

RELEGANDO EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Juan Francisco Miras Esteban



Contramobbing ©

RESUMEN

Exposición crítica de algunos razonamientos y cuestiones fácticas actuales que pueden contribuir a trivializar la gravedad del acoso psicológico en el trabajo.

Palabras clave

cultura de la prevención, procedimientos reactivos frente al mobbing, enmascaramiento factores psicosociales, mobbing no es estrés, indefiniciones Ley 2/2023, vulneración diferencial de las personas, frecuencia de ocurrencia mobbing

Desde hace algún tiempo vengo detectando con preocupación algunas argumentaciones que, en mayor o menor grado, contribuyen a minimizar el gravísimo problema que representa el acoso psicológico en el trabajo en nuestro país. Dichos razonamientos provienen, en alguna ocasión, de sectores especializados en la materia- ya se sabe que la peor cuña es la de la misma madera- y se manifiestan, a mi modo de ver, en planteamientos que conllevan a:

1.- La aparente contraposición entre “la cultura de la prevención”, actualmente en pleno auge por su indiscutible necesidad y aplicabilidad primaria, a los llamados procedimientos reactivos frente al acoso psicológico laboral.

De este modo, bajo un enfoque basado únicamente en la perspectiva psicosocial, por ejemplo, se pueden llegar a concebir como poco menos que desfasados estudios psicológicos tan relevantes sobre la personalidad de los acosadores desarrollados por destacados expertos en la materia como la de la psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen o el psicólogo español Iñaki Piñuel.

La “cultura de la prevención” debe concretarse en hechos y cuando ésta fracasa- ya sea porque no exista o, aun existiendo, se incumpla, no se haya analizado de forma correcta o no se actualice- la realidad impone acudir a dichos procedimientos reactivos, tales como la aplicación del correspondiente protocolo frente al acoso, la actuación de la Inspección de Trabajo o la solicitud de intervención de los servicios de salud laboral, no siempre con el mismo nivel de compromiso con el trabajador entre

las diferentes comunidades autónomas, en cumplimiento del deber de defensa del trabajador por parte del empresario.

En este sentido, entre las diferentes medidas consideradas por M. Velázquez y R. Lledó en su libro “El origen del Acoso y la Violencia en el Trabajo” encaminadas a un “abordaje inclusivo de todas las visiones del acoso” se hace referencia a la selección de mandos que podría incluirse dentro de la implantación de medidas y políticas preventivas.¹

En mi opinión, desde el punto de vista preventivo, merece especial atención la selección diligente del personal, especialmente de los mandos, por parte de la empresa; mediante evaluaciones psicológicas, además de evaluaciones competenciales y otras comprobaciones, si bien no constituye un requisito legal obligatorio. Con ello, se intentaría evitar la contratación de personalidades inadecuadas que en el contexto de determinadas “culturas de organización” pudiesen resultar más proclives a la producción de conductas de acoso. Además, el empresario podría quedar eximido de una posible *culpa in eligendo*. A tal fin, resultan sumamente esclarecedores los análisis de los expertos indicados al comienzo del presente apartado.

En definitiva, la aplicación de los procedimientos reactivos no solo no está pasada de moda sino que es imprescindible en muchos casos.

2.- El enmascaramiento de factores psicosociales basados en las relaciones personales respecto al resto de los factores psicosociales.

Así, como ejemplo, en relación al modelo PRIMA EF en la CT104/2021, parece que todos los conflictos laborales debieran tener su origen en los factores psicosociales organizativos, ambientales y sociales debidos, estos últimos, al rol en la organización, al desarrollo profesional o a la interacción vida personal-trabajo; sin destacarse por su gravedad, aunque también consten, aquellos otros factores psicosociales de tipo social cuyo origen son las relaciones personales en el trabajo tales como el aislamiento o las conductas inapropiadas (hostigamiento, acoso).

Según esta interpretación puede recurrirse, por ejemplo, a la “falta de habilidades directivas” de algunos mandos; lo que, en ocasiones, puede encubrir la crueldad de determinados comportamientos realizados de forma deliberada. Debe comprenderse también la razón por la que, como mantienen M.F. Hirigoyen o I. Piñuel, proliferan actualmente personalidades narcisistas en los mandos de las organizaciones, así como sus comportamientos que promueven ambientes insanos proclives al acoso laboral, muchas veces ignorados y en ocasiones fomentados desde organizaciones basadas en estilos de mando jerárquico que buscan determinados perfiles “dominadores” para sus mandos².

