

Situaciones de violencia

EN CENTROS ESCOLARES



Índice

Introducción.	7
1. Distintas situaciones de violencia, física y/o psicológica, en centros escolares:	11
■ Definición de factor de origen psicosocial.	12
■ Clasificación de los factores de origen psicosocial.	12
■ La violencia en las aulas como factor psicosocial.	15
■ Principales situaciones de violencia en los centros escolares.	16
■ Causas de la violencia en los centros educativos.	16
■ Disrupción en el aula.	19
■ Violencia alumnos-padres contra trabajadores del centro.	24
■ Acoso laboral, mobbing o presión laboral tendenciosa	25
■ Acoso entre iguales. Acoso escolar. Bullying	31
2. Situaciones de violencia como factor de riesgo psicosocial.	39
■ Estrés.	40
■ Fatiga mental.	46
■ Síndrome del quemado.	50
3. Medidas preventivas y de actuación ante situaciones de violencia en los centros escolares.	55
■ Medidas a tomar por parte de las administraciones públicas.	56
■ Propuestas de mejora. Reivindicaciones.	56
● Medidas específicas. Elaboración de protocolos de actuación.	56
● Medidas de generales. De atención a la diversidad del alumnado.	56
■ Plan para la promoción y mejora de la convivencia escolar.	58

■ Prevención en el centro escolar.	59
■ Propuestas a nivel organizativo.	59
• Proyecto educativo de centro.	59
• Plan de convivencia.	60
• Plan de atención a la diversidad.	61
• Reglamento de régimen interno.	61
• Plan de acción tutorial.	62
• La convivencia como tema transversal.	62
• Instrumentos de mediación.	63
■ Propuestas a nivel de aula.	63
• Mejora de las competencias sociales de los alumnos.	63
• Programas de mediación y resolución de conflictos.	67
• Cohesión de grupo y gestión democrática de las normas.	68
• Educación en valores.	68
• Papel del profesorado.	69
■ Papel de la familia.	71
• La familia como agente educador y socializador.	71
• Relación de las familias con la escuela.	72
■ Medidas preventivas para evitar la disrupción.	74
■ Medidas preventivas para evitar el acoso escolar o bullying.	78
■ Medidas preventivas para evitar el acoso laboral o mobbing.	83

4. Algunos aspectos legales de las distintas situaciones de violencia en centros escolares. 87

■ Marco conceptual legal y jurisprudencial del acoso laboral.	88
■ Defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.	94
■ Protocolo de actuación en caso de mobbing.	106
■ Defensa legal frente al acoso escolar o bullying.	109
■ Otras formas de violencia en las aulas.	117

Introducción



INTRODUCCIÓN

Con motivo de los continuos cambios que se producen en la sociedad, el profesorado de hoy debe enfrentarse a situaciones que hace poco no existían, o existían en menor medida.

La indisciplina en las aulas, la gran diversidad de alumnado, la poca valoración social de la docencia y la delegación de responsabilidades educativas, tradicionalmente propias de la familia y que ahora se pretende sean asumidas, en exclusiva, por el profesorado, hacen de la escuela un entorno cada vez más hostil para los trabajadores y trabajadoras de los centros escolares. Un entorno en el que las situaciones de violencia, física o psicológica, son cada vez más frecuentes.

El colectivo de trabajadores y trabajadoras de los centros educativos encuentra cada vez mayores obstáculos a la hora de desempeñar su trabajo, siendo uno de los principales afectados por trastornos de origen psicosocial entre los que se encuentran el estrés, la depresión, la fatiga psíquica, o el llamado síndrome del quemado o burnout.

Esta situación es preocupante pues cada vez son más frecuentes los casos de insatisfacción personal, de absentismo laboral, número de bajas por depresión y peticiones de jubilación anticipada. Una gran parte del profesorado, y del resto de los trabajadores del sector, se siente, personalmente y profesionalmente, desconcertado, con fuertes contradicciones entre cuáles son sus derechos y obligaciones para afrontar esta nueva situación.

Podemos afirmar que existe una fuerte correlación entre una serie de factores presentes en el entorno laboral de los centros escolares, llamados factores de origen psicosocial, y una serie de trastornos en la salud de los trabajadores: estrés, síndrome del quemado o depresión.

En el capítulo 1 analizaremos las distintas situaciones de violencia que afectan al colectivo de trabajadores/as de los centros educativos y cómo éstas suponen un factor de origen psicosocial que puede influir sobre la salud física, psíquica y social del trabajador o trabajadora, teniendo, además, una enorme repercusión en el desarrollo de la actividad laboral de los miembros de la comunidad educativa. Dejaremos para los capítulos 2 y 3 la descripción de los posibles efectos sobre la salud de los trabajadores y las medidas preventivas, y de actuación, para tratar de afrontarlos, teniendo en cuenta que no los podemos tratar de forma independiente, sino desde un punto de vista integrador que las abarque a todas.

Para finalizar, en el capítulo 4, haremos un análisis de estas situaciones de violencia en el aula desde el punto de vista legal.



1

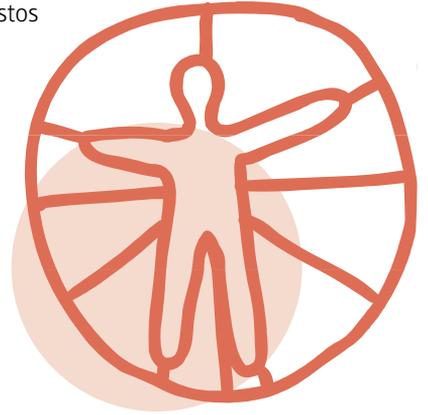
Situaciones de violencia en los centros escolares como factor de riesgo psicosocial



SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

La violencia genera violencia, es una máxima que está en el refranero popular. Los centros educativos son un fiel reflejo de una sociedad violenta. Los jóvenes imitan o reproducen situaciones de violencia que están presentes a su alrededor: en su familia, en los medios de comunicación, en las películas, en el deporte profesional, etc. Repiten una conducta acorde a la que le ofrecen sus referentes. Todos estos condicionantes sociales hacen que los centros escolares sean entornos cada vez más violentos.

En este capítulo haremos una breve descripción de las principales situaciones de violencia en las aulas, y cómo éstas suponen un factor de origen psicosocial que puede influir sobre la salud física, psíquica y social del trabajador o trabajadora, teniendo, además, una enorme repercusión en el desarrollo de la actividad laboral de los miembros de la comunidad educativa.



DEFINICIÓN DE FACTOR DE ORIGEN PSICOSOCIAL

Existe una fuerte correlación entre una serie de factores presentes en el entorno laboral de los centros escolares, y relacionados exclusivamente con la actividad laboral, y una serie de trastornos en la salud de los trabajadores que aparecen como consecuencia del trabajo que éstos desempeñan.

Estos trastornos, de gravedad variable, pueden clasificarse desde meros sentimientos de insatisfacción y desmotivación por la profesión hasta enfermedades y patologías más graves como el estrés, síndrome del quemado, depresión, etc.

De esta forma el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones, presentes en el trabajo, que tienen capacidad para afectar al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como al desarrollo de su trabajo.

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE ORIGEN PSICOSOCIAL

Las condiciones presentes en el trabajo que tienen capacidad para afectar al bienestar o a la salud de los trabajadores, o trabajadoras, son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico; como la temperatura, humedad o compuestos químicos, modos de organización del trabajo; como el horario de trabajo, ritmo y demanda del trabajo, falta de autonomía, etc., o características de las relaciones humanas dentro del centro.

Factores de origen psicosocial son:

a. Factores que se refieren a la propia tarea: Existe una serie de características propias de la tarea que pueden influir negativamente sobre el bienestar, tanto físico como mental, del trabajador:

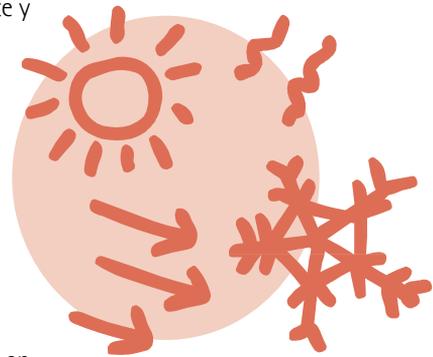
- Sobrecarga de trabajo: si el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- Infracarga de trabajo: si volumen del trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- Infrutilización de habilidades: si las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- Repetitividad: si no existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo, generalmente produce niveles altos de insatisfacción laboral.
- Ritmo de trabajo excesivo: El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la tarea a realizar, concediendo poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.
- Elevada responsabilidad del puesto de trabajo: si la tarea del trabajador implica una gran responsabilidad, tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas, etc., el trabajador puede sufrir situaciones emocionalmente estresantes.
- Grado de atención. un elevado grado de concentración en la tarea, realizado durante un periodo largo de tiempo, produce un desgaste emocional en el trabajador.
- Ausencia de autonomía en el empleo: generalmente genera elevados niveles de insatisfacción.
- Grado de implicación afectiva en el trabajo. Ver apartado relacionado con el Burnout o síndrome del quemado.

b. Estilos de dirección inadecuados. Por ejemplo demasiado autoritarios y con amplia y estricta supervisión a los superiores. Se restringe el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

c. Horario de trabajo: estructura en gran medida la forma de vida de la población activa y, evidentemente, repercute en la salud de los trabajadores.

- Duración de la jornada de trabajo.
- El número y la importancia de las pausas de cada día.
- El trabajo a turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario y su incidencia sobre la vida familiar y social.

- d. Conflicto de rol: hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer.
- e. Ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades.
- f. Promoción en el trabajo: Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.
- g. Información y la comunicación: para el logro de objetivos, es necesario que todo el personal disponga de la información necesaria para desarrollar su tarea:
 - Comunicación entre compañeros.
 - Comunicación entre la empresa y las personas que trabajan en ella.
- h. Participación del trabajador:
 - Su ausencia conlleva una falta de control del individuo sobre sus propias condiciones de trabajo.
 - Elemento de mejora de otros factores de la organización. El hecho de participar contribuye a la formación y al crecimiento personal de quienes participan, puesto que les enseña técnicas de resolución de problemas, a analizar lo que les rodea, a buscar alternativas, a trabajar en equipo, a mejorar su comunicación, etc.
- i. Trabajar en un contexto físico peligroso: La exposición constante y consciente de los trabajadores a ambientes laborales peligrosos, genera en ellos mucho estrés.
- j. Factores ambientales: como condiciones de temperatura, humedad, iluminación, etc., que hacen que el trabajador no pueda realizar su actividad laboral en condiciones adecuadas.
- k. Falta de formación, de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea. Genera inseguridad en la realización del trabajo, o en las capacidades del propio trabajador, pudiendo generar situaciones de estrés.
- l. Relaciones interpersonales y grupales. Las relaciones en el entorno de trabajo deben ser fuente de satisfacción y, además, pueden ser moderadoras de situaciones estresantes en la medida en que son una vía para ofrecer apoyo social. Sin embargo, unas relaciones inadecuadas no sólo no cumplen con estas funciones sino que pueden ser, en sí mismas, causa de estrés.



El contenido de este capítulo se centra, específicamente, en las distintas situaciones de violencia en los centros escolares, destacando como más características:

- Agresiones, físicas y/o psicológicas, al profesorado por parte del alumnado y padres de alumnos.
- Situaciones de acoso laboral o mobbing.
- Situaciones de acoso entre iguales o bullying.

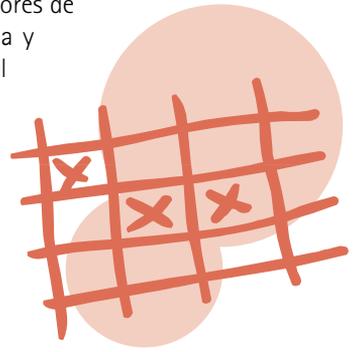
m. Otros:

- Falta de adaptación al puesto.
- Inestabilidad en el empleo.

LA VIOLENCIA EN LAS AULAS COMO FACTOR PSICOSOCIAL

Como hemos descrito anteriormente, en la relación de factores de origen psicosocial, uno de los que tienen mayor incidencia y repercusión es el tipo de relaciones que se producen en el centro de trabajo.

Las distintas situaciones de violencia en el aula son, en sí mismas, una enorme fuente de malestar e insatisfacción, por ejemplo cuando se sufren en primera persona, como pueda ser el caso de una agresión directa. Pero también son fuente de estrés, y afectan significativamente al desempeño de la tarea profesional, la forma y el modo en que estos conflictos se resuelven en la escuela. Muchas veces los trabajadores de los centros escolares se ven incapaces de gestionar los conflictos correctamente: por falta de formación o falta de tiempo (excesiva carga de trabajo), algunas veces, otras por falta de claridad en las responsabilidades a asumir –ambigüedad de rol- o por falta de participación en la toma de decisiones. Factores todos ellos descritos anteriormente como factores de origen psicosocial.



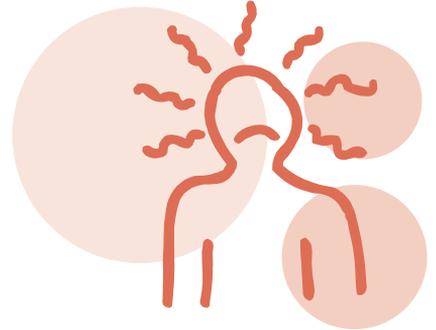
Es indudable que las situaciones de violencia que se dan en los centros escolares crean un clima de trabajo que es percibido como peligroso por el trabajador y en el que es fácil desarrollar trastornos y enfermedades que afectan tanto al bienestar personal, y al desarrollo de la profesión, como a la salud de los trabajadores.

