

EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O *MOBBING*: PATALOGÍA EMERGENTE

MOBBING IN THE WORKPLACE: EMERGENT PATHOLOGY

Martínez León M,¹ Irurtia Muñiz MJ², Camino Martínez León C¹, Torres Martín H¹, Queipo Burón D¹.

¹ Área de Medicina Legal y Forense. Facultad de Medicina.

² Área de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico. Facultad de Psicología
Universidad de Valladolid.

Correspondencia: mercheml@pat.uva.es

Resumen

El objetivo de este artículo es resaltar la importancia del acoso psicológico en el trabajo "mobbing", es un problema de salud pública considerado así por las Naciones Unidas (ONU), tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es un delito en nuestro Código Penal Español. La Directiva marco 89/391/CEE sobre salud y seguridad en el trabajo, pretenden proteger la salud de los trabajadores, constatando que había un 8 % de empleados de la Unión Europea que sufrían acoso laboral o mobbing, acordando trasponer a los ordenamientos internos medidas de protección de la salud laboral e integridad de los trabajadores. Analizaremos los perfiles más frecuentes tanto de la víctima del acoso como del acosador. Así como, las graves consecuencias del acoso o mobbing tanto a nivel psíquico, como físico y social.

Palabras clave: Mobbing, médico-legales, acoso moral, hostigamiento psicológico, medio laboral.

Abstract

The aim of this paper is to highlight the importance of bullying in the workplace "mobbing" is a public health problem considered so by the United Nations (UN), typified by the International Labour Organization (OIT) and is a crime in our Spanish Penal Code. The Framework Directive 89/391/EEC on health and safety at work, intended to protect the health of workers, noting that there was an 8% of EU employees who suffered harassment or mobbing, agreeing to transpose into the domestic legal measures protection of occupational health and integrity of workers. Frequently examine the profiles of both the victim of harassment and the harasser. And the serious consequences of mobbing both psychic and physical and social.

Key words: Mobbing, legal-medicine, harassment, psychological harassment, workplace.

INTRODUCCIÓN

Un antecedente fundamental en materia de violencia en el trabajo fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1990, en el que psicólogo

alemán afincado en Suecia Heinz Leymann (1990)¹, uso por primera vez el término mobbing, del verbo "to mob", acosar, como: "El encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo"; añadiendo además que se trata de una comunicación hostil y sin ética, que es dirigida de modo sistemático por uno (o varios) individuos contra otro, que debido a esta situación le coloca en una posición de indefensión y desvalimiento, y es activamente mantenido en ella. Este hecho debe ocurrir de forma frecuente (al menos una vez a la semana), y durante un cierto tiempo (al menos seis meses de duración). Según Leymann, en un 10 % de los suicidios ocurridos en Suecia, país donde desarrollo sus estudios, existía el antecedente de haber sufrido una situación de *mobbing*.

Otros autores han definido el concepto de mobbing. Así pues, en 1999, la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen (1999)² acuña el concepto de acoso moral como "cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo".

Otra definición es la Einarsen y Raknes (1997) incluida en el NAQ-R (Negative Acts Questionnaire - Revised), instrumento específico de medida del acoso laboral, que se trata de una de las más utilizadas en la investigación internacional y que describe el acoso como "una situación donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un período de tiempo que son receptores de actos negativos de uno o varios individuos, en una situación donde el objeto del acoso tiene dificultad para defenderse de esas acciones. Un incidente puntual no es Acoso"³⁻⁴.

En nuestro país, Martín Daza et al (1998)⁵ recogen esta situación de acoso moral en la nota técnica de prevención

(NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), y lo define como “Una situación en la que una persona (en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media unos seis meses), sobre otra persona o personas en el lugar del trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas abandonando su lugar de trabajo”.

Piñuel y Zabala (2001)⁶⁻⁸ lo define como el “continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”.