En ocasiones, se identifica dicha carencia de habilidades directivas con el abuso de autoridad, como variante del abuso de poder, cuando quien lo practica es un superior jerárquico³. Por otra parte, en términos generales, parece como si se pretendiese minimizar comportamientos de acoso provenientes de los mandos aduciendo que el acoso horizontal supera al vertical cuando, bajo mi punto de vista, no es así.

3.- **Sesgos estadísticos tendentes a minimizar la ocurrencia del acoso psicológico en el trabajo.**

Se ha llegado a admitir por parte de alguna Mutua que los casos de acoso laboral tan solo representan el 1% de los conflictos laborales. Para apoyar dicho dato, se excluyen del acoso psicológico las llamadas “conductas inapropiadas” entre las que, a modo de cajón de sastre, se admiten hasta los insultos que, inequívocamente, son constitutivos de conductas de acoso.

En otros casos, se arguye que muchos trabajadores se confunden al denunciar conflictos interpersonales como acoso laboral; lo que conduce a algunos magistrados a una banalización del acoso que se manifiesta en una predisposición en contra del trabajador denunciante, casi como si de un presunto impostor se tratase. Si bien dicha confusión puede resultar cierta en algunos casos, la realidad es que, teniendo en cuenta que apenas existen falsas denuncias por acoso- opinión compartida por la mayoría de expertos- las situaciones de acoso laboral pueden representar entre un 30% y un 40% de los conflictos laborales incluyendo todos los tipos de discriminación laboral.

Tal como manifestaba en su ponencia la magistrada Beatriz García Celaá en junio de 2022, desde el Observatorio Vasco del Acoso y la Discriminación, el hecho de que se denuncie tan poco el acoso es algo preocupante puesto que se relativiza su gravedad y parece que tan solo unos pocos casos aislados y de extrema gravedad pueden incluirse en dicha calificación.

4.- A pesar de que seguimos sin disponer de una definición legal del acoso psicológico en el trabajo, **buena parte de los agentes implicados en los procedimientos de acoso laboral no han acabado de tomar en consideración las delimitaciones legales, criterios o notas técnicas de la INSH o de la jurisprudencia del TSJ** basada en textos prejudiciales de psicólogos o psiquiatras. En concreto, entre otras:

- STC 56/2019. Sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de mayo⁴.
- STC 28/2025. Sentencia del Tribunal Constitucional de 10 de febrero⁵
- Sentencias del Tribunal General de la Unión Europea (Sala Primera), de 13-07-2018, por las que se condena al Parlamento Europeo y al Banco Europeo a indemnizar por daños y perjuicios a varios empleados por acoso psicológico⁶.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- C 190 de la OIT. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
- CT 104/2021 (Criterio Técnico 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de acoso y violencia en el trabajo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, aprobado en fecha 26-06-2009.
- CT 69/2009 (Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobado en fecha 14-04-2021.

De la STC 56/2019 se extrae que ya no es necesario demostrar la intencionalidad del acosador de dañar a la víctima o que el daño se haya efectivamente producido pues basta con que pueda ser susceptible de producirse y que la conducta haya sido

deliberada o injustificada. Tampoco se precisa de la existencia de situaciones de extrema violencia- lo cual incluye comportamientos del conocido como acoso sutil o silencioso- o de la habitualidad exigida por Leymann. En consonancia con la STC 56/2019, cabe destacar la reciente STC 28/2025, en la que el TC declara por unanimidad vulnerado el derecho fundamental a la integridad física y moral de un policía local del Ayuntamiento de Torrevieja; imputable a dicho ayuntamiento así como a la STSJ Comunidad Valenciana, que se declara nula, por el incumplimiento de su deber de control judicial⁷.

Aunque se ha puesto en entredicho la exigencia de duración y frecuencia en las conductas de acoso de Leymann (más de una vez por semana durante más de 6 meses), de casi imposible cumplimiento probatorio, su existencia parece que permanece en la mentalidad de muchos y redundante en que múltiples situaciones de mobbing laboral sean vistas con escepticismo y no apreciadas como debiera por algunos abogados, psicólogos o jueces. Más que la cantidad de veces, lo importante sería la creación de un “clima humillante”.