Creemos que la violencia en las aulas es un factor de origen psicosocial que debe ser tratado –entre otros muchos puntos de vista, como por ejemplo la mediación o los planes de convivencia- también como un riesgo de origen laboral, tomando las distintas medidas organizativas que sean necesarias dentro de la responsabilidad que marque la ley, y que veremos con más detalle en el capítulo 3.

PRINCIPALES SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

Generalmente se suele asociar, en exclusiva, violencia con agresión física. Sin embargo este concepto debe ser más amplio y debe incluir conductas como insultos, vejaciones, amenazas, u otro tipo de situaciones, que sean capaces de intimidar o "violentar" al que las sufre. Muchas veces no es fácil delimitar las fronteras de la violencia escolar. Su percepción, y tolerancia a la misma, es distinta dependiendo de las personas que la observan.

En los centros escolares se dan situaciones de violencia que no suponen ningún tipo de duda: agresiones físicas y acoso sexual, robos, actos de vandalismo contra mobiliario, menudeo de droga, etc., pero también se dan situaciones de violencia en las relaciones personales, insultos, faltas de respeto, humillaciones y abuso de fuerza, racismo, implícito o encubierto y exclusiones sociales. Escenarios que generan situaciones de conflicto, dificultan la convivencia escolar y que impiden un adecuado clima de enseñanza.



Las situaciones de violencia en los centros educativos que se dan con mayor frecuencia las podemos clasificar en:

- Disrupción en las aulas y problemas de disciplina. Conflictos entre profesorado y alumnado.
- Agresiones físicas y/o psicológicas a los trabajadores.
- Acoso laboral, presión laboral tendenciosa o mobbing.
- Maltrato entre compañeros («bullying»).
- Situaciones de violencia extrema: agresiones severas, abuso sexual, extorsiones y robos. Estas últimas, dado su carácter excepcional, y cuyo tratamiento excede las competencias de la escuela como institución, no las trataremos en esta publicación.

CAUSAS DE LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

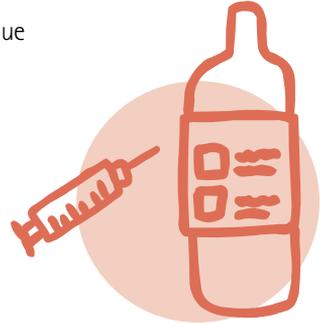
Antes de entrar en la descripción de estas situaciones de violencia, vamos a hablar un poco de las posibles causas del incremento de la violencia en los centros escolares, en particular, y de la sociedad en general.

Ningún factor por sí solo y en exclusiva puede explicar la naturaleza u origen de algo, y menos de un asunto tan complejo como el que estamos tratando. La violencia es el resultado de la acción recíproca y compleja de factores individuales, relacionales, sociales, culturales y ambientales.

Se alegan múltiples factores tratando de explicar la realidad de la violencia escolar, entre los que podemos destacar los concernientes a la sociedad en general, los relacionados con la educación de las familias y los relacionados con la propia escuela.

Relacionados con la sociedad en general:

- La fuerte exposición a la violencia a través de los medios de comunicación, películas y otros formatos de difusión como Internet y videojuegos.
- Tratamiento de la violencia, a través de los medios anteriormente expuestos, como algo banal o trivial. Tratándola como un juego o divertimento en el que no se es consciente de las consecuencias que producen los que la padecen.
- La justificación moral de la violencia que se produce en la sociedad.
- La falta de referencias culturales, cívicas y éticas de gran parte de la sociedad.
- La pérdida, en gran parte de la sociedad, de valores de solidaridad y justicia social, con un predominio de valores individualistas.
- La exclusión social o el sentimiento de exclusión de parte de la población expuesta a desigualdades sociales y/o económicas.
- La facilidad para disponer de armas, lo que permite que un conflicto puntual se derive en una agresión grave.
- El aumento del consumo abusivo de alcohol y otras drogas que deterioran la capacidad cognitiva y el juicio de los consumidores, favoreciendo comportamientos agresivos.
- Falta de competencias sociales, de un porcentaje enorme de la población, que dificulta las relaciones normales de convivencia.



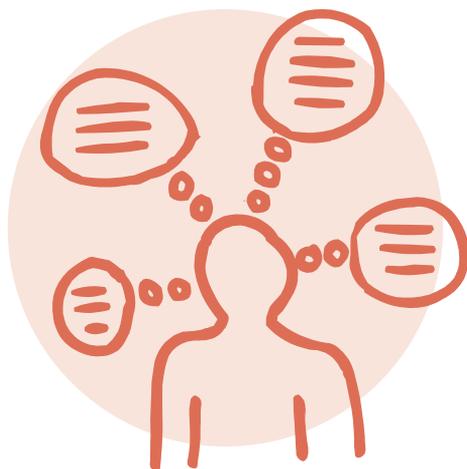
Relacionados con las forma de educación de las familias: Se puede explicar la violencia de los jóvenes o adolescente debido a deficiencias en las relaciones familiares.

- Familias en las que las relaciones afectivas y de relación entre sus miembros están marcadas por la violencia y la agresividad. Se tiende a repetir el estilo de relación aprendido desde la infancia.
- Familias desestructuradas en las que los hijos son utilizados como arma contra la anterior pareja.
- Padres que no educan coherentemente a sus hijos, por falta de tiempo o por falta de formación, creando jóvenes que crecen sin límites de comportamiento.
- Progenitores que adoptan una posición de justificación y defensa ante cualquier tipo de conducta de sus hijos. Padres que no realizan ninguna corrección en el comportamiento de sus hijos, en este caso concreto respecto a conductas agresivas o violentas, lo que produce un reforzamiento moral de dichas conductas.
- Padres que no escuchan ni conocen las motivaciones y preocupaciones de sus hijos, que no les dedican el tiempo suficiente a sus necesidades afectivas y de cualquier otro tipo, familias que creen que sus acciones y actitudes personales no influyen sobre la educación de sus descendientes. Que no educan con la autoresponsabilidad de sus actos.
- Padres, que por la causa que sea, son incapaces de educar a sus hijos en valores. No es posible modificar conductas sin educar en valores.

Relacionados con la estructura de la escuela

La escuela ha variado mucho en los últimos tiempos, y quizás no se ha adaptado con la suficiente velocidad a esta nueva situación, de forma que hay algunos aspectos que dificultan la convivencia y las relaciones personales entre sus componentes.

- Predominio de formas de comportamiento violento en un colectivo marcado por la marginación y desarraigo económico y social.
- Jóvenes con elevado fracaso escolar que no encuentren la correcta respuesta a sus necesidades e intereses, expresando este malestar de forma agresiva o violenta.
- Medidas de atención a la diversidad: ineficaces en algunos casos, o con falta de recursos humanos y materiales suficientes, en otros.
- Falta de integración de parte del alumnado. Existencia de conductas de racismo, falta de tolerancia y prejuicios culturales. Circunstancias que, en algunos casos, dificultan la convivencia.
- Pérdida de autoridad moral y falta de reconocimiento social de la profesión docente, que se siente incapaz de afrontar la situación.
- Falta de formación, por parte de algunos profesores/as, en la forma de afrontar tal problemática. Estilos docentes poco pedagógicos.
- Discriminación entre colegios muy bien dotados y con alumnos brillantes y otros centros con fuertes carencias con excesiva concentración, en algunos centros, de alumnos con incapacidad, o dificultades extremas, de hablar la lengua oficial del estado.
- La falta de comunicación entre profesores y alumnos.
- La lejanía cultural de la escuela respecto a los intereses actuales y experiencias culturales previas.
- La falta de creencia en los valores proclamados en la escuela.

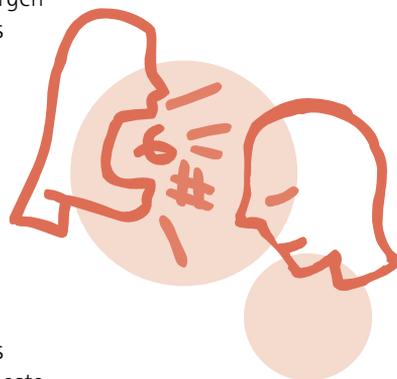


DISRUPCIÓN EN LAS AULAS Y SITUACIONES DE INDISCIPLINA

La disrupción en las aulas constituye una de las preocupaciones más directas y unas de las principales fuentes de malestar del personal educativo.

Cuando hablamos de disrupción nos estamos refiriendo a las situaciones producidas en el aula en la que algunos alumnos impiden, con su comportamiento, el desarrollo normal de la clase. El profesorado necesita emplear cada vez más tiempo en controlar la disciplina y el orden.

La mayor parte de las conductas típicas de disrupción, en sí mismas, no pueden considerarse situaciones de violencia, pero sí se pueden generar situaciones de violencia, a la hora de gestionar estas situaciones de conflicto. Surgen problemas de convivencia en los que son frecuentes faltas de educación, contestaciones, situaciones de boicot pasivo e incluso insultos (tipo de violencia verbal), llegándose a producir, finalmente, situaciones de indisciplina. Es relativamente fácil traspasar la frontera entre situaciones de disrupción y situaciones de indisciplina más graves. En algunos casos la escala del conflicto puede ir creciendo hasta generar situaciones de violencia graves.



Estas situaciones son generadoras de malestar entre los trabajadores de los centros educativos. En muchos casos este malestar evoluciona hasta a situaciones potencialmente perjudiciales para la salud, como estrés, depresiones o síndrome del quemado.

CONSECUENCIAS DE LA DISRUPCIÓN

Este tipo de conductas disruptivas e indisciplinadas distorsionan el desarrollo normal de las clases y tienen diversas implicaciones a corto, medio y largo plazo.

- Influyen negativamente en el aprendizaje y en el rendimiento escolar de todos los alumnos.
- Generan un clima de aula inadecuado para el buen desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Dificulta la convivencia en los centros escolares.
- Provocan la desmotivación, la pérdida de energía e ilusión en los trabajadores de la enseñanza.
- Genera trastornos en la salud de los profesionales que trabajan en los centros.

Según Pedro María Uruñuela Nájera, Catedrático de Bachillerato e inspector de Educación del MEC, las conductas disruptivas afectan, principalmente, a dos procesos vitales que se

producen en los centros educativos:

- Al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- A la convivencia en los centros escolares.

TÍPICOS COMPORTAMIENTOS DISRUPTIVOS

A la hora de analizar los típicos comportamientos disruptivos que se producen en el aula debemos tener en cuenta la doble dimensión del centro escolar como: lugar donde se aprende y lugar donde se convive, pudiendo clasificar dichos comportamientos según el siguiente criterio:

1. **Respecto a las conductas que atentan sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, las podemos clasificar en:**
 - Faltas de rendimiento.
 - Molestar en clase.
 - Absentismo.
2. **Respecto a las que inciden sobre la convivencia, las podemos subdividir en:**
 - Faltas de respeto.
 - Conflictos de poder.
 - Situaciones de violencia.



1. CONDUCTAS QUE ATENTAN SOBRE EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

Clasificadas dentro de faltas de rendimiento:

- Actitudes pasivas como dormitar en clase.
- No hacer los deberes sistemáticamente.
- No traer el material: libros, cuadernos, bolígrafos.
- Estar fuera de clase o en sitios no autorizados

Clasificadas dentro de molestar en clase:

- Hablar y no guardar silencio:
 - Levantarse del sitio sin permiso.
 - Hablar continuamente en clase.
- Boicot a la acción del profesor:
 - Preguntar insistentemente con ánimo de retrasar el funcionamiento de la clase.
 - Pedir salir al lavabo continuamente.
 - Guardar las cosas antes de tiempo sin permiso e intentar salir de clase un poco antes de que acabe la misma.
 - Interrumpir el trabajo con bromas, risas y gamberradas.
- Molestar a los compañeros y no dejarles estudiar o trabajar:
 - Mofarse de los compañeros.
 - Pelearse o insultarse en clase.

Clasificadas dentro de absentismo:

- Llegar tarde a clase.
- Retrasos sin justificar.
- Faltas de asistencia.

2. CONDUCTAS QUE ATENTAN SOBRE EL PROCESO DE CONVIVENCIA.

Clasificadas como faltas de respeto al profesor:

- Ignorar o no acatar las órdenes del profesor.
- Contestar al profesor de forma reiterada y/o impertinente
- Dirigirte a los adultos de forma desconsiderada o en tono de voz irrespetuoso.

Clasificadas como conflictos de poder:

- Enfrentamiento del alumno intentando quedar por encima del profesor: desafiando su autoridad.
- Incumplimiento de sanciones o castigos.
- Incumplir la indumentaria oficial del colegio, si existe, o vestir de forma estrafalaria o exhibicionista.

Clasificadas como situaciones de violencia:

- Violencia física puntual contra compañeros:
 - Empujones.
 - Collejas.

- Violencia verbal:
 - Insultos a compañeros.
 - Insultos al profesorado.
- Violencia psicológica:
 - Menosprecio, burlas desprecios delante de la gente, etc.
 - Amenazas.
- Violencia de carácter sexual:
 - Tocarle el trasero a un/a compañero/a.
 - Levantar la falda a la compañera.
 - Hacer comentarios obscenos, etc.
- Violencia contra el inmueble del colegio: Pequeños deterioros del material del colegio: pintar en pupitres y paredes, rayar la pared, etc.