El estímulo estaría en una situación laboral en la que una o más personas sufren una violencia psicológica, un acoso moral u hostigamiento ejercido de forma sistemático y durante un tiempo prolongado, por parte de un superior o, incluso, de compañeros de su mismo nivel jerárquico

Aunque los episodios de mobbing todavía no se han estudiado convenientemente, no podemos minimizar su importancia pues se trata una psicopatología emergente que está empezando a ser reconocida por los tribunales bajo diferentes aspectos, según se encaucen los daños en la jurisdicción social (despidos improcedentes, consideración de accidente de trabajo, rescisión de contrato, etc.), en la civil o incluso en la penal⁹.

En nuestro ordenamiento jurídico esta protección venía garantizando en la jurisdicción laboral y en la contencioso-administrativa, por la vía de la protección de los derechos fundamentales de trabajadores y funcionarios respectivamente, tanto declarando la nulidad de los despidos o ceses, como indemnizaciones por vulneración de los derechos fundamentales. Actualmente desde la entrada en vigor de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en diciembre de 2011, se traslada al ámbito de lo Social las demandas de conflictos en materia de prevención de riesgos laborales que emprendan los médicos tanto de la sanidad pública como privada y la cuantía indemnizatoria incluso cuando sea parte imputada la Administración.

La exposición de motivos de la LO 5/2010 explica la inclusión del tipo penal alegando que: “Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo

por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarán incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico públicas¹⁰.

La introducción de una nueva redacción del art. 173 CP, incluyendo la tipicidad expresa del acoso laboral o mobbing, cambiará totalmente el panorama para el enjuiciamiento en vía penal de este tipo de conductas y puede verse como un paso adelante en la protección de los trabajadores y el reconocimiento definitivo de la intervención del Derecho penal ante determinadas situaciones de hostigamiento en las que se ve afectada una persona como consecuencia de su actividad laboral. La inclusión expresa efectuada por el Código Penal de esta figura delictiva, supone el desbordamiento del ámbito laboral o civil para adentrarse en la protección penal, en busca de una mayor y eficaz protección de las manifestaciones más graves de acoso¹¹.

Sin embargo es infrecuente encontrar sentencias condenatorias en el ámbito penal, que son realmente escasas, antes de la citada reforma del Código Penal por la LO 5/2010, ni por aplicación del delito del art. 173.1 del Código Penal (en adelante CP) delito contra la integridad moral, ni por el delito de lesiones (art. 147 CP). Resulta totalmente incomprensible, que en estos tiempos, en los que la violencia domina todos los ámbitos sociales, permitir que dichas conductas no fuesen sancionadas penalmente excusándose en la falta de regulación penal expresa del acoso laboral, puesto que el bien jurídico a proteger tenía amparo y cobertura normativa en otros preceptos penales como el art. 147 y el 173.2 CP. Aunque en otros países de nuestro entorno como Francia o Italia regulan en sus códigos penales situaciones como acoso laboral, con una norma especial¹⁰.

En el ámbito jurídico Comunitario tanto la comisión en su comunicación de 11/03/2002 (COM (2002) 118 final) como el Parlamento Europeo en su Resolución sobre el acoso en el lugar del trabajo (2001/2339 INI), la Directiva marco 89/391/CEE sobre salud y seguridad en el trabajo, pretenden proteger la salud de los trabajadores, constatando que había un 8 % de empleados de la Unión Europea que sufrían acoso laboral o mobbing, acordando trasponer a los ordenamientos internos medidas de protección de la salud laboral e integridad de los trabajadores¹⁰.

DATOS ESTADÍSTICOS. INCIDENCIA DEL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO

Según una encuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo publicada

por La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2000, 13 millones de trabajadores europeos habían sufrido acoso laboral con lo que una de cada cuatro personas estaría afectada¹².

El Profesor de la Universidad de Alcalá, Iñaki Piñuel y Zabala (2002)⁶⁻⁸, ha dirigido una investigación denominada barómetro Cisneros sobre violencia en el entorno de trabajo. Se trata de la primera investigación monográfica sobre el mobbing con una muestra amplia realizada en España con unas 1000 encuestas. El cuestionario Cisneros II (Cuestionario Individual sobre PSicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) realiza, por primera vez, una topografía y ordenación de las conductas de hostigamiento laboral más frecuentes en el mobbing. También se presentan, por primera vez, resultados referentes a los daños sobre la salud física y psicológica estadísticamente más significativas entre las víctimas del mobbing.