Cabe destacar que según el Convenio 190 de la O.I.T. frente al acoso y la violencia en el trabajo, para considerar que se hayan producido, puede llegar a bastar con “una sola vez”; lo que puede identificarse con el mantenimiento en el tiempo de conductas que, de forma aislada, no pueden considerarse graves (aislamiento social del trabajador, no encomendarle tareas o encomendarle tareas de inferior categoría profesional, ...), aunque también, en mi opinión, podría incluir casos puntuales tales como graves agresiones verbales conectadas con la violencia.

Si todo ello se tuviese en cuenta en las resoluciones judiciales, sin duda, aumentaría el escaso porcentaje de sentencias estimatorias⁸.

5.- Tratamiento del acoso psicológico en el trabajo como un conflicto interpersonal escalado o como el subtipo más grave del estrés con su consiguiente atenuación como un fenómeno epidemiológico que reviste mucha mayor gravedad.

Ello conduce, en ocasiones, al sobredimensionado de la mediación que, desde sus propios fundamentos, no puede ser admitida ante la existencia de violencia. De este modo, se soslaya en muchos casos un tratamiento adecuado para actuaciones de acoso psicológico confundiendo con conflictos interpersonales. En este punto, sería conveniente, antes de acudir a la mediación, dilucidar si se está ante un conflicto interpersonal o si existen indicios de una situación de acoso para lo cual sería idóneo el apoyo en un gestor de conflictos experto e imparcial.

En el plano de la salud, basándome en la reciente ponencia del Dr. Miquel Casas Hilari para la CNCT⁹ los conflictos interpersonales o por motivos organizacionales- que suelen ser puntuales y simétricos en cuanto al poder de las diferentes partes en desacuerdo- acostumbra a desencadenar trastornos adaptativos por estrés cuyos síntomas desaparecen antes de los seis meses de haber cesado el factor estresante. No obstante, cabe puntualizar que el estrés puede desencadenar acoso psicológico y que, una vez detectado, debe ponerse fin a la mayor brevedad.

Por su parte, los casos de acoso psicológico laboral- producido por repetidas conductas irracionales y degradantes desde la parte investida de mayor poder (no necesariamente jerárquico)- conducen a patologías de mayor gravedad ya sea por estrés postraumático y estrés agudo o al síndrome de estrés postraumático; todas ellos con alarmantes daños para la salud física y psicológica de la víctima así como en su situación personal, familiar y laboral¹⁰.

6.- Se denota cierto **relativismo en la aplicación de la vulnerabilidad diferencial de cada persona**. Así, en algunos procedimientos se accede a historiales clínicos completos del denunciante donde, entre sus antecedentes psicológicos clínicos y familiares, no costará encontrar alguno que los conduzca a considerarlos como de personalidad depresiva o hipersensible; en definitiva, alguien con “la piel muy fina”¹¹.

Como antes se dijo, la STC 56/2019 descartó que la conducta acosadora fuese intencional así como la concurrencia de niveles de violencia extrema por lo que no resulta relevante la capacidad de resistencia personal de un trabajador frente a determinados comportamientos de acoso.

Finalmente, la aplicación de determinadas leyes no está contribuyendo a la erradicación del acoso psicológico en el trabajo.

7.- **Dificultades en la aplicación de la Ley 2/2023**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, mediante canales de denuncia en casos de acoso laboral¹²; si bien, mediante el reciente RD 1101/2024, se ha aprobado el Estatuto sobre la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.), a nivel estatal, como canal externo de denuncias. No obstante, la A.A.I. está pendiente de su puesta en funcionamiento y no se termina de clarificar su relación respecto a otras autoridades autonómicas competentes también como canales externos (Antifrau en Cataluña).

8.- Al añadir al acoso psicológico en el ámbito del trabajo el **acoso sexual o por razón de sexo**, que dispone de regulación propia entre la que se incluye la obligatoriedad de un protocolo específico, **y el acoso discriminatorio**¹³, ambos con sus diversas variantes y peculiaridades, **se acaba difuminando la atención sobre el acoso psicológico que**, aun siendo con diferencia el mayoritario¹⁴, **todavía no dispone de legislación específica**. Cabe considerar también cierto modo de “discriminación” en el tratamiento del acoso psicológico laboral pues cualquier queja o denuncia por dicho motivo no cuenta con la presunción de veracidad que sí opera con motivo de acoso sexual¹⁵.

CONCLUSIÓN.-

Contrastando diversas fuentes de información, el porcentaje de trabajadores españoles que pueden estar padeciendo acoso laboral actualmente estaría comprendido entre un 10% y un 15% sobre una población activa de 24.554.500 de trabajadores, según INE (EPA 1T 2025); lo que supone una preocupante cifra que podría involucrar aproximadamente entre 2.500.000 y 3.700.000 trabajadores.