En un análisis de los partes que se redactaban en los centros escolare, este mismo autor, llegaba a las siguientes conclusiones:

- La disrupción afecta más a alumnos que a alumnas, tres a uno.
- La distribución de partes entre el alumnado es muy desigual, afectando fundamentalmente a los repetidores de curso. Un 25% del alumnado acumula el 63 % de los partes. Podemos decir que la disrupción está íntimamente correlacionado con el fracaso escolar.
- Las profesoras ponen mayor cantidad de partes que sus homónimos masculinos.
- Parece ser que dos recreos, entre la 2ª y la 4ª hora reduce el número de conductas disruptivas.
- Depende en gran medida del estilo docente.

Cada uno de estos comportamientos, vistos de forma esporádica o aislada, puede parecer normal en la conducta de niños y jóvenes, y no parecen ser generadores de mucho conflicto. ¿A quién no le ha contestado un alumno?, ¿Quién no ha tenido que reprender a os alumnos por hablar en clase? o ¿Quién no ha llamado la atención a un alumno/a por deteriorar inmobiliario del centro? Los profesores, a parte de enseñar conocimientos, siempre han tenido que educar en valores y modales. Desde pequeños, todo niño/a intenta saber "hasta dónde puede llegar" con el adulto que está a su cargo, tanto con los profesores, en la escuela, como con sus padres, en casa.

El problema de la disrupción en el aula aparece cuando estos tipos de comportamientos disruptivos pasan a ser el modo habitual y continuado en el que muchos alumnos se expresan en el centro escolar.

Es indudable que existe una considerable merma en el concepto social de la labor docente, unida a una disminución del respeto y autoridad moral que tradicionalmente ejercía el profesorado. De esta forma, las medidas habituales y tradicionales que tenía el docente para atajar este tipo de problemas, se hacen casi imposibles de aplicar actualmente en el aula, generándose un clima de desorden generalizado en el que mantener cierta armonía para el desarrollo óptimo del aprendizaje resulta casi una quimera.

Parece necesario regular los modos y criterios de actuación ante los problemas de convivencia escolar de forma que se facilite una respuesta rápida y se contemplen medidas de prevención y diferentes procedimientos de actuación en la resolución de conflictos.

POSIBLES CAUSAS DE LA DISRUPCIÓN

El clima escolar parece que ha variado en los últimos años y este cambio se puede deber a aspectos tan variados como:

- Cambios producidos en la sociedad, en general más agresiva y violenta.
- Cambios en la estructura del sistema educativo, como el aumento de la edad de escolarización obligatoria de los alumnos, originando que algunos jóvenes no encuentren la correcta respuesta a sus necesidades e intereses, expresando este malestar de forma agresiva o violenta.
- Aumento de la diversidad del alumnado de nuestros centros, produciéndose, en algunos casos falta de integración por parte del alumnado, y, en otros casos, conductas de racismo y falta de tolerancia. Circunstancias que, en algunos casos, dificultan la convivencia debido a prejuicios culturales.
- Pérdida de autoridad moral y falta de reconocimiento social de la profesión docente.
- Falta de formación, por parte de algunos profesores/as, en la forma de afrontar tal problemática.

Según Pedro María Uruñuela Nájera, las acciones disruptivas que van contra la característica del centro como lugar de aprendizaje, se producen como consecuencia del rechazo del aprendizaje escolar por parte del alumnado, poniendo de manifiesto la diferencia que existe entre los objetivos educativos del centro y las metas personales de los alumnos. Este desajuste en los objetivos del alumnado se expresa bien entorpeciendo el transcurso de cualquier actividad docente, bien en cualquier tipo de conducta de absentismo. También constata la incapacidad de los centros para atender la diversidad del alumnado del alumnado actual.

En cambio un análisis más profundo de las conductas que atentan contra la convivencia dejan de manifiesto:

- Una necesidad de aprender las normas básicas de educación y convivencia. Cómo comportarse y relacionarse con los demás.
- La falta de desarrollo de habilidades sociales e interpersonales, que quedan bien visibles en la incapacidad del alumnado en expresar disconformidad o quejas. Tendencia a la violencia emocional como respuesta a una situación que no pueden controlar.



- La necesidad de internalizar reglas asumidas por toda la comunidad escolar. Reglas explícitas e inequívocas.
- Falta de habilidades sociales en algunos trabajadores de la enseñanza a la hora de gestionar los conflictos.
-

En el capítulo siguiente se abordarán las medidas preventivas para tratar esta problemática.

VIOLENCIA EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

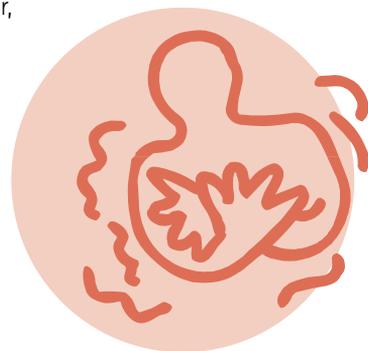
Más allá de las situaciones disruptivas producidas en los centros escolares, existen casos más graves, aunque afortunadamente menos corrientes, en los que los trabajadores de la enseñanza están expuestos a situaciones de violencia física y verbal.

Estas actitudes violentas contra el profesorado son protagonizadas, mayoritariamente, por alumnos y familiares de éstos, pudiendo clasificarse en:

- Insultos u hostigamiento verbal.
- Intimidación y amenazas.
- Daños a las propiedades.
- Agresiones físicas.

Hasta hace relativamente poco no era frecuente que se cuestionaran las medidas o decisiones tomadas desde la escuela, tanto a nivel de decisiones académicas, por ejemplo en la calificación de los exámenes, como a nivel disciplinario, cuando a algún alumno se le aplicaba una acción correctora en forma de castigo. Se presumía la buena voluntad e imparcialidad de las mismas, siendo mayoritariamente asumidas por alumnos y familias de éstos.

Actualmente, en cambio, es relativamente habitual que algunas familias, y los propios alumnos, muestren su disconformidad en multitud de decisiones tomadas por el centro o el profesorado, principalmente en las decisiones relacionadas con la evaluación de sus hijos, su promoción a cursos o etapas superiores, respecto a los horarios a cumplir o a las medidas disciplinarias adoptadas a tomar, en caso de distintas situaciones de conflicto, por poner algunos ejemplos. La gestión de este tipo de situaciones, en algunos casos, desemboca en agresiones físicas o verbales por parte de alumnos o familiares de alumnos.



ACOSO LABORAL, MOBBING O PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA

La comisión europea define la violencia en el trabajo como los "incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud".

Es muy utilizada la definición de H. Leymann, en la que se denomina mobbing a "la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo".

El magistrado Gimeno Lahoz define el concepto presión laboral tendenciosa, como aquella presión ejercida en el trabajo tendente a la autoeliminación del trabajador, mediante su denigración laboral. Según Enrique José Carbonell y col, en su libro "el acoso laboral, antes llamado mobbing", existe un deliberado y mantenido propósito de intención para situar al objetivo elegido en una posición donde la única salida posible parece ser el abandono de la organización.

Estos autores también consideran más adecuado este concepto por las siguientes razones:

- La palabra presión laboral no excluye, en la interpretación etimológica de su definición, las posibles situaciones de violencia física en el trabajo. Evitando, de esta forma, dar pie a alguna duda de tipo jurídico, razón que no puede alegarse con igual claridad en expresiones como acoso moral o psicológico.
- Enfoca el problema desde el punto de vista de la persona que ejerce un comportamiento tendencioso, no siendo necesario un daño psíquico a la víctima para ampararle judicialmente.
- El adjetivo tendencioso implica una finalidad o plan previo para producir un daño en el trabajador, excluyendo de esta definición acciones aisladas, pero no determina la exigencia de ser necesarios 6 meses continuados de acoso, como hace la definición tradicional de mobbing.

Entre los elementos que caracterizan a la presión laboral tendenciosa destaca la intencionalidad en las acciones y la conciencia de estar realizándolas. Existiendo, de esta forma, el deliberado y mantenido propósito de forzar al "acosado" a abandonar la organización.

Esta serie de comportamientos que se pueden dar en el lugar de trabajo suponen:

- Una vulneración de los derechos individuales del individuo.
- Mala gestión de la organización del trabajo de un centro.
 - Por favorecer su aparición.
 - Por no ofrecer las medidas necesarias para prevenirlo, combatirlo, o reparar las consecuencias del mismo, si finalmente se produce.

CONDUCTAS CONCRETAS DE ACOSO

Existen distintos criterios de clasificación de los tipos de conductas concretas de acoso clasificadas de diferentes formas según los autores como por ejemplo la usada por Zapf, Knorz y Kulla, o las usadas por Carbonell y Gimeno. En esta lista hay una agrupación de éstas.

Relativas a la competencia o capacidad laboral:

- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Evaluaciones laborales distorsionadas malintencionadamente.
- Críticas exacerbadas a su trabajo.
- Limitación de iniciativas.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima o relativas al aislamiento social laboral:

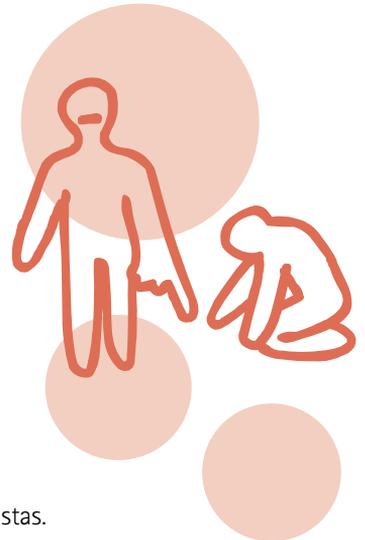
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehuser la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.

Ataques personales o a la vida privada de la víctima

- Gritar o insultar a la víctima.
- Amenazas verbales.
- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Amenazas telefónicas.
- Calumnias y rumores.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.

Otros:

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas, religiosas o racistas.



CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO

Es importante no confundir con acoso conductas que, reprochables, inaceptables e incluso denunciables, no pueden ser consideradas como tal. Algunos ejemplos de estas conductas que no están englobadas dentro del concepto de acoso son:

- Agresiones aisladas entre personas, tanto físicas, psicológicas o de cualquier tipo.
- La vulneración de derechos laborales como despido improcedente, precariedad laboral, incumplimientos en prevención de riesgos laborales, etc.
- Otros problemas o patologías relacionados con la actividad laboral: estrés, síndrome del quemado, depresión, etc.
- Otro tipo de acoso o abuso realizado por personas del entorno laboral como: hurtos, extorsiones, abuso sexual.

FASES EN EL DESARROLLO DEL ACOSO

En estudios realizados a personas que han sufrido acoso, se encuentran patrones característicos de desarrollo del proceso que podemos generalizar en el siguiente esquema:

1. Desacreditar la capacidad laboral de la víctima: Críticas abiertas, valoración negativa de su rendimiento, etc., con el mensaje fundamental de resaltar que la víctima ya no tiene capacidad para realizar su trabajo.
2. Limitación de los canales de comunicación: no informar adecuada o suficientemente a la víctima sobre aspectos cruciales en su trabajo, propiciando la realización de errores que perjudican su imagen profesional.
3. Limitar su contacto social. Se logra que el resto del círculo de iguales rechace a la víctima.
4. Desprestigio de la persona en su totalidad: rumores sobre falsas conductas de la víctima, comentarios sobre su aspecto físico, chismes, etc.
5. Comprometer la salud física o psíquica de la víctima: exposición a riesgos laborales sin la seguridad necesaria, presiones psicológicas extremas, etc.

EL ACOSO LABORAL COMO DINÁMICA

En muchos casos la presión laboral tendenciosa trasciende de la mera relación agresor-víctima, transformándose en una dinámica laboral compleja en la que participan muchos componentes de la empresa.

En el inicio del proceso se puede observar lo que algunos autores, como Enrique José Carbonell y col, han denominado círculo de la agresión, dibujado en línea continua en la figura 1, en él se puede observar uno o varios acosadores que inician el proceso de presión laboral sobre la víctima, señalándola como incompetente, e iniciando de esta forma la fase de descrédito de su capacidad laboral.

Fuera de este círculo de agresión, y representado con una línea discontinua, podemos observar, lo que estos autores han denominado círculo de apoyo de los iguales. Es muy importante el entorno laboral en este tipo de situaciones de acoso y el apoyo social que pueda encontrar la víctima entre sus iguales.

Generalmente las víctimas de acoso no suelen encontrar compañeros que les apoyen incondicionalmente y luchen con ellos para revertir una situación injusta. En la mayoría de los casos, el entorno de iguales suele actuar: uniéndose al acosador, bien por fidelidad o por creerse la incompetencia de la víctima; inhibiéndose del proceso, tomando cierta distancia, ni dando ni quitando la razón a la víctima; o no o actuando por miedo a las consecuencias.

Al finalizar este proceso, el círculo de apoyo de iguales va desapareciendo, a la vez que el círculo de agresión aumenta, quedando la víctima en absoluta indefensión, ver figura 2. En este momento la víctima ya no tiene apoyos dentro de la empresa y necesita ayuda externa: familia, amigos, para encontrar apoyo afectivo, y especialistas como abogados, sindicatos, etc., en su lucha jurídica.