Los resultados más destacables del Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral son las siguientes:

- 1 de cada 3 trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral.
- Los autores de este tipo de maltrato psicológico son, en un 70,39 % de los casos, los jefes o supervisores; en un 26,06 % los autores son los propios compañeros de trabajo; y en un 3,55 % son los subordinados.
- Más del 16 % de la población activa (2,38 millones de trabajadores) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o mobbing durante los últimos 6 meses con una frecuencia semanal.
- 2 de cada 3 trabajadores afectados desconoce estar afectado por el problema.
- Los comportamientos propios del mobbing que más frecuentemente refieren las víctimas del mobbing son:
 - Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna,
 - Rebajar a la persona signándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
 - Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
 - Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
 - Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
 - Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
 - Menospreciar o menospreciar personal o profesionalmente a la persona.
 - Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
 - Restringir las probabilidades de comunicarse, habla o reunirse con el superior.
 - Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle invisible.
- Más de la mitad de las víctimas del mobbing (52,17 %) refieren secuelas del hostigamiento sobre la salud. Los problemas más frecuentes de salud que presentan las víctimas de mobbing son:
 - Dolores de espalda
 - Dolores musculares o articulares
 - Irritabilidad
 - Bajo estado de ánimo, depresión.
- El mobbing afecta tanto a hombres como a mujeres pero existe un mayor riesgo en el grupo femenino.
- El mobbing tiene mayor incidencia entre trabajadores eventuales o temporales que fijos.
- Sólo 1 de cada 3 víctimas hace frente con energía y decisión frente al hostigamiento. La mayoría ofrecen una respuesta pasiva, es decir, dejan el tiempo sin hacer nada.
- La mayor parte de los compañeros que presencian el mobbing no hacen nada por apoyar a la víctima. Sólo 1 de cada 6 casos se apoya a la víctima frente al hostigador.

- Por último, destacar que los entornos en los que se favorece la lucha de todos contra todos o en los que predominan los estilos de mando autoritarios son favorecedores del *imobbing*¹⁴.

En el estudio realizado por González-Trijueque y Graña Gómez (2009 y 2011)^{3,4}, sobre una muestra de 2861 sujetos pertenecientes a la población activa española de ambos sexos (55,4 % mujeres y 44,6 % hombres) respondieron el NAQ-R (Negative Acts Questionnaire - Revised), instrumento específico de medida del acoso laboral, que se trata de una de las más utilizadas en la investigación internacional, el 14% de la muestra ha considerado sufrir situaciones de acoso psicológico en su lugar de trabajo en el último medio año, y de forma más precisa, un 5.8% ha informado padecer este tipo de conductas de forma frecuente, mientras que un 8.2% ha valorado sufrir *mobbing* de forma ocasional.

Desde la OIT (2000) se estableció la cifra de prevalencia en nuestro país en un 5% de supuestos de acoso laboral durante el último año dentro de la población activa española, cifra en todo caso inferior a la ofrecida en el último informe Cisneros desarrollado en nuestro país, donde se situó la cifra de prevalencia dentro de nuestra población activa en un 9.2% y considerar a los mayores de cuarenta y cinco años como principal grupo laboral acosado en cuanto a la edad y el 22,5 % la prevalencia del *mobbing* se sitúa en la administración pública¹³.

PERFIL DE LA VÍCTIMA Y PERFIL DEL ACOSADOR

El *mobbing* o también llamado psicoterror laboral en el trabajo es “una situación en el que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica externa, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (seis meses), sobre otra persona en su lugar de trabajo.