Sólo una minoría de esos trabajadores será capaz de reunir la energía necesaria para denunciar la situación a la que está sometido puesto que la gran mayoría, cuando dicha situación se haga insostenible, acabará por abandonar su puesto de trabajo, ya sea unilateralmente y sin contraprestación alguna, mediante despido negociado o no, o por la acreditación de alguna incapacidad. En cualquier caso, la mayor parte de ellos quedará excluida del mercado laboral¹⁶.

La realidad demuestra que la mayor parte de los trabajadores prefiere percibir un menor salario a cambio de trabajar en un entorno laboral sano. De aquella minoritaria proporción de trabajadores, solo unos pocos, en relación al total involucrado, terminará ante un proceso judicial y únicamente un 30% de las denuncias presentadas, como término medio, serán estimadas; ya sea por las dificultades probatorias del proceso de acoso psicológico laboral¹⁷ y/o por las reticencias de parte de los magistrados. De lo dicho se desprende que, probablemente, las sentencias estimatorias a favor de la víctima de acoso psicológico en el trabajo no alcancen ni el 1% de la totalidad de los casos que se presentan en las organizaciones.

Por ello, en la gran mayoría de los casos, el acosador queda impune a pesar del enorme sufrimiento humano que ha inflingido y pueda seguir inflingiendo, sobre todo a la víctima, pero también a la empresa a la que pertenece ya sea en forma de costes salariales y de gestión (aumento pólizas, costes por demandas judiciales, ...), de pérdida de personal cualificado y de la consiguiente pérdida de confianza del resto del equipo hacia la empresa, pérdidas en ingresos y productividad, daño reputacional por el deterioro de la imagen corporativa¹⁸, ...

Queda, pues, mucho por hacer tal como el complejo abordaje de los casos de acoso en las pequeñas empresas cuando el acoso proviene de uno de sus mandos. Se trata pues de no distraer el foco del problema a lo que, sin duda, contribuiría una legislación específica que aligerase el proceso probatorio, evitase la revictimización en sede judicial o plantease la posibilidad de endurecer las penas a los acosadores y las sanciones a las empresas que lo consientan.

*“Pero Jesús, llamándolos junto a sí, dijo: Sabéis que los gobernantes de los gentiles se enseñorean de ellos, y que los grandes ejercen autoridad sobre ellos. No ha de ser así entre vosotros, sino que **el que quiera entre vosotros llegar a ser grande, será vuestro servidor, y el que quiera entre vosotros ser el primero, será vuestro siervo**”. (Mateo 20:25-7)*

(1) Velázquez, M. y Lledó R. (2025) *El origen de la Violencia y el Acoso en el Trabajo* Editorial lettera ISBN 978-84-125828-7-1.

La consecución de dicho abordaje se desglosa en su apartado 3.5 entre la realización de un diagnóstico mediante una evaluación continua de los factores de riesgo psicosocial y, como resultado de dicha evaluación, la implantación de medidas y políticas de prevención así como la intervención temprana ante conductas presuntamente abusivas y la rehabilitación de las personas y recuperación de los ambientes de trabajo afectados por las conductas de acoso.

(2) Lo que el reconocido conflictólogo Josep Redorta- autor de la Técnica de análisis mediante los 16 patrones de conflicto (CONFLICT ANALYSIS TIPOLOGY (CAT)- psicólogo social, mediador y abogado identifica como estilos de mando más propios del siglo pasado, basados en el modelo **ACTIVIDAD + OBEDIENCIA + SALARIO**, en contraposición a modelos mucho más idóneos que deberían, por cierto, aplicarse con mucha mayor profusión en la actualidad, basados en el modelo **ACTIVIDAD + OBEDIENCIA (relativa)+ COMPENSACIÓN + DESARROLLO PERSONAL**. *La estructura del conflicto. El análisis de conflictos por patrones*. (2018) ISBN. 9788417229528. *El poder y sus conflictos* (2005) ISBN. 9788449317200.

(3) Según M.F. Hirigoyen, en la empresa: “la violencia y el acoso nacen de la necesidad de poder y de la perversidad”.

Parece existir cierta indefinición terminológica y algunos autores consideran que el abuso de poder es una forma de hostigamiento que no tiene como objeto el daño psíquico del trabajador sino investirse de un poder del que se carece.