Figura 1

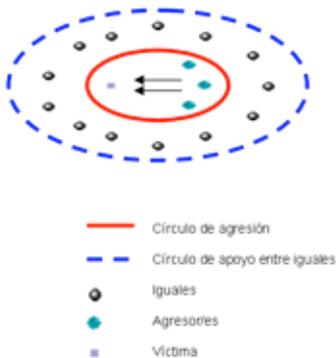
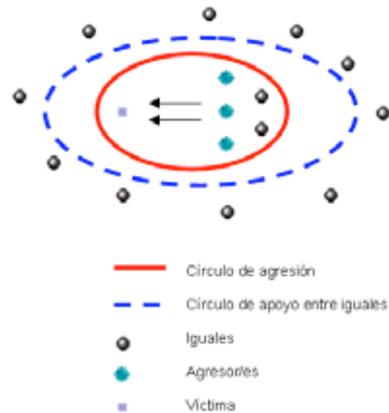


Figura 2



CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

Las consecuencias del acoso laboral pueden ser de distinta naturaleza y afectan a varios ámbitos:

- Al trabajador afectado
- A la organización de trabajo
- Al núcleo familiar y social

1. Consecuencias sobre el trabajador afectado

A nivel psíquico:

- Ansiedad: presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza.
- Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración.
- Baja autoestima o apatía.
- Problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada).
- Este tipo de problema 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.
- La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves como suicidios.

A nivel físico:

- Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicósomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

A nivel social:

- Generación de actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento.
- Generación de actitudes 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.



2. Consecuencias sobre la organización de trabajo

Sobre el rendimiento:

- Disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada.
- Entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo.
- Aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada.

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.

Sobre el clima social:

- Se verán afectados, ante la existencia de problemas de este tipo, distintos conceptos como: la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales.

Sobre la accidentabilidad:

- Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.

3. Consecuencias sobre el núcleo familiar y social

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.



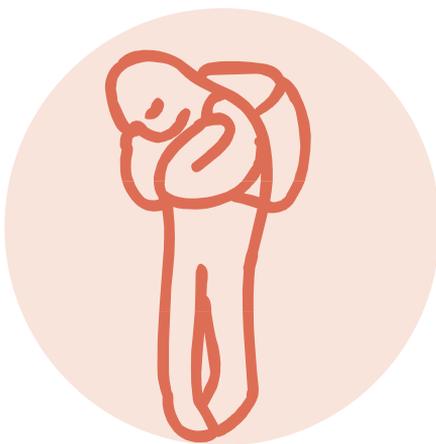
ACOSO ENTRE IGUALES. ACOSO ESCOLAR. BULLYING

DEFINICIÓN

Es una forma de maltrato físico, psicológico y/o social. Se produce, entre alumnos, de forma deliberada y continuada en el tiempo, con la intención manifiesta de humillar y someter, abusivamente, a una víctima, comportándose con ella de forma cruel. Se puede llegar a producir resultados de victimización psicológica y rechazo grupal hacia la víctima.

A veces se interpreta como bullying situaciones de conflicto o peleas puntuales entre iguales. Éstas, aunque reprobables, no son situaciones de bullying. Para que sean consideradas como tal debe existir un componente de repetitividad en el tiempo, así como una intención premeditada de producir daño. Del mismo modo hay que distinguir el maltrato o bullying de conductas antisociales o criminales, como agresiones con armas punzantes o agresiones sexuales. Hechos que deben ser inmediatamente denunciados a la policía.

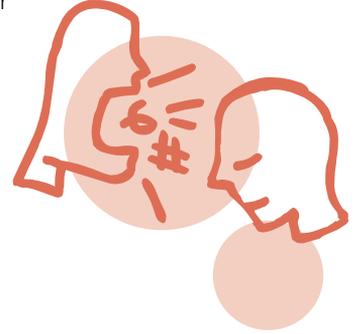
Esta situación concreta de violencia en los centros escolares repercute negativamente no sólo sobre el alumnado, sujeto directo de tales agresiones. De forma indirecta puede generar situaciones potencialmente estresantes en el personal de los centros, principalmente a la hora de gestionar correctamente este tipo de problemas. Los trabajadores pueden sentirse presionados por los padres de las víctimas, que muchas veces denuncian dejación en las obligaciones de los profesionales de los centros, mientras que otras veces son los padres de los agresores los que denuncian un "complot" en contra de sus hijos. En definitiva, es una situación compleja que demanda que los trabajadores y trabajadoras los de centros educativos estén preparados para afrontar este tipo de situaciones.



FORMAS DE ACOSO

Existen diferentes tipos de acciones de hostigamiento o maltrato características de este tipo de violencia escolar:

- Verbal: insultos, motes y menosprecios en público para poner en evidencia al débil.
- Físico: empujones, puñetazos, patadas, escupir, prohibición de ir por ciertos lugares.
- Económico: robos de pequeñas cantidades de dinero, material escolar, comida, etc.
- Psicológico: hechos encaminados a bajar la autoestima del individuo haciéndole aumentar su inseguridad y su ansiedad.
 - Humillar, ridiculizar, imitar, etc.
 - Provocar, amenazar.
 - Gastar bromas pesadas.
- Social: aislar del grupo al compañero creando en él la sensación de marginación y de soledad.



Es normal que muchas veces se den varios tipos de maltrato a la vez, aunque se ha detectado que los agresores varones tienden al maltrato físico y verbal, mientras que las maltratadoras femeninas tienden a un tipo de bullying más psicológico y de exclusión social.

Con el desarrollo de las nuevas tecnologías es frecuente la grabación de este tipo de acciones vejatorias, a través de teléfonos móviles, o cámaras, que son posteriormente difundidas a través de diversos medios de comunicación como SMS o Internet. De esta manera los agresores se enorgullecen y presumen de sus fechorías al tiempo que mantienen la humillación pública de sus víctimas.

INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE BULLYING

En el acoso entre iguales que se produce en la escuela, podemos diferenciar los siguientes papeles o roles:

- Agresor.
- Víctima.
- Compañeros espectadores. Otros alumnos/as que observan el proceso con distintas actitudes.
- Adultos.

PERFIL DEL AGRESOR

La personalidad del que agresor suele ser la de un alumno conflictivo, agresivo y con carencias afectivas a nivel familiar.

A continuación exponemos una serie de características representativas del perfil de acosador típico:

(Información obtenida del libro "La Convivencia en los Centros Educativos". Elaborado por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.).

Características físicas

- Sexo: mayoritariamente chicos, aunque las chicas cada vez aumenten en número.
- Fortaleza física con mayor desarrollo.

Perfil psicológico

- Comportamiento agresivo y falta de respeto.
- Necesidad de dominar y de ejercer el poder.
- No controla sus sentimientos de enfado.
- Es impulsivo e impaciente.
- Exceso de confianza en sí mismo y baja autoestima.
- Dificultad para relacionarse, interpreta como ataques cualquier conducta insignificante como miradas, sonrisas o gestos.
- Se muestra insensible ante el sufrimiento de los demás.
- Gran facilidad para exculparse, no muestra sentimiento de culpa, minimiza sus actos y culpa a los otros. Justifica como una broma las agresiones.

Conducta social

- En sus relaciones es muy agresivo.
- Se enfada si no se cumplen sus deseos.
- Insulta, humilla y ridiculiza en público.
- Rompe y esconde materiales.
- Incapacidad para sentir empatía con las víctimas.
- En su relación con los demás necesita dominar.
- Puede mostrarse simpático con los adultos o molestar y hostigar a los profesores, pero nunca de forma tan cruel como a sus compañeros.

PERFIL DE LA VÍCTIMA

La personalidad del agredido es más difícil de precisar pero hay algunos perfiles de alumnos con mayor riesgo de sufrir acoso:

- Niño/a identificado como víctima, débil físicamente, inseguro y con bajos niveles de autoestima.
- Alumnos/as que tienen una diferencia física o psíquica: como estar en un programa

especial de aprendizaje, tener una nariz grande o ser bajito o gordito.

- Minorías, de cualquier índole, cuyas características diferenciales generan animadversión en el grupo mayoritario.

A continuación se recoge un resumen de los rasgos físicos, psicológicos y sociales, que la mayoría de los profesionales especializados en el acoso entre iguales han observado con más frecuencia en las víctimas.

(Información obtenida del libro "La Convivencia en los Centros Educativos". Elaborado por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.)

Características físicas

- Se da en igual medida en chicas que en chicos.
- Aspecto físico de debilidad.
- Tener rasgos físicos, sociales o culturales diferenciados.
- Presentan un aspecto contrariado, triste, y afligido.

Perfil psicológico

- Debilidad psicológica.
- Alta ansiedad e inseguridad.
- Temerosos.
- Baja autoestima.
- Tímido y callado.
- Se siente poco hábil socialmente.
- No responde a las agresiones.
- Se siente incapaz para defenderse.
- Tiene dificultades para pedir ayuda.
- Tiene miedo de contar lo que le pasa.
- Disimula y oculta lo que sufre.



Conducta social

- Poco sociable, realiza actividades individuales y solitarias.
- Está solo y aislado frecuentemente.
- Busca la cercanía de los adultos.
- No sale de casa solo y cambia la ruta para ir al centro.
- Le faltan materiales con frecuencia.
- Pocas habilidades sociales para interactuar.
- Es considerado débil por sus compañeros.
- Estilo de relación inhibido, sumiso y pasivo.
- Evita el contacto con determinados compañeros.
- Dependiente y apegado al hogar.
- Cambios de humor repentinos, irritabilidad y explosiones de enfado.

COMPAÑEROS ESPECTADORES

En la mayoría de los casos, por no decir en todos los casos, los compañeros de los agredidos son conscientes de estas situaciones de acoso, pues un componente básico del bullying es acosar con un público delante.

Existen diversos patrones de comportamiento, típicos de los compañeros de los acosados:

- Los que ríen, e incluso participan de forma abierta, en las situaciones de acoso.
- Los que actúan de forma pasiva ante el conflicto, ni apoyando a la víctima ni ayudándola contra los agresores.
- Los que apoyan a la víctima e, incluso, se enfrentan a sus agresores.

Estos tres tipos de comportamiento corresponden a los tres patrones básicos de conducta que tienen las personas ante la resolución de conflictos: estilo agresivo, pasivo y asertivo.

INDICIOS DE UN POSIBLE BULLYING

Dentro de la dificultad de definir un patrón uniforme que defina los síntomas de estar sufriendo bullying, hay toda una serie de signos y comportamientos, que se salen del comportamiento habitual, y que pueden ser indicios de un posible maltrato:

- Problemas para conciliar el sueño y aparición de pesadillas.
- Disminución repentina del rendimiento académico.
- Comportamiento extraño: inhabitualmente tranquilo o inhabitualmente nervioso.
- Parece extraño o huidizo.
- Temor a salir de casa o a ir al colegio.
- Finge enfermedades o dolencias para no salir de casa.
- Cortes o arañazos frecuentes en partes de su cuerpo o rasguños en sus ropas.
- Pérdida frecuente de material del colegio; libros, bolígrafos, cuadernos, etc. Hechos que pueden ser explicados porque está siendo robado por algún "abusón".

Las manifestaciones de alguna de estas conductas no siempre se deben a situaciones de maltrato, por lo que es esencial hablar con nuestros hijos para tratar de conocer lo que les está ocurriendo.

INDICIOS QUE NOS PUEDEN LLEVAR A PENSAR QUE UN JOVEN ES UN POSIBLE MALTRATADOR

- Si muestra conductas excesivamente violentas hacia sus amigos, primos, etc.
- Si tiene objetos diversos que no son suyos y cuya procedencia es difícil de explicar.
- Si a menudo cuenta mentiras para justificar su conducta.
- Si otros padres o alumnos se quejan que agrede frecuentemente a otros alumnos.
- Si percibimos que ciertos compañeros rehuyen la presencia de este alumno.
-

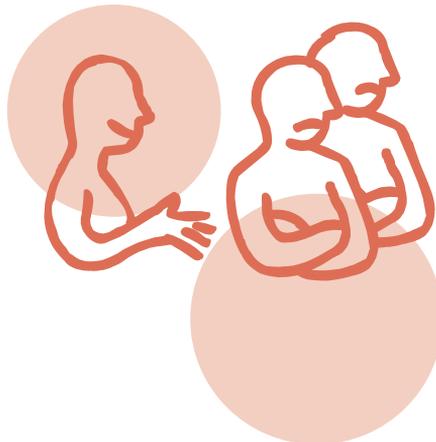
DÓNDE OCURRE EL BULLYING

Suele ocurrir en zonas libres de personas adultas, siendo los lugares más frecuentes: lavabos, entre clases, en el recreo o la salida de clase.

PAPEL DE LA ESCUELA

Los profesores, y el personal no docente de los centros educativos, al pasar mucho tiempo en contacto con el alumnado pueden detectar situaciones reales o indicios de bullying.

Es necesario detectar y tomar medidas en las primeras etapas de la aparición de este comportamiento, para actuar con antelación a que el problema sea excesivamente grave e irreversible. Para que estas actuaciones sean efectivas y de rápida actuación es necesario implantar protocolos de actuación en caso de bullying, estableciendo una secuencia de pasos lógicos y eficaces en el tratamiento del problema. Con esta actuación lograremos dos objetivos fundamentales: ayudar y dar respuesta a las necesidades de los alumnos agredidos, y evitar demandas judiciales al colectivo docente, por negligencia en sus funciones de cuidado sobre el alumnado. Circunstancia que lamentablemente sucede con cada vez más frecuencia



2

Efectos de los riesgos psicosociales sobre la salud del profesorado



EFFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SOBRE LA SALUD DEL PROFESORADO

Todas las situaciones de violencia en las aulas, enumeradas en el capítulo anterior, sumadas al resto de factores de origen psicosocial que existen en los centros de trabajo, aumentan la probabilidad de que ocurran una serie de efectos en la salud los trabajadores. Efectos que van desde la insatisfacción laboral, desmotivación, pérdida de energía e ilusión por la profesión, al desarrollo de los siguientes trastornos para la salud:

- Estrés.
- Fatiga mental.
- Síndrome del quemado o Burnout.



ESTRÉS

El estrés es una respuesta del organismo ante una situación de peligro. Es la reacción del organismo ante un estímulo que le agrede emocional y/o físicamente.

La respuesta es la misma tanto si el peligro es real como si no lo es, pero es percibido como tal. Generalmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas cuyo efecto continuado en el tiempo puede generar diversas dolencias y enfermedades de diferente consideración. Es un tipo de respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento, de un sujeto que busca adaptarse a presiones tanto internas como externas.

Siendo una respuesta de carácter fisiológico ante situaciones de peligro, típica de animales superiores entre los que se encuentra el hombre como especie, merece especial consideración cuando la fuente que genera dicha situación de peligro es el entorno laboral.

DEFINICIÓN FISIOLÓGICA

Su origen etimológico deriva de la palabra griega *stringere*, que significa provocar tensión. Fue acuñada por el endocrinólogo Dr. Selye (1907-1982) definiéndola como "la respuesta corporal no específica ante cualquier demanda externa que se le haga al organismo", principalmente si esta demanda excede la capacidad de respuesta.

Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo cuando se encuentra en una situación de peligro. Está asociada, entre otros aspectos, a la liberación de la hormona adrenalina, y prepara para al organismo para la lucha o la huida. De esta forma participan casi

todos los órganos y funciones del cuerpo: los músculos se activan, aumentan las frecuencias cardíaca y respiratoria aumentando, así, el volumen de sangre que es bombeada, favoreciendo la llegada de oxígeno a las células y mejorando, de esta forma, la cantidad de energía disponible para poder afrontar, con mayor éxito, esta situación de peligro. Para ello la sangre es dirigida a áreas prioritarias, como lo son corazón, pulmones, riñones, hígado, músculos grandes y el cerebro, disminuyéndose, por el contrario, el aporte sanguíneo a zonas no prioritarias como la circulación periférica o la función digestiva.

Cualquier estímulo percibido como peligroso puede suponer un factor de desequilibrio que trastorne la estabilidad de nuestro medio interno, respondiendo el organismo para controlar este cambio de situación.

Esta activación no tiene en sí misma un carácter negativo. El sujeto responde inespecíficamente ante cualquier presión, sin tener en cuenta la naturaleza del estímulo. Produce una reacción orgánica y psicológica común ante cualquier estímulo, a la que denominaremos "respuesta no específica".

El problema se produce cuando un organismo se enfrenta de manera continua y continuada, en el tiempo, con una situación de estrés.

Al enfrentar al organismo a situaciones de estrés, se puede observar la siguiente evolución temporal, denominada Síndrome General de Adaptación (Selye) y que consta de tres fases:

- 1.** Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, en un primer momento, se produce una reacción automática encaminada a preparar el organismo para la acción, para la respuesta, con los mecanismos fisiológicos descritos anteriormente (aumento de la frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria, etc.).

Quando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia.

- 2.** Fase de resistencia: Es aquí donde el organismo pone en juego todas sus capacidades para hacer frente al estresor, tratando de resistir a su efecto o tratando de adaptarse para mantener el equilibrio interno.

Si se logra el equilibrio deseado ante la exposición del agente estresante, el organismo vuelve a la normalidad. En cambio si el organismo no logra superar los efectos de dicha presión continuada o de la intensidad de la misma, aparece la tercera fase.

- 3.** Fase de agotamiento: Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar dicho estímulo negativo, produciéndose una progresiva extenuación de organismo, que puede llevar a la enfermedad.



A cualquier tipo de estímulo capaz de generar una percepción de peligro en el organismo se le denomina estresor o factor estresante.

GENERACIÓN DEL ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL

Más allá de su acepción fisiológica, que ya hemos descrito en profundidad en el apartado anterior, debemos tener en consideración la generación de estrés en el ámbito laboral. Pudiendo definir este como "el conjunto de reacciones -emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento- que se da en un trabajador expuesto, de forma prolongada, a una presión intensa debido a las cargas que le crea su entorno de trabajo".

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, "cerca de un tercio de los trabajadores europeos -más de 40 millones de personas- afirman sentirse estresados en su trabajo, calculándose que el estrés es responsable de más del 50% de las jornadas laborales perdidas en la Unión Europea".

Su elevada incidencia, recogida en numerosos estudios y publicaciones, está intrínsecamente relacionada con el modo de organización del trabajo de nuestras empresas. En la forma en que dentro de la empresa se gestionan aspectos tales como: horarios de trabajo, falta de conciliación de la vida familiar, carga de trabajo, estilos agresivos de mando, falta de autonomía en el trabajo, o situaciones de violencia en las aulas.

Se ha demostrado que existen ciertas diferencias personales a la hora de afrontar situaciones potenciales de estrés. Existiendo una serie de características en la personalidad de los individuos que aumentan, o disminuyen, la vulnerabilidad de esos sujetos ante una misma agresión o peligro.

El reconocimiento de que hay personas que son capaces de afrontar con mayor éxito situaciones potencialmente estresantes no puede servir de excusa, como se hace desde determinados sectores empresariales, para culpabilizar a las que no hayan sido capaces de afrontarlas con tanta efectividad. Pues lo correcto, tanto desde el punto de vista preventivo como desde el punto de vista ético, diría yo, está en garantizar unas condiciones laborales que no generen situaciones potencialmente perjudiciales a la mayoría de los trabajadores, aunque haya algunos que sean capaces de trabajar bajo condiciones laborales más exigentes.



Es un derecho inalienable de todo trabajador poder realizar su trabajo en condiciones que no perjudiquen a su salud. Derecho recogido en múltiples disposiciones legales empezando por la Constitución Española, dentro de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, y terminando en la Ley de Prevención de riesgos Laborales, como cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección en la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

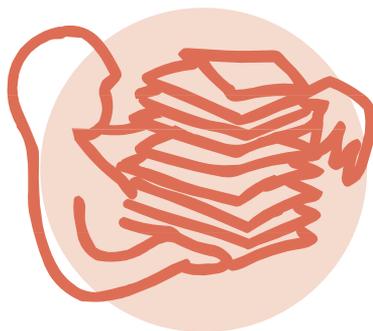
De esta forma es obligación del empresario, en el caso de centros privados o concertados, o de la Administración que ostente las competencias educativas, para el caso de centros de titularidad pública, adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar que los trabajadores realicen su actividad laboral sin riesgo para dicha salud.

SIGNOS Y SÍNTOMAS

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son:

Los síntomas del estrés son muchos y resulta difícil hacer un diagnóstico diferencial con total exactitud, pues estos mismos síntomas pueden ser comunes a otras patologías. Además puede existir cierta variación individual a la hora de expresar somatológicamente estas situaciones de estrés.

No obstante síntomas comunes en personas que padecen estrés son:



Relacionados con el comportamiento:

- Ansiedad, irritabilidad, miedo, fluctuación del ánimo, confusión o turbación.
- Pensamientos excesivamente autocríticos.
- Dificultad para concentrarse y tomar decisiones, pensamientos repetitivos, excesivo temor al fracaso.

Relacionados con la conducta:

- Tartamudez u otras dificultades del habla, reacciones impulsivas, risa nerviosa, trato brusco a los demás.
- Apretar las mandíbulas.
- Aumento del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.
- Disminución del apetito.
- Insomnio.

Síntomas físicos y fisiológicos:

- Contracción muscular.
- Dolor de cabeza.
- Rigidez en espalda y cuello.
- Malas digestiones, úlceras gástricas.
- Aumento de gripes e infecciones.
- Palpitaciones, temblores, o boca reseca.
- Sarpullidos y otras afecciones de la piel.
- Disfunciones sexuales.

EFECTOS DEL ESTRÉS CRÓNICO SOBRE LA SALUD

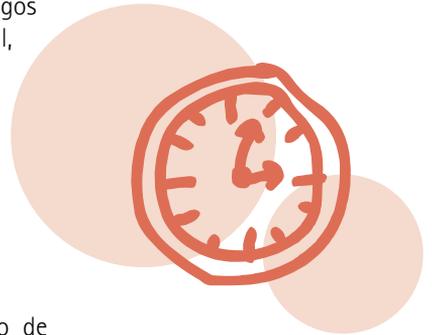
Numerosos estudios científicos en animales avalan la incidencia negativa del estrés crónico sobre diversos órganos y funciones fisiológicas diversas. Muchas de las patologías detectadas como consecuencia de la exposición continuada al estrés suponen un elevado riesgo vital para la funcionalidad del órgano, la actividad fisiológica afectada e incluso para la vida del organismo estudiado.

El problema que nos enfrentamos es que todavía no hay estudios concluyentes realizados en humanos que certifiquen, con la validez científica necesaria, que estos datos son extrapolables con seguridad a la especie humana. Parte de la comunidad científica manifiesta el convencimiento de que estas enfermedades y patologías observadas en estudios de laboratorio serán refrendadas, en un futuro no muy lejano, cuando el estrés crónico en humanos sea mejor estudiado.

MEDIDAS PREVENTIVAS

El estrés, se puede y debe afrontar desde distintas perspectivas:

- a **Desde la organización del trabajo:** Muchos de los riesgos de padecer estrés, y otros riesgos de origen psicosocial, provienen de una mala organización del trabajo. Es obligación –según indica la LPRL– del empresario, o de la Administración respecto al personal a su servicio, tomar las medidas preventivas adecuadas para evitarlos. Entre las que se encuentran modificar aquellas situaciones de la organización del trabajo que generan estrés.
- b **Medidas individuales.** Independientemente del tipo de medidas de carácter organizativo a tomar, es bueno conocer algunas estrategias preventivas, de carácter personal, que ayudan a prevenir los efectos nocivos de estos factores psicosociales.



A. MEDIDAS PREVENTIVAS DESDE LA ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

- Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo.
- Reducir o aumentar, según el caso, la carga de trabajo, ajustándola a las capacidades de la persona.
- Reorganizar el tiempo de trabajo, tipo de jornada, duración de la misma, flexibilidad laboral, conciliación de la vida laboral, etc.

- Facilitar la auto-distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.
- Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo, diseñando puestos de trabajo en los que la carga mental, o esfuerzo de atención y de memoria, llegue hasta niveles que sean manejables.
- Favorecer la variedad de tareas, evitando en lo posible tareas monótonas y repetitivas.
- Garantizar la adquisición de la información y formación necesaria para realizar la tarea, de forma eficaz y segura.
- Definir de forma clara y específica, cuáles son las obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- Adecuar las condiciones ambientales del lugar de trabajo: espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de seguridad, claridad, sencillez y utilidad real.
- Garantizar la participación de los trabajadores a través de los cauces legales que especifica la ley.
- Promocionar programas de ayuda y atención especializada sobre estos factores psicosociales.

B. MEDIDAS PREVENTIVAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL

En tu vida normal:

- Duerme las horas suficientes que tu cuerpo necesite.
- Sigue una Dieta Mediterránea: aceite de oliva, cereales, pescado, ave, verduras, legumbres y frutas. Evita comidas copiosas con exceso de azúcar refinada, grasas, frituras o huevos.
- Reduce, si eres consumidor exagerado, las cantidades de sal, café, tabaco y alcohol.
- Realiza ejercicio físico moderado de forma regular. Beneficia al sistema cardiovascular y ayuda a quemar calorías. Relaja y elimina tensiones.



- Utiliza técnicas de relajación: yoga, meditación, técnicas de respiración.
- Planificate actividades de ocio: Leer, ir al cine, deporte, escuchar música...
- Dedicar tiempo a la familia y amistades.

En el trabajo:

- Trata de ver los problemas que surgen como desafíos, y no como situaciones amenazadoras.
- Aprende a medir tus capacidades, evita "exprimirte" hasta el agotamiento. Se realista y ponte objetivos realistas que puedas conseguir.
- Cuando una tarea no avanza, cambia de tarea o haz una pausa.
- Acostúmbrate a expresar tus puntos de vista de manera asertiva: de forma sincera y honesta pero sin perder las formas. También debes admitir la crítica hacia tu trabajo, respetando otros puntos de vista.
- La disculpa, la comprensión y la tolerancia resulta la mejor opción para resolver algunos conflictos.
- Si estás estresado, no dudes en pedir ayuda. Es más fácil actuar en las primeras fases de aparición de un problema.

FATIGA MENTAL

Cuando la carga de trabajo es excesiva, aparece la fatiga mental. Se define la fatiga mental como la disminución de la eficiencia funcional mental y física.

La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante:

- Una impresión sensorial de cansancio.
- Una peor relación esfuerzo/resultado, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc.



El alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona.

CARGA MENTAL

El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales en determinada proporción. No existe trabajo exclusivamente físico o exclusivamente mental. Así diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine.

Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental".

La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza.

La carga de trabajo mental es la relación entre las exigencias del trabajo y los recursos mentales de que dispone una persona para hacer frente a tales exigencias.

FACTORES QUE CONTRIBUYEN A AUMENTAR LA CARGA MENTAL

a) Dependientes de la exigencia de la tarea.

- Atención sostenida.
- Forma de tratar la información: número y cantidad de señales que se han de detectar, número y trascendencia de las decisiones a tomar, etc.
- Grado de responsabilidad.
- Duración y perfil temporal de la actividad: horarios de trabajo, pausas, trabajo a turnos, etc.
- Contenido propio de la tarea.
- Peligro de la tarea: alumnos conflictivos, posibilidad de robos, etc.

b) Circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización).