El hecho de que este cuadro la dinámica se limite a la persona acosada o víctima y al acosador ha permitido establecer unas características individuales y del entorno que estereotipan el perfil de la víctima del acoso y el del acosador, las cuales pueden tenerse en cuenta, pero siempre con la precaución de que sólo el estudio individual del caso nos dará información fiable y digna de la valoración médico-laboral y desde luego médico-legal.

Perfil de la Víctima

Para que el acoso produzca su efecto, es preciso que recaiga sobre una persona cuya manera de ser propicie la reacción patológica. Se trata, por lo tanto, de personas:

- Generalmente más mujeres de entre 35 y 45 años.
- Con un alto sentido de la moralidad y un nivel de autoexigencia muy riguroso.
- Gran respeto por las normas sociales.
- Preocupados por su imagen.
- Autónomos.
- Con iniciativa.
- Gran capacidad profesional.
- Apreciados por sus compañeros.

Perfil del Acosador

El acosador suele ser una persona:

- Sin sentido de culpabilidad.
- Manipuladora.
- Cobarde.
- En ocasiones agresiva.
- Profesionalmente mediocre.

Su personalidad puede ajustarse mayoritariamente, a dos modelos:

- Individuo con un perfil de *psicoticismo* frío, distante, muy estable emocionalmente, orgulloso, con un alto concepto de sí mismo, inteligente y calculador. Con estas características tiene capacidad de organizar su estrategia, calcular la eficacia de los resultados de su conducta e ir progresando de manera paulatina y atinada; su desgaste personal es mínimo por su ausencia de sentido de culpabilidad y dureza de carácter.
- Individuo con alto nivel de *neuroticismo*; puede ser inteligente aunque malaadaptativa que pone de manifiesto una “inhibición neurótica de la inteligencia”, muy inestable emocionalmente, inseguro, con poca tolerancia a la frustración,

con tendencia a experimentar ansiedad y a tener reacciones explosivas, dominante y orgulloso, el cual se encuentra en un puesto de responsabilidad “que le viene grande”. Sus reacciones serán desajustadas a la importancia del hecho, incoherentes de unas ocasiones a otras, y si establece malas relaciones con un trabajador determinado, puede convertirlo en daina de su agresividad u objetivo de su acoso¹⁵.

El acosador suele ejercer una violencia exclusivamente psíquica, a través de una actitud hostil y de sus pronunciamientos verbales, pero en ocasiones excepcionales puede llegar a la agresión física. Asimismo, puede comportarse de forma directa, en cuyo caso, mediante lenguaje manifiesto, contradice, humilla, rebaja y desacredita a la víctima bien en privado o en público, mientras que en la forma indirecta utiliza cauces retorcidos para agredir psicológicamente a la persona, usando un lenguaje doble vinculante, en el que el gesto y el modo se contradicen con las palabras, o un lenguaje latente, en el que se dan mensajes contradictorios que confunden y desconciertan a la víctima. En general son acciones dirigidas contra la dignidad personal del afectado, contra el mejor desarrollo de sus trabajo mediante restricción de los medios u obstaculización de sus planes o proyectos; se resalta lo que se debió de hacer y no se hizo, se le quita mérito a lo que hizo⁹.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING

El avance en la comprensión del Mobbing pasa necesariamente por un acercamiento sistémico al fenómeno. El Mobbing presenta ante todo una naturaleza social interactiva que implica relaciones circulares entre los elementos que interactúan en el sistema organizacional. Nos parece más acertado apuntar que nos hallamos ante una relación patológica entre los miembros de una organización, donde interactúan aspectos individuales, aspectos colectivos familiares, colectivos sociales y colectivos laborales.

Pensamos que el fenómeno del Mobbing ha evidenciado la existencia de organizaciones que funcionan como sistemas patológicos. Por tanto nos encontramos ante Organizaciones Perversas que favorecen la emergencia de actividades patológicas entre sus miembros.

Las consecuencias del mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectar varios ámbitos. Son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social.

Se pueden distinguir respecto al **Trabajador afectado** de mobbing, las siguientes consecuencias:

1. A nivel Psíquico, la sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. También pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención. Los diagnósticos médicos relativamente compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada. Este tipo de proceso puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

Leymann¹ establece como cuadros psiquiátricos hacia los cuales puede conducir el desarrollo y la profundización de los efectos ocasionados por el mobbing, el Trastorno por Estrés y el Trastorno por Ansiedad Generalizada. Sin embargo, la excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a enfermedades más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, individuos con trastornos paranoides e, incluso, suicidas.

Piñuel⁵⁻⁷ propone el “Síndrome de Estrés por Coacción Continuada” (SECC) para referirse a la patología que presentan las personas que sufren hostigamiento psicológico. Este síndrome presenta características comunes al Trastorno por Estrés Postraumático, algunas de las cuales cumplen las víctimas de acoso, siendo en este caso el acontecimiento traumático la situación de acoso. Algunos de los criterios para este Síndrome de Estrés por Coacción Continuada, tomados de Piñuel⁵⁻⁷, son:

- ❖ La situación de estrés prolongado (crónico) es efecto de una amenaza continuada consistente en:

- pérdida del trabajo
 - ruina de la carrera profesional
 - pérdida de la propia salud
 - pérdida del sustento físico
 - pérdida de la relación matrimonial
 - pérdida de la propia familia
- Uno de los síntomas clave que produce el estrés mantenido del acosado es la depresión reactiva.
 - La víctima de acoso o psicoterror laboral no suele ser consciente de él.
- ❖ Suelen presentarse en las víctimas insomnio y pesadillas vividas.
 - Los acontecimientos típicos de acoso son continuamente revividos por la víctima, sin descanso, ni en el sueño, ni en la vigilia.
 - Se desencadena miedo, horror, ansiedad crónica e incluso ataques de pánico como consecuencia de cualquier asociación consciente o inconsciente con las manifestaciones de acoso.
 - Se producen ataques de pánico, palpitaciones, temblores, sudoración, escalofríos.
 - ❖ Entumecimiento o insensibilidad en las extremidades (dedos, pies) y otros órganos. Se trata de la somatización de la insensibilidad emocional que impide a la víctima especialmente sentir alegría.
 - La víctima evita de modo constante decir o hacer cualquier cosa que le recuerde el horror de ser acosado.
 - Dificultad o imposibilidad de emprender un trabajo en el campo, actividad, proyecto o tarea en que se centró el acoso.
 - Deterioro de la memoria e incapacidad para recordar detalles que previamente no revestían dificultad.
 - Focalización de la víctima en el acoso o psicoterror laboral padecido y obsesión por él, con exclusión y eclipsamiento de todas las demás esferas vitales de su persona.
- Aislamiento, retirada e introversión. La víctima prefiere estar a solas y evita el contacto social.
 - Anhedonia o incapacidad emocional de experimentar alegría, y amortiguamiento de la afectividad hacia otras personas.
 - Melancolía y sensación de pérdida de sus posibilidades laborales.
- ❖ A pesar de la fatiga continua, conciliar el sueño se revela en la víctima como algo casi imposible. Si se consigue dormir, el sueño no es reparador.
 - La víctima está permanentemente irritada y “explota” por la cosa más nimia, especialmente ante estímulos o acontecimientos irrelevantes.
 - La capacidad de concentración se ve afectada de tal manera que impide a la víctima de modo efectivo preparar su defensa legal, estudiar, trabajar o incluso dedicarse a buscar otro trabajo.
 - Hipervigilancia.
 - Hipersensibilidad a la crítica.
 - ❖ La recuperación de la experiencia de acoso y de sus secuelas por el estrés mantenido en el tiempo suele requerir entre dos y cinco años. Sin embargo, algunas víctimas no se recuperan jamás, por no encontrar apoyos suficientes o, sencillamente por no resistir psicológica o físicamente las consecuencias.
 - ❖ Para muchas víctimas, la vida social se termina y con ella toda posibilidad de volver a establecer lazos y relaciones que les sirvan para retornar a trabajar.
- Estos autores establecen el paralelismo entre el Síndrome de Fatiga Crónica y el de Estrés por Coacción Continuada, ya que ambos comparten la sensación de intenso cansancio y fatiga, que no ceden con el descanso, llegando a afectar la vida laboral.
- 2.A nivel Físico**, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.
- 3.A nivel Social**, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con

actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión, consejo, ayuda, etc) tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.

Desde el punto de vista laboral, posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización; sin embargo, en muchos casos ésta no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos¹².

Las consecuencias del acoso laboral, aparte de dificultar el rendimiento laboral pueden ser muy graves. El objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima. Muchas víctimas de acoso dudan si están sufriendo acoso o, simplemente, se trata de encontronazos laborales, por eso entre cosas es una realidad oculta.

El problema del acoso laboral en España es que se trata de una realidad que se está empezando a descubrir en los últimos años. Además en el caso del mobbing a médicos no hay estadísticas. Y uno de los motivos de esta realidad tapada es que las Instituciones no les interesa que se hagan públicos estos casos y los profesionales muchas veces sienten vergüenza o tienen miedo a perder su puesto de trabajo.

Por eso cada vez con más frecuencia tanto las Administraciones Públicas, así como, algunas de las Universidades Públicas, como por ejemplo la Universidad de Valladolid, han elaborado un protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) Leymann H. Mobbing, la persécution au travail. Paris: Seuil, 1986.
- (2) Hirigoyen MF. El acoso moral en el trabajo. Barcelona: Paídos, 2001.
- (3) González Trijuene D, Graña Gómez JL. El Acoso psicológico en el lugar del trabajo: prevalencia y análisis descriptivo de una muestra multicupacional. *Psicotema* 2009. Vol. 21, nº2: 288-93.
- (4) González Trijueque D, Tejero Acevedo R. El mobbing o acoso psicológico en el lugar del trabajo (I): Aproximación conceptual y características generales. En: Delgado Bueno S, Vicente-Herrero T, Bandrés Moya F, coordinadores. *Tratado de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Derecho Sanitario y Medicina Legal del Trabajo*. Vol. 2. Barcelona: Editorial Bosh, S. A; 2011; p. 269-313.
- (5) Martín Daza F, Perés Bilbao J, López García-Silva JA. *L hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing NTP 476*. Madrid: INSHT, 1998.
- (6) Piñuel y Zabala I. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae, 2001.
- (7) Piñuel y Zabala I. *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral*. Madrid: Universidad de Alcalá de Henares, 2002.
- (8) Piñuel y Zabala I. *Mobbing: manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Aguilar, 2003.
- (9) Castellano Arroyo M, Díaz Franco J.J. *Estrés Laboral. Burnout. Trabajo a turnos. Acoso en el trabajo (mobbing). Suicidio y trabajo*. En: Gil Hernández F, editor. *Tratado de Medicina del Trabajo*. Barcelona: Masson, S.A: 2005 p. 463-481.
- (10) Trabado Álvarez C. *La regulación penal del delito de mobbing en España*. *Diario La Ley*, Nº 7718, Sección Doctrina, 19 Oct. 2011, Año XXXII, Editorial La Ley: 1-18.
- (11) Portugués Jiménez VD. *Delito de acoso laboral o mobbing*. Barcelona: Bosh S.A.; 2011.

(12) Pérez Aguilera F. Mobbing. En: Intervención Psicológica en Estrés Laboral, Mobbing y Síndrome de Burnout. Madrid: Editorial CEP; 2009; p. 45-61.

(13) Morant Vidal J. Mobbing: Aspectos sociológicos y jurídicos del problema (consultado 18-11-2011) Disponible en:
<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200211-65514201010233230.html>

(14) Piñuel y Zabala I. La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 2006. 22 (3): 309-32.

(15) Castellano Arroyo M. Descripción, análisis, diagnóstico y tratamiento de las patologías psiquiátricas de etiología socio-laboral. Alcor. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales; nº especial o monográfico marzo. Madrid: MGO, 2004; p: 32-48.