En mi reciente artículo “**Patrones de conflicto en la Técnica CATDOS@ de J. Redorta y factores psicosociales CT 104/2021 en la producción de acoso psicológico laboral (Termómetro del mobbing)**”- primer premio ex aequo concedido por la Asociación Española de Compliance (ASCOM) y publicado en sus medios- trato sobre la personalidad de los acosadores como catalizadores de las principales conductas desencadenantes de acoso psicológico laboral.

(4) ECLI:ES:TC:2019:56. BOE núm. 138, de 10 de junio de 2019.

(5) ECLI:ES:TC:2025:28. BOE núm. 69, de 21 de marzo de 2025.

(6) Asunto T-275/17. Michaela Curto contra el Parlamento Europeo. ECLI:EU:T: 2018:479.
Asunto T-377/17 (SQ/BEI). SQ contra el Banco Europeo de Inversiones. ECLI: EU:T:2018:478.

(7) “...el Tribunal confirma que se ha producido la lesión del derecho fundamental del recurrente a la integridad física y moral (art.15 CE) y, en conexión con él, del derecho de la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su dimensión de la garantía de indemnidad, que resulta imputable desde la perspectiva del art. 44 LOTC a la sentencia de apelación por el incumplimiento de su deber de control judicial de estos derechos a partir de una correcta aplicación de la jurisprudencia constitucional sobre el desplazamiento de la carga probatoria; ..., al Ayuntamiento de Torre Vieja, tanto por su conducta activa desarrollada institucionalmente ..., como por la conducta omisiva de incumplir la obligación positiva de prevenir, investigar y sancionar las desarrolladas por su empleados públicos contra el demandante...”.

(8) Dato del Observatorio Vasco del Acoso y Discriminación en el que se explica que el incremento de sentencias estimatorias entre 2021 y junio de 2022 (29,41%) respecto al periodo 2017-2020 (21,49%) se debe, solo en parte, a la mejor comprensión del problema por parte de los magistrados; ya que el otro motivo existente es que en las demandas se solicita más la falta de prevención y menos el acoso que en el periodo anterior. En cuanto a las sentencias estimatorias, tan solo el 20% hace referencia a la STC 2019, el 4,17% al Convenio OIT 190, el 4,17% a la STC 2019 y al Convenio OIT 190 mientras que el restante 71,67% lo hace a otras fuentes.

(9) El Dr. Miquel Casas Hilari, Psicólogo especialista en Psicología Clínica y Máster en Medicina Conductual, expuso la ponencia “Repercusiones sobre la salud mental de la exposición al conflicto y al acoso laboral” durante la jornada del día 27-06-2024 organizada por el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST-CNCT).

(10) Según M. F. Hirigoyen, el acoso psicológico ocurre “cuando el conflicto es imposible porque la palabra y el diálogo se han censurado”, sin existir espacios de diálogo.

(11) A este respecto, es muy recomendable el visionado del cortometraje “Piel fina” realizado para el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, que ilustra con gran acierto la problemática del acoso laboral. <https://mailchi.mp/c67ed27fcab9/corto-piel-fina?e=a6fca9874e>

En cuanto a los antecedentes de las historias clínicas, en la pg. 59 de la publicación del CNCT de 2023 “La Salud Mental y la Prevención de Riesgos Laborales” consta que (letra negrita nuestra):

“Así, **si estos antecedentes** (psicológicos o psiquiátricos) **no tienen relación con la enfermedad ahora padecida, o son lejanos en el tiempo y la enfermedad ya constaba como superada** (aunque se tratase de la misma), **no deberán ser tenidos en cuenta a estos efectos** (en este sentido, entre otras, STSJ de Cataluña de 12 de marzo de 2019, Rec. 5908/2018⁵⁰).

“... **en los supuestos de antecedentes psicológicos/psiquiátricos que no consten superados pero que no incapacitaban para la prestación laboral hasta ese momento, se podría reconducir el supuesto de hecho al artículo 156.2.f) LGSS** relativo a enfermedades padecidas con anterioridad “que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente”.

En el referido pie de página (con letra negrita nuestra) consta que: “En esta sentencia, se excluye la relevancia del diagnóstico de bipolaridad de la trabajadora desde los 17 años al constar como controlada y normalizada, así como el hecho de que **seis años antes del ataque de ansiedad objeto de debate, esta sufriera una depresión**, sin que constaran ingresos o bajas o visitas médicas por el citado trastorno depresivo ansioso (especialmente, **por tratarse de un antecedente tan remoto en el tiempo**)”.

A la vista de dicha sentencia del TSJ CAT parece que carece de sentido solicitar un historial completo de un “presunto” acosado cuando un periodo de 6 años se considera “remoto”. Otra cuestión sería acotar temporalmente el historial al periodo en que el trabajador desempeña un trabajo en la organización de la que provienen los indicios de mobbing y, por supuesto, facilitarlo en caso que así lo requiera el trabajador para demostrar un empeoramiento en su salud.

(12) Al respecto, en opinión de Estela Martín Estebaranz: “Por último, no es aconsejable incluir las denuncias sobre acoso laboral (personas de plantilla) dentro del canal de denuncias. Las denuncias por acoso deben canalizarse a través de un procedimiento específico regulado dentro del protocolo de acoso y teniendo siempre en cuenta lo que pueda disponer el convenio colectivo de aplicación ...” *Del compliance laboral a la dirección de personas del siglo XXI* (2024) ISBN. 878-84-125828-5-7.

(13) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

(14) En la Jornada sobre Acoso Laboral organizada el 29-03-2022 por el Observatorio Vasco sobre el Acoso y Discriminación, se indicó que el acoso psicológico laboral supuso entre 2020 y junio de 2022 aproximadamente el **75%** de los casos; mientras que el acoso discriminatorio laboral supuso un 13% de los casos y el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, un 12%.

(15) Así, en el *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, elaborado desde el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad consta que: apartado 2.2.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia (pg. 41 (letra negrita nuestra)). “Las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, **al interponer cualquier reclamación ésta tendrá presunción de veracidad** ...”. apartado 2.2.1 Presentación de la queja activando el protocolo y tramitación del expediente administrativo (pg. 60): “6º) Una vez recibida, en el plazo de dos días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. **Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee, tendrá presunción de veracidad**”.

(16) Al respecto, como señala Iñaki Piñuel: “La repetición del “gota a gota” rompe más tarde o más temprano la resistencia psicológica y genera un tipo de paralización que se denomina técnicamente “indefensión psicológica”. Esta indefensión no existe previamente en las personas, sino que es aprendida e internalizada, como una secuela psíquica del proceso de acoso”.

(17) Entre los problemas probatorios se encuentra la aleximitia como dificultad para describir emociones por parte de muchas víctimas de acoso. A ello hay que sumar el olvido de muchos datos concretos, propio de vivencias traumáticas. Al respecto STSJ País Vasco 08-07-2014 en el que se define al acoso como una “secuencia” y no por una serie de “fotogramas”.

Por otra parte, en el artículo 19 de la **Recomendación 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo**, de 21-06-2019, que debería considerarse conjuntamente con el Convenio OIT 190, se manifiesta que (letra negrita nuestra):

19.- **“Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo”.**

(18) Entrevista digital a José Antonio Marina, filósofo y ensayista, en *elmundo.es* en fecha 04-03- 2003:

Pregunta 28. “he salido de una depresión con la ayuda de un psiquiatra. fui víctima de mobbing y la persona que lo provocó sigue dejando cadáveres en el camino. Por qué existe gente como esta?. sé las razones, pero no lo entiendo, no entiendo que la gente no sea amable, generosa, normal”.

Respuesta.- J.A. Marina (letra negrita nuestra):

*“Es un hecho difícil de entender, pero innegable. Hay malas personas, es decir, personas obsesivamente preocupadas por su propia satisfacción o que encuentran placer imponiéndose desafortadamente a las demás personas. Creo que somos socialmente muy permisivos con ellas. Deberían producirnos una seria repugnancia. **No hay por qué ser tolerantes con las personas que no respetan a los demás”.***

Por otra parte, merece la pena destacar algunas de las conclusiones que extrae el Magistrado del Tribunal Supremo Miguel Magro Servet en su artículo *“20 Criterios ante la libertad de personas en centro psiquiátrico por apreciarse enfermedad mental con riesgo de reincidencia”*, publicado en el Diario LA LEY N° 10585 en fecha 10 de Octubre de 2024:

Si bien *“Hay que estar al caso concreto”* y *“No toda persona que padece una enfermedad mental está en condiciones de generar «maldad humana»”*, **“La maldad no es una enfermedad mental”** y *“Dentro de la psicología social, de forma genérica, se describe la maldad humana como «el daño intencional, planeado y moralmente injustificado que se causa a otras personas, de tal modo que denigra, deshumaniza, daña, destruye o mata a personas inocentes»”.*