Físicas:

- Iluminación.
- Condiciones climáticas.
- Nivel de ruido.
- Clima atmosférico, en el caso de trabajo en el exterior.
- Olores.

Sociales y de organización:

- Tipo de organización: estructura de control y comunicación.
- Clima/Ambiente de la organización: aceptación personal; relaciones entre las personas, etc.
- Factores de grupo: estructura de grupo, cohesión, etc.
- Estilo de dirección.

- Conflictos en el seno de un grupo, entre grupos o entre personas.
- Contactos sociales: trabajo aislado, relaciones con clientes, etc.

Circunstancias procedentes del exterior de la organización:

- Exigencias sociales: responsabilidad en relación con la salud y el bienestar públicos.
- Normas culturales sobre las condiciones de trabajo, los valores, las normas socialmente aceptables.

C) Características individuales que influyen en la capacidad de sufrir la carga mental.

- Nivel de aspiración, autoconfianza, motivación, actitud y estilo de reacción de los individuos.
- Capacidades, cualificación/capacitación, conocimientos, y experiencia de las personas.
- Edad.
- Estado general, salud y constitución física.

MEDIDAS PREVENTIVAS

La carga mental de trabajo inadecuada, ya sea por exceso o por defecto, puede tener diversas consecuencias negativas: tensión, fatiga, sentimientos de monotonía, estrés, etc.

Para prevenir estas consecuencias negativas se deben adoptar medidas:

- Organizativas. Cuya obligación corresponde a empresarios y Administración. La aplicación adecuada de estas medidas organizativas reducen, en gran medida, los efectos negativos de la carga de trabajo.
- De carácter personal. Encaminadas a adquirir más formación, más destrezas, mejores estrategias de trabajo, etc.

MEDIDAS GENERALES

- Facilitar la formación necesaria para desempeñar, de forma adecuada, el trabajo.
- Reducir o aumentar, para ajustarla a las capacidades de la persona, la carga de trabajo.
- Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga de atención y de memoria llegue a niveles que sean manejables.
- Reorganizar el tiempo de trabajo para lograr niveles de cierto autocontrol de la actividad.

- Rediseñar el lugar de trabajo: adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Reformular el contenido del puesto de trabajo, favoreciendo el movimiento mental.
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA DOCENTES

Es primordial, a fin de evitar una carga mental excesiva, un reparto de la carga docente adecuado. Estas medidas son fundamentalmente organizativas y deben ser diseñadas y organizadas desde la dirección de la empresa. Entre las medidas para repartir la carga docente de una manera adecuada destacamos:

Alternar asignaturas, o cursos, que dediquen un elevado esfuerzo intelectual con otras que requieran esfuerzos menores. Por ejemplo supone un esfuerzo mental menor alternar un 2º de la ESO con un curso de bachillerato, que dar toda la mañana cursos de la ESO, generalmente más revoltosos.

Intentar programar para primeras horas de la mañana las asignaturas que supongan un mayor esfuerzo intelectual a los alumnos, ya que según avanza la jornada lectiva estos comienzan a estar más cansados y comienzan a comportarse peor, lo que repercute en el aumento de la carga de mental y física de trabajo.



Colocar las horas no lectivas de libre disposición de manera que supongan una pausa en la jornada que sirva para relajarse y descansar del esfuerzo mental.

Un ambiente físico escolar adecuado, libre de ruidos, con buena luminosidad, temperatura, etc., influye muy positivamente sobre la carga de trabajo, y viceversa.

Una buena relación laboral entre compañeros, dirección, padres y alumnado, mejora las relaciones sociales y de convivencia lo que repercute notablemente en la carga mental de trabajo. De manera contraria un mal ambiente de trabajo aumenta la carga mental y el estrés. Por ello es recomendable favorecer actividades y estrategias encaminadas a mejorar estas relaciones interpersonales.

En relación al apartado anterior y en orden de mejorar las relaciones sociales y la convivencia, es recomendable tratar temas alternativos a los propios de centro escolar, para tratar de "desconectar" de los problemas propios del centro y encontrando temas y vínculos de otra clase con los compañeros.

Es conveniente facilitar mecanismos de comunicación y transmisión de experiencias entre compañeros. Haciendo especial hincapié en el personal más joven y de reciente incorporación, ya que su inexperiencia juega en su contra, siendo sufridores de mayor carga mental que sus compañeros más veteranos.

En muchos centros escolares el profesor esta sujeto a situaciones de conflicto de rol. Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes, incompatibles o contradictorias para realizar con éxito dicho trabajo. Esto se da en el ámbito de la enseñanza cuando se demanda al profesor que eduque y mantenga una disciplina adecuada en el aula, pero no se le proporcionan herramientas para conseguirlo. En muchos casos el profesor sufre presiones por parte de padres, principalmente, y del equipo directivo, en centros privados y concertados, a la hora de enfrentarse a situaciones de conflictividad en el aula.

Para evitar esta situación es recomendable que se marquen directrices y se elaboren estrategias de manejo de situaciones conflictivas. Directrices y estrategias tendentes a reforzar el trabajo de los docentes y no docentes. Es conveniente que queden recogidas en el proyecto educativo del centro y sean asumidas por toda la comunidad educativa.

SÍNDROME DEL QUEMADO (BURNOUT)

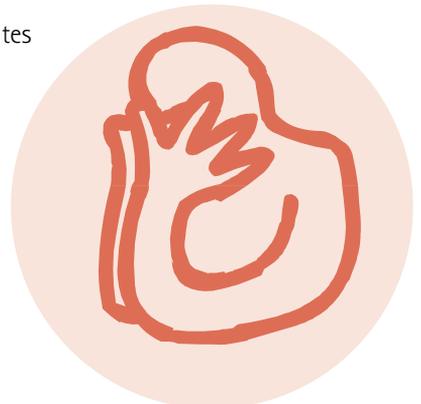
DEFINICIÓN

Es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales del trabajo. Maslach lo define como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas."

SÍNTOMAS

Para caracterizar un Burnout, se deben producir los siguientes sentimientos o síntomas:

1. Agotamiento emocional: Sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo.
2. Despersonalización: Desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia las personas objeto del trabajo. Se produce un endurecimiento afectivo y sus conductas son vistas por los usuarios de manera deshumanizada.



3. Baja realización personal en el trabajo: Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.

POSIBLES EFECTOS DEL BURNOUT

- **Psicosomáticos:**

- Cansancio hasta el agotamiento y malestar general.
- Fatiga crónica.
- Alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo.
- Dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.

- **De conducta:**

- Conducta despersonalizada en la relación con los alumnos.
- Abuso barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.).
- Cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.

- **Emocionales:**

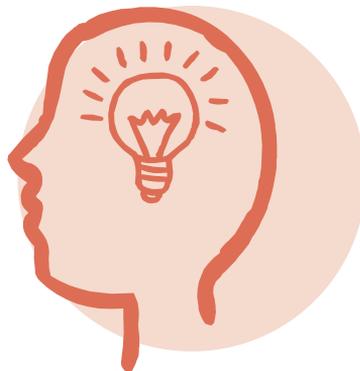
- Agotamiento emocional.
- Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección.
- Ansiedad.
- Sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.

- **Sociales y de relaciones interpersonales:**
 - Actitudes negativas hacia la vida en general.
 - Disminución de la calidad de vida personal.
 - Aumento de los problemas de pareja y familiares.
 - Se tiende al aislamiento social.

- **Sobre la organización**
 - Disminución de la capacidad de trabajo.
 - Disminución del compromiso.
 - Bajo rendimiento y menor eficacia.
 - Mayor absentismo y una mayor desmotivación, aumentan las rotaciones y los abandonos de la organización.
 - Resulta muy afectada la calidad del trabajo.
 - Aumento de los conflictos con padres y alumnos.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas a adoptar contra el síndrome del quemado o burnout son las mismas aplicables al estrés.



3

Medidas preventivas y de actuación contra las distintas situaciones de violencia en los centros escolares

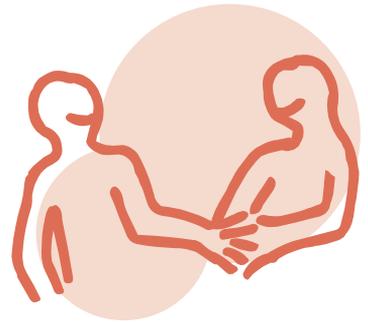


MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

MEDIDAS A TOMAR POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Para lograr actuar eficientemente contra la violencia en los centros escolares, debemos partir de una serie de medidas a tomar por parte de las distintas Administraciones con competencias en la materia.

Estas medidas deben servir de base sobre los que cimentar una mejor convivencia en los centros educativos.



A. PROPUESTAS DE MEJORA. REIVINDICACIONES

a.1) Medidas específicas. Elaboración de protocolos de actuación

Es responsabilidad de las distintas Administraciones educativas con competencias en la materia facilitar los protocolos de actuación, con sus medidas preventivas y de actuación específicas, frente a las distintas situaciones de violencia detectadas en los centros escolares.

Algunas CCAA ya han elaborado protocolos de actuación para algunos casos concretos de situaciones de violencia en los centros educativos, como es el caso de Castilla la Mancha, que tiene elaborado un protocolo de actuación ante el acoso escolar, pero todavía falta mucho camino que recorrer para un desarrollo completo de muchos de estos aspectos.

a.2) Medidas de generales. De atención a la diversidad del alumnado

Es necesario disponer de medidas de atención adecuada a la diversidad de alumnos que tenemos en nuestros centros, particularmente para aquellos alumnos con problemas de adaptación a la institución escolar, desmotivados, sin interés por estudiar y con un elevado grado de fracaso escolar.

Con el objetivo prioritario de dar respuesta a las necesidades educativas de este colectivo, cuya consecución repercutiría, con toda seguridad, en la mejora de la convivencia y la disminución la conflictividad en los centros, es necesario adoptar, en primer lugar, medidas como:

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

- La adopción y generalización de medidas de atención a la diversidad que den respuesta a las necesidades del alumnado, todas ellas con la adecuada dotación de recursos humanos y materiales:
 - Aulas de acogida para estudiantes sin conocimiento o con bajo conocimiento de la lengua de esa CCAA.
 - Programas de diversificación curricular.
 - Programas específicos desde 1º de ESO para atención a alumnos que presentan rechazo al sistema educativo y a la institución escolar, y que con frecuencia presentan un retraso escolar de dos o más cursos con respecto al que se encuentran adscritos.
 - Programas de cualificación profesional inicial.
 - Agrupamientos flexibles.
 - Atención especializada a alumnos con necesidades educativas específicas.
 - Cuantas otras pudieran surgir a propuesta razonada de los centros para una adecuada atención a las necesidades del alumnado de los centros.
- Introducción de las habilidades sociales como parte obligatoria y esencial en el currículum escolar ordinario.
- Disminución de la ratio alumnos/grupo, particularmente cuando el grupo tenga alumnado que presente problemas de convivencia.
- Dotar a los centros de instrumentos eficaces para desarrollar planes de convivencia que respondan a los problemas de convivencia y disciplina existentes.
- Elaboración por parte del Departamento de Educación de materiales y guías para el profesorado y tutores para el tratamiento de la convivencia escolar tanto en situaciones que puedan presentarse como para actividades de tutoría con alumnos.
- Dotación a los centros de nuevos profesionales, como educadores y trabajadores sociales, etc., con los que poder atender las nuevas necesidades y reforzar la labor del profesorado.
- Formación a padres a través de "Escuelas de padres"
- Desarrollar una formación del profesorado con contenidos orientados a la prevención de los conflictos, a la mejora de la convivencia y a la práctica de la mediación escolar.
- Favorecer la mediación como metodología más adecuada para la solución pacífica de conflictos en los centros. Creación en todos los centros de la figura del profesor encargado de coordinar la mediación.
- Contemplar en el Reglamento Orgánico de Centros (ROC), la figura de responsable de convivencia.
- Contemplar en el Reglamento Orgánico de Centros a los equipos docentes al mismo nivel que los departamentos para poderse reunir no sólo para evaluar sino también para tratar temas de convivencia.
- Promover que el valor de la convivencia sea parte esencial del currículo de los centros.



B. COMPROMISO ACTUAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El 23 de marzo de 2006, el Ministerio de Educación y Ciencia y distintos Agentes Sociales, entre los que se encuentra FETE-UGT, ACUERDAN ESTABLECER un PLAN DE ACTUACIÓN para la promoción y la mejora de la convivencia escolar, incluyendo en él los siguientes compromisos de actuación:

1. Creación del Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar y de Prevención de Conflictos Escolares. Finalmente concretado a través del R.D. 275/2007, de 23 de febrero.
2. Revisión de la normativa referida a la convivencia escolar:
 - La adopción de medidas adecuadas para garantizar la defensa jurídica de los docentes y los alumnos víctimas de violencia escolar.
 - Proporcionar la asistencia especializada que sea necesaria.
 - Revisión de la normativa de derechos y deberes del alumnado y de los reglamentos de organización y funcionamiento de los centros.
 - Planes integrales de intervención a favor de la convivencia y en contra de la violencia.
 - Establecimiento de protocolos de actuación ante las agresiones al profesorado o alumnado.
 - Refuerzo del papel del profesorado y de su notoriedad en el aula.
3. Articulación de programas de actuación en los centros y zonas que necesiten mayores recursos humanos y materiales para llevar a cabo su actividad educadora.
4. Incorporación a los programas de formación inicial del profesorado de planes de formación destinados a favorecer la convivencia en los centros educativos.
5. Firma de convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas para la incorporación de cien centros a los programas de control de asistencia e información a las familias.
6. Apertura de una página web sobre convivencia en los centros educativos.
7. Elaboración, por parte del Ministerio de Educación y Ciencia, en colaboración con las organizaciones firmantes, de estrategias, orientaciones y materiales para el desarrollo de planes de convivencia en todos los centros educativos, así como la elaboración de guías de buenas prácticas y materiales de apoyo a los centros.
8. Organización, junto con las CCAA, de cursos de formación de formadores en temas de convivencia.
9. Favorecer, junto con las CCAA, una mayor implicación de las AMPAs y de las Asociaciones de Alumnos en la convivencia escolar.

Esperamos que todos los puntos de este acuerdo se concreten, y lleven a la práctica, en el menor tiempo posible y que la adopción de dichas medidas conlleve una disminución de la conflictividad en los centros escolares.

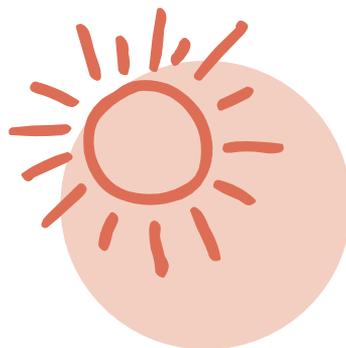
PREVENCIÓN EN EL CENTRO ESCOLAR

El centro educativo cuenta con múltiples recursos para trabajar y promover la educación en la convivencia. De hecho, la mayoría de ellos los vienen utilizando de forma habitual para crear climas que favorezcan la convivencia, la adquisición de valores democráticos y la solución pacífica de los conflictos. Nosotros hemos clasificado los ámbitos de actuación en tres niveles:

- A. Propuestas a nivel organizativo.
- B. Propuestas a nivel de aula.
- C. Papel de la familia.

A) PROPUESTAS A NIVEL ORGANIZATIVO

- a.1) Proyecto Educativo de Centro.
- a.2) Plan de Convivencia.
- a.3) Plan de Atención a la Diversidad.
- a.4) Reglamento de Régimen Interno.
- a.5) Plan de Acción Tutorial.
- a.6) La convivencia como tema transversal.
- a.7) Instrumentos de Mediación.



a.1) Proyecto Educativo de Centro (P.E.C.)

El equipo directivo elaborará el proyecto educativo del centro de acuerdo con las directrices establecidas por el consejo escolar y las propuestas realizadas por el claustro y los equipos de ciclo.

La convivencia es objetivo formativo en sí mismo y como tal ha de ser tratada en el Proyecto Educativo de Centro (P.E.C.), en el que se han de hacer explícitos los rasgos y características del modelo de convivencia, de relaciones y de trabajo que se aplica en el Centro Educativo, tanto en lo relativo a la convivencia interna dentro de cada sector (profesorado, equipo directivo, personal no docente, alumnado y familias), como de los diferentes sectores entre sí.

En la elaboración del P.E.C. se debe tener en cuenta el propio centro y el entorno donde está ubicado. A partir de este análisis se puede planificar un diseño de intervenciones coherentes que den respuesta a las necesidades detectadas.

Con posterioridad se deben concretar las actividades y acciones específicas para lograr nuestros objetivos propuestos.

Bien directamente relacionado con el P.E.C. o como parte del Proyecto Curricular de Etapa (P.C.E.) se pueden y deben crear, instrumentos específicos en relación con la convivencia:

- Plan de Convivencia.

- Plan de Atención a la Diversidad.
- Reglamento de Régimen Interno.
- Plan de Acción Tutorial.
- La convivencia como tema transversal.
- Instrumentos de Mediación.

a.2) Plan de Convivencia

Una vez asumido en el P.E.C. que la convivencia es objetivo prioritario, es recomendable realizar un documento que recoja todos los aspectos concretos relacionados con esta problemática. A este documento lo denominamos Plan de Convivencia.

Un Plan de Convivencia debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- El consenso de los docentes sobre el valor de la convivencia en el centro y su relación con los objetivos del proyecto educativo.
- Definición de los conceptos básicos para utilizar un lenguaje común.
- Realización de un análisis previo para conocer la situación específica del centro.
- Una secuencia clara, flexible y jerarquizada de objetivos que se quieren conseguir.
- Un programa concreto para cada fase que permita aportar innovaciones que surjan a lo largo del proceso.
- Un calendario de actuaciones de carácter preventivo, indicando los ámbitos curriculares, tutoriales, espacio-temporales, etc., que se van a abordar.
- Disponer los recursos personales necesarios para llevar el plan a cabo.
- Un listado de los recursos, instrumentos y procedimientos que se poseen y que pueden ponerse al servicio del plan, incluida la ayuda externa para la formación, en el caso de que fuera necesaria.
- El diseño de un sistema de evaluación que permita valorar la efectividad de las medidas adoptadas.



Extraído de "La Convivencia en los Centros Educativos", del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

La redacción y planificación de los objetivos y contenidos de este plan debe realizarse por una Comisión de Convivencia, que debe constituirse en el seno del Consejo Escolar, pues para su buen desarrollo necesita la colaboración y el apoyo del conjunto de la comunidad educativa: profesores, alumnos y padres.

Papel del equipo directivo

Aun reconociendo que el plan de convivencia es un instrumento en cuyo desarrollo implica a toda la comunidad educativa, el equipo directivo ocupa un papel primordial en el establecimiento y desarrollo del mismo. Un equipo comprometido, unido, con los mismos objetivos en relación al problema de la convivencia, puede ejercer un liderazgo eficaz que permita la superación de las diferencias y conflictos que aparecen en los centros escolares.

Para promover la convivencia, además de los instrumentos especificados en el P.E.C., puede utilizar las siguientes herramientas o cauces organizativos:

- El Claustro de Profesores.
- El Consejo Escolar.
- La Comisión de Coordinación Pedagógica.
- La Comisión de Convivencia.
- La Asociación de Padres y Madres (AMPAS).
- Y de cuantas otras tenga a su disposición

a.3) El Plan de Atención a la Diversidad

Debe recoger las respuestas educativas y las modalidades organizativas específicas de atención a la diversidad para aquel alumnado que, por sus características diferenciales en virtud de sus capacidades, intereses o medio social, puedan encontrarse en situación de desventaja o necesitados de una atención específica.

La detección y su atención temprana a las necesidades de este alumnado, favorece un mejor clima de convivencia en el centro.

Dentro de este documento, se puede incluir un Plan de Acogida para lograr una mejor adaptación de los alumnos a su llegada al centro educativo.

a.4) El Reglamento de Régimen Interior

Forma parte explícita del P.E.C. y debe ser aprobado por el Consejo Escolar. Debe contener, entre otras especificaciones, las normas de convivencia que favorezcan las relaciones entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Debe tener en cuenta cuestiones referidas a la disciplina, el orden, el silencio, el respeto a la norma y aún los hábitos de limpieza y cuidado de materiales, normas imprescindibles para una convivencia en que se garanticen los derechos de todos y el bienestar colectivo.

Es conveniente que en la elaboración de estas normas participe el alumnado de los Institutos de Educación Secundaria. La experiencia confirma que, a medida que aumenta la participación del alumnado, disminuye la conflictividad.

Se recomienda la reelaboración periódica de estas normas de convivencia, no sólo por la necesidad de su continua actualización, sino para ofrecer al alumnado la posibilidad de participar en su establecimiento.

Un inadecuado planteamiento de las normas del reglamento de régimen interior puede ser la causa de los conflictos: bien por plantear normas o reglas cuya aplicación práctica va a ser de utópica aplicación, con el correspondiente menoscabo a la autoridad moral de dicho reglamento interno, o por permitir actitudes excesivamente permisivas y comprensivas.

El Reglamento de Régimen Interno del Centro debe contemplarse no sólo como una sanción para castigar una desviación del comportamiento, sino como una oportunidad para ayudar a la resolución del conflicto, aprovechando dicha sanción para lograr que estos comportamientos disruptivos puedan ser reconducidos.

a.5) Plan de Acción Tutorial

El profesor tutor, además de sus funciones habituales definidas en la P.C.E., tendrá como funciones: la atención individualizada de sus alumnos, el asesoramiento de ellos, y el de sus familias, así como la coordinación del equipo docente en todas las actividades relacionadas con la convivencia en los centros educativos.

Para lograr estos objetivos es importante la formación del profesorado en estos temas. A la espera de que las distintas Administraciones con las competencias en la materia oferten y regulen los contenidos y la forma de recibir esa formación, se puede buscar colaboración en distintas organizaciones como: Organizaciones Sindicales, ONGs u otras asociaciones.

a.6) La convivencia como tema transversal

En los Proyectos Curriculares de Etapa (P.C.E.) se debe de incluir orientaciones para incorporar, a través de las distintas áreas, la educación para la tolerancia, para la paz, la educación para la convivencia, la educación intercultural, para la igualdad entre sexos, la educación ambiental, la educación para la salud, la educación sexual, la educación para el consumo y la educación vial, que se articulan en torno a la educación moral y cívica.



Este tratamiento de los temas transversales conlleva:

- La adaptación de este trabajo al entorno del centro.
- La distribución de los objetivos, contenidos y criterios de evaluación vinculados e integrados en las diferentes áreas.
- Materiales y recursos didácticos que se van a utilizar.

- Propuestas para la programación de las actividades complementarias y extraescolares relacionadas con los temas transversales.
- Concreción de los aspectos que sean posibles en las Programaciones Didácticas de los departamentos.

a.7) Instrumentos de Mediación y Resolución de Conflictos

Los conflictos son parte consustancial en las relaciones interpersonales. La resolución de conflictos debe abordarse de manera que se facilite el aprendizaje en valores al tiempo que se limita el efecto negativo del problema puntual.

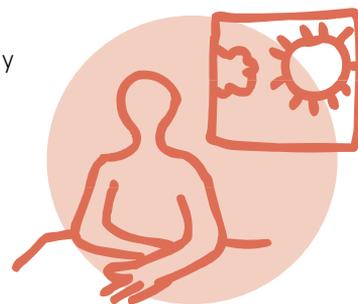
Desde la estructura organizativa del centro se debe tener una estrategia común, y consensuada por todos los miembros de la comunidad educativa, para abordar de forma conjunta y eficaz estos problemas de convivencia.

Dentro de las medidas a realizar a nivel de aula desarrollaremos, con un poco más de profundidad, aspectos relacionados con la mediación.

B. PROPUESTAS A NIVEL DE AULA

Una vez determinados los objetivos del centro para prevenir y trabajar la convivencia, el siguiente grado de concreción de dichas medidas está en el aula. Desde allí proponemos trabajar los siguientes aspectos:

- b.1) Mejora de las competencias sociales de los alumnos.
- b.2) Programas de mediación y resolución de conflictos.
- b.3) Cohesión de grupo y gestión democrática de las normas.
- b.4) Educación en valores.
- b.5) Papel del profesorado.



b.1) Mejora de las competencias sociales de los alumnos

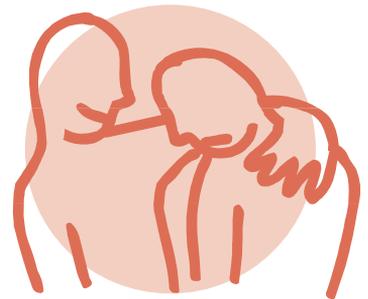
Un hecho constatado y del que están de acuerdo la totalidad de especialistas en la materia es la falta de recursos personales y de habilidades sociales que tienen, no sólo los jóvenes de hoy en día, si no una gran parte de la sociedad en general. También está fuera de duda la relación directa de esta falta de recursos personales con el modo en que las personas se relacionan, se comunican, y expresan sus sentimientos. Circunstancias que repercuten de gran manera en la convivencia de unos con otros.

Desde el propio Ministerio de Educación y Ciencia, en el estudio denominado "Las habilidades sociales en el currículo", propone la introducción de las habilidades sociales como parte obligatoria y esencial en el currículum escolar ordinario, delimitando un tiempo en el horario lectivo y diseñando actividades didácticas a realizar para la consecución de los objetivos propuestos. En dicha publicación también se indica, la afirmación de que la enseñanza de dichas habilidades sociales es una competencia y responsabilidad clara de la escuela como institución, junto a la familia y en coordinación con ella.

Uno de los fines de la educación es el desarrollo personal e integral de la persona en los planos intelectual, motor, de equilibrio personal y afectivo, de relación interpersonal y de actuación e inserción laboral (MEC, 1990). En la LOGSE ya se hizo implícita la importancia de los temas transversales como la educación moral y cívica, la educación para la paz, la educación para la igualdad de oportunidades entre los sexos, la educación ambiental, la educación sexual, la educación para la salud, la educación del consumidor y la educación vial son importantes para el logro de esa educación integral.

Una comisión de expertos de la UNESCO, en un documento titulado «La educación encierra un tesoro», afirma que la educación para el siglo XXI ha de estructurarse en torno a cuatro pilares básicos que son aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser (Jacques Delors, 1996).

El aprendizaje de la convivencia, la educación en valores, la educación para las relaciones interpersonales, la enseñanza de habilidades de interacción social, son esenciales para poder abordar con eficacia y justicia los problemas y dificultades que pueden surgir en las relaciones con los demás. Estas habilidades y competencias se pueden y deben fomentar y "entrenar" desde la escuela.



Sin entrar en detalle en estos temas, pues no son motivo de esta publicación, haremos un breve repaso de los conceptos más representativos que debemos conocer:

Habilidades sociales: son «las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria». Son necesarias para: decir que no, hacer una petición, responder a un saludo, manejar un problema con una amiga, empatizar o ponerte en el lugar de otra persona, hacer preguntas, expresar tristeza, decir cosas agradables, etc.

La conducta asertiva: es el modo en el que expresamos nuestros sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. La persona asertiva elige por ella misma, protege sus propios derechos y respeta los derechos de los otros, consigue sus objetivos sin herir a los demás, es expresiva socialmente y emocionalmente, se siente bien con ella misma y tiene confianza en sí misma. Esta conducta se opone al comportamiento agresivo o al pasivo.

Inteligencia emocional: está compuesta de un numeroso conjunto de habilidades como son: autocontrol emocional, el entusiasmo, la perseverancia, la capacidad de automotivarse, las relaciones interpersonales, el modo en que se perciben los sentimientos de los demás, la expresión emocional, el autoconocimiento, la sociabilidad, la empatía, el modo de resolver conflictos, la forma de colaborar con los demás, el control de los impulsos, el manejo de la ansiedad, etc.

El autoconcepto «es el conjunto de percepciones o referencias que el sujeto tiene de sí mismo; el conjunto de características, atributos, cualidades y deficiencias, capacidades y límites, valores y relaciones que el sujeto conoce como descriptivos de sí y que percibe como datos de su identidad (Hamachek, 1981).

La autoestima «es la evaluación que hace el individuo de sí mismo y que tiende a mantenerse; expresa una actitud de aprobación o rechazo y hasta qué punto el sujeto se considera capaz, significativo, exitoso y valioso » (Coopersmith, 1967). Es la valoración, positiva o negativa, que uno hace de sí mismo. Es la valoración que hacemos del autoconcepto.

La importancia del autoconcepto radica en su notable contribución a la formación de la personalidad. La autoestima tiene que ver con la competencia social, ya que influye sobre la persona en cómo se siente, cómo piensa, cómo aprende, cómo se valora, cómo se relaciona con los demás y, en definitiva, cómo se comporta (Clark, Clemen y Bean, 1993).

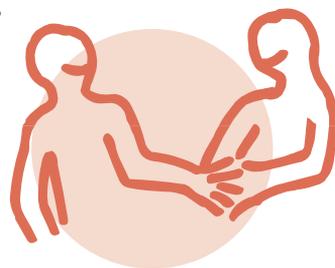
El autoconcepto se forma a partir de las propias experiencias de éxito y fracaso, y en las relaciones con el medio de acuerdo a las opiniones de los otros respecto a nuestras características y nuestra conducta, y gracias al acceso a capacidades psicológicas crecientes (Haeussler y Milicic, 1996).

Un hecho constatado y del que están de acuerdo la totalidad de especialistas en la materia es la falta de recursos personales y de habilidades sociales que tienen, no sólo los jóvenes de hoy en día, si no una gran parte de la sociedad en general. También está fuera de duda la relación directa de esta falta de recursos personales con el modo en que las personas se relacionan, se comunican, y expresan sus sentimientos. Circunstancias que repercuten de gran manera en la convivencia de unos con otros.

¿Cómo logramos que los alumnos tengan estas competencias?

Parece indudable que es tarea del Ministerio de Educación y Ciencia: incluir las habilidades sociales como parte obligatoria en el currículum escolar, establecer los contenidos a incluir, el modo y el cómo impartirlos, pareciendo razonable que estos contenidos deben impartirse desde las primeras etapas educativas.

Sabemos que cualquier cambio normativo es complejo y lento en su aplicación. Hasta que llegue ese momento, si finalmente llega a producirse, ¿Esperamos sin hacer nada? ¿Podemos mejorar la competencia de nuestro alumnado de hoy, con las deficiencias que ya traen asumidas?



Se puede trabajar a nivel de centro escolar, con la coordinación y consenso de las familias y profesorado. Pero este proceso necesita esfuerzo, formación y determinación en la consecución de este objetivo.

Objetivos generales

- Incluir la competencia interpersonal en la práctica educativa del centro y en las actuaciones de todos los miembros de la comunidad escolar.
- Favorecer la interacción positiva de y entre los distintos elementos de la comunidad educativa: profesorado, alumnado y familias.

Objetivos para el alumnado

- Promover el desarrollo de la competencia interpersonal entre el alumnado.
- Intervenir precozmente y prevenir futuros problemas de adaptación.
- Desarrollar actitudes de convivencia positiva con los iguales y con los adultos.



Objetivos para el profesorado

- Profundizar en los aspectos teóricos y aplicados de las habilidades sociales, lo que supone adquirir conocimientos, estrategias y habilidades técnico profesionales.
- Innovar y mejorar la propia práctica docente.

Objetivos para las familias

- Sensibilizar a las familias sobre la importancia de las habilidades sociales en el desarrollo y adaptación de los niños y las niñas y sobre su papel en la enseñanza de estas habilidades a sus hijos.
- Proporcionarles los conocimientos y dotarles de las estrategias y habilidades necesarias para poner en práctica un Programa de Enseñanza de Habilidades Sociales en la familia.

A partir del Consejo Escolar, la Comisión de Convivencia, del Equipo Directivo, que se determine se pueden diseñar esquemas de trabajo desde los que trabajar estos contenidos, aplicándolos:

- Desde las tutorías.
- Desde los Planes de Mediación.
- Desde los Planes de Convivencia.
- Desde actividades extraescolares.
- Etc.

b.2) Programas de mediación y resolución de conflictos

Dentro de las dinámicas de resolución de conflictos podemos incluir los programas de mediación.

La mediación es un método de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona, denominada mediador, con el objeto de llegar a un acuerdo satisfactorio.

Una norma básica en la mediación en la resolución es que no se produzcan ganadores ni perdedores, tratando que el conflicto se resuelva de modo favorable para los intereses de ambas partes.

Obviamente existen algunas conductas, especialmente graves, que no son susceptibles de mediación, pero para un amplio rango de problemas de convivencia, este programa tiene aspectos muy positivos.

La experiencia en centros educativos que practican la mediación indica:

- Existe un ambiente más relajado y productivo.
- Ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.
- Se reduce el número de sanciones y expulsiones.
- Desarrolla la participación democrática y las habilidades sociales de todos sus miembros.

En la mediación, son los propios alumnos quienes proponen y aceptan las soluciones para la resolución de conflictos.

El/los/las mediadores/as deben poseer elevadas competencias sociales y emocionales para lograr promover el diálogo y la comunicación entre las partes implicadas. Además deben tener la autoridad moral y respeto de la comunidad educativa.

Los mediadores pueden ser: profesores o alumnos. En algunos centros escolares alumnos de cursos superiores actúan como mediadores de las relaciones de curso de nivel inferior, aumentando, de esta manera la participación del alumnado en la toma de decisiones del centro.

Algunos centros, que tienen experiencia este tipo de actividades, proporcionan a los mediadores, durante los primeros meses de curso, unos chalecos distintivos para que puedan ser reconocidos por todos los alumnos.

En el anexo I, proponemos un modelo de mediación.

b.3) Cohesión de grupo y gestión democrática de las normas

El grupo satisface la necesidad básica de pertenencia, proporcionando a sus integrantes un modelo social con el que identificarse y sentirse aceptado.

Entre los principios que sustentan una Educación Democrática, podemos destacar los siguientes aspectos:

- Reglas de convivencia elaboradas con la participación de los alumnos.
- Énfasis en la motivación como condición de aprendizaje.
- Análisis de los factores que han influido en la infracción de la norma, ideando un procedimiento de corrección que acompañe a la sanción coercitiva.
- Ideales declarados de participación, acción personal, crítica, consenso y respeto mutuo.
- Principios estables y rutinas modificables.
- Reglamentación con énfasis en la conducta deseada: ser solidario, ser respetuoso con los demás, etcétera.
- Adecuación a la etapa de desarrollo de la conciencia moral del niño.
- Desarrollo de la autodisciplina. Conducta determinada por los valores que han sido internalizados y asumidos como válidos.

Estos aspectos se pueden trabajar desde cuatro áreas principales:

- Gestión democrática de las normas. Participación del alumnado en la elaboración y revisión del cumplimiento de las normas que regulan la convivencia escolar.
- La gestión de la tarea y participación del alumnado en la elección de los métodos de trabajo en el aula.
- Instrumentos para descubrir las interacciones entre los alumnos entre sí. Por ejemplo, el test sociométrico permite conocer cuál es la estructura del grupo y el grado de cohesión del mismo: la existencia de alumnos líderes, rechazados, etc. Con este primer análisis podremos planificar actuaciones que favorezcan la cohesión y cooperación dentro del mismo.
- Trabajo en grupo. En sus diversas variantes metodológicas está considerado como un factor importante en la mejora del clima del aula y, por tanto, de la convivencia.



b.4) Educación en valores

La educación en valores está considerada como uno de los ejes principales que hay que tener en cuenta para mejorar la convivencia.

Se puede trabajar a diferentes niveles, tanto los que aparecen en el currículo oficial como a través del currículo oculto.

Los valores se pueden trabajar desde:

- Los objetivos generales de etapa.
- Los objetivos de las áreas.
- Los contenidos de las áreas referidos a actitudes, normas y valores.
- Los temas transversales.
- En actividades extraescolares.

Por un lado se pueden y deben trabajar los grandes valores universales: la paz, la solidaridad, la cooperación, el respeto a las ideologías y creencias de los demás, la igualdad de género, el respeto al medioambiente, etc.

A su vez se deben trabajar valores más cercanos, y de aplicación directa, como, por ejemplo: el diálogo, el sentido crítico, la reflexión, la empatía, u otros similares.

b.5) Papel del profesorado

Función tutorial

Es muy importante el ejercicio de la tutoría para atender al alumnado que requiere medidas de atención especial.

Es preciso que el centro establezca criterios de adjudicación de tutorías teniendo en cuenta las necesidades de este alumnado.

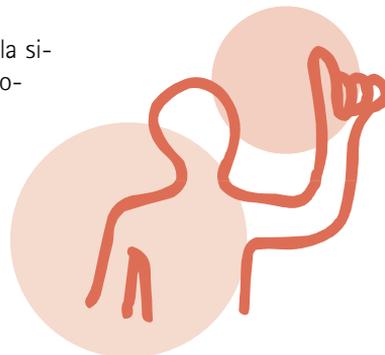
Potenciar el papel de la tutoría en tres aspectos:

- Como mediador en la resolución de conflictos.
- Otorgando al tutor una cierta capacidad ejecutiva en relación con las situaciones que afectan a la convivencia.
- Posibilitando una mayor dedicación horaria a la función tutorial.

Se ve la necesidad de poner mayor coordinación, específicamente respecto a la convivencia en el centro, entre los tutores del mismo ciclo y de ciclos diferentes y entre orientadores y tutores, homogeneizando los tratamientos e iniciativas favorecedoras de la convivencia.

Una mayor coordinación permitirá un mejor análisis de la situación y una planificación conjunta de las acciones, logrando con ello una mayor eficacia.

Entre las actividades consensuadas que se deben tratar en la tutoría están:



- Desarrollar actividades sobre mecanismos y estrategias de resolución de conflictos, con casos y ejemplos prácticos.
- Realizar actividades de educación emocional, como: identificación de emociones, estrategias para su gestión, desarrollo del autoconocimiento, educación de las habilidades sociales, desarrollo de habilidades para la convivencia, etc.
- Contemplar tiempos para que los alumnos puedan hablar entre ellos.
- Analizar temas y proponer actuaciones.
- Gestión de las situaciones de conflicto con las familias.

Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica y Departamento de Orientación de los IES

Es de gran importancia una actuación conjunta y coordinada de los orientadores y el profesorado.

Entre las funciones, desde las que pueden asesorar y apoyar actuaciones en materia de convivencia, destacamos:

- Formular propuestas, a la hora de elaborar o modificar el P.E.C., relacionadas con la convivencia en los centros escolares.
- Elaborar, de acuerdo con las directrices establecidas, propuestas de organización de la orientación educativa y psicopedagógica y del plan de acción tutorial.
- Contribuir al desarrollo de la orientación educativa, psicopedagógica y de los alumnos.
- Elaborar la propuesta de criterios y procedimientos previstos para realizar las adaptaciones curriculares apropiadas para los alumnos con necesidades educativas especiales.
- Colaborar en la prevención y detección temprana de problemas de aprendizaje, y en la programación y aplicación de adaptaciones curriculares dirigidas a los alumnos que lo precisen, entre ellos los alumnos con necesidades educativas especiales y los que sigan programas de diversificación.
- Realizar la evaluación psicológica y pedagógica de los alumnos.
- Formular propuestas a la comisión de coordinación pedagógica sobre los aspectos psicopedagógicos del proyecto curricular.
- Organizar y realizar actividades complementarias.
- En los institutos que tengan una residencia adscrita, colaborar con los profesionales que tengan a su cargo la atención educativa de los alumnos internos.

Estilo docente y formación del profesorado

En algunos casos también se detecta en el profesorado falta de habilidades sociales, a la hora de relacionarse con los alumnos, y falta de formación específica para resolver esta clase de situaciones, siendo el estilo docente, fuente generadora de algunos conflictos.

Durante los procesos de formación del profesorado, se debe promover formación específica que les ayude a una mejor preparación en esta materia: para reconocer las causas que pueden producir las distintas situaciones de violencia en los centros escolares, y para adquirir las herramientas pedagