio
18 Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.
- 19 **RAZONAMIENTOS JURÍDICOS**
- 20 PRIMERO.- El artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral exige para la viabilidad del recurso
21 de casación para la unificación de doctrina que exista una contradicción entre la resolución judicial
22 que se impugna y otra resolución judicial que ha de ser una sentencia de una Sala de lo Social de un
23 Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. La contradicción requiere que las
24 resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es
25 decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente
26 iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado,
27 que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad
28 de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".
29 Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la contradicción no surge de una comparación abstracta
30 de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de
31 pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (sentencias de 27 de
32 enero, 18 de julio, 14 de octubre, 17 de diciembre de 1997 y 23 de septiembre de 1998).

33 La sentencia que se recurre ha recaído en un procedimiento sobre resolución del contrato por
34 voluntad del trabajador, con base en la alegación de la existencia de una situación de acoso laboral,
35 que fue objeto de desestimación en la instancia. En suplicación la parte actora ha postulado, en
36 primer lugar, la nulidad de las actuaciones con apoyo en la existencia de una serie de infracciones
37 procesales que le provocan indefensión, circunscritas esencialmente a la calificación y valoración de
38 una prueba, motivo que en buena medida se reitera mediante la invocación de infracción cometida
39 por el juez de instancia al haber calificado como prueba testifical-pericial la prueba que como pericial
40 se había solicitado por la propia parte actora, consistente en un informe de la psicólogo a la que el
41 actor fue derivado por la facultativo que le atendió inicialmente, y que, según la parte alega, atribuyó
42 su situación psicológica a la existencia de acoso moral en el trabajo. Junto a ello, se invoca la
43 existencia de infracción legal también en cuanto al fondo, esto es, a la resolución del contrato basada
44 en la referida situación. La Sala de suplicación ha procedido a la desestimación del recurso y a la
45 confirmación de la sentencia recaída en la instancia, donde se consideró la posible existencia de
46 estrés laboral, que no de acoso, como consecuencia del alto nivel de exigencia que conllevaban las
47 funciones encomendadas al actor.

48 Denuncia nuevamente el recurrente la infracción de normas procedimentales que le causan
49 indefensión, respecto de la calificación del informe médico emitido por la especialista a la que fue
50 derivado por el médico de cabecera, y propone como sentencia de contraste la de la propia Sala de
51 Madrid de 21 de octubre de 2003, en la que, en efecto, se aprecia la existencia de una situación de
52 acoso u hostigamiento laboral, a partir de la introducción de una modificación en el relato fáctico de
53 la sentencia de instancia, derivada de prueba pericial consistente en un informe del psiquiatra que
54 atendía a la actora, y se considera el mobbing como unan "forma característica de estrés laboral".

55 A la vista de todo lo cual, cabe decir lo siguiente. En primer lugar, que los hechos en cada caso
56 enjuiciados son claramente dispares, por lo que atañe a la categoría, posición y tareas en cada caso
57 desarrolladas por los respectivos actores, y a los acontecimientos de los que se pretende desprender
58 la existencia de una situación de hostigamiento u acoso moral o laboral. En segundo lugar, y ceñido
59 estrictamente a la denuncia de infracciones procesales que la parte formula, y que afirma le ha
60 causado indefensión, porque en el supuesto de la sentencia de contraste lo que se verifica es una
61 revisión fáctica a partir de un informe pericial del psiquiatra que atiende a la demandante, mientras
62 que en el presente caso no ocurre tal cosa, y lo que la parte denuncia realmente, invocando la
63 existencia de una infracción procesal consistente en haber atribuido carácter de prueba testifical-
64 pericial a lo que la parte califica como pericial estricta, no es sino el valor atribuido al informe médico
65 o a la declaración del especialista --que tanto daría, al menos en la instancia--, esto es, la valoración
66 de la prueba verificada por el juzgador "a quo".

67 SEGUNDO.- Por lo dicho, el recurso carecería de contenido casacional, pues esta Sala ha
68 señalado con reiteración que la finalidad institucional del recurso de casación para la unificación de
69 doctrina determina que no sea posible en este excepcional recurso revisar los hechos probados de la
70 sentencia recurrida ni abordar cuestiones relativas a la valoración de la prueba (sentencia de 3 de
71 junio de 1992 y las que en ella se citan), pues "es claro que el error de hecho no puede fundar un
72 recurso de casación para la unificación de doctrina, como se desprende de los artículos 217 y 222 de
73 la Ley de Procedimiento Laboral, y ello tanto si la revisión se intenta por la vía directa de la denuncia
74 de un error de hecho como si, de forma indirecta, se plantea como una denuncia de infracción de las
75 reglas sobre valoración legal de la prueba, sobre la distribución de su carga o sobre los límites de las
76 facultades de revisión fáctica de la Sala de suplicación (sentencia de 9 de febrero de 1993 y auto de
77 17 de enero de 1997).

78 En definitiva, lo que la parte pretende es que se diga que fue objeto de acoso, cuando el juez de
79 instancia, incluso a pesar del informe psicológico, ha entendido que no existe sino un estado de
80 estrés provocado por la alta exigencia y responsabilidad que conllevaba el puesto de trabajo del
81 demandante, tras su incorporación al departamento de ventas para EEUU. Y ello excede del ámbito
82 y función institucional del presente recurso extraordinario, dirigido a la interpretación uniforme del
83 derecho y no a la revisión o corrección de lo apreciado por los órganos que conocen de la
84 controversia en el primer y segundo grado jurisdiccional.

85 TERCERO.- Por lo expuesto, no habiendo la parte formulado alegaciones en el trámite al efecto

- 86 conferido, y de acuerdo con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede declarar la inadmisión del
87 recurso, sin imposición de las costas.
- 88 Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.
- 89 LA SALA ACUERDA:
- 90 Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el
91 Letrado D. José María Aguilera Anegón en nombre y representación de Javier contra la sentencia
92 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 13 de octubre de
93 2004, en el recurso de suplicación número 3229/04, interpuesto por Javier, frente a la sentencia
94 dictada por el Juzgado de lo Social nº 29 de los de Madrid de fecha 20 de febrero de 2004, en el
95 procedimiento nº 1046/03 seguido a instancia de Javier contra BETA CAPITAL SOCIEDAD DE
96 VALORES Y BOSA S.A., sobre extinción de contrato.
- 97 Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, sin imposición de costas a la parte recurrente.
- 98 Contra este auto no cabe recurso alguno.
- 99 Devuélvase los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal
100 Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.
- 101 Así lo acordamos, mandamos y firmamos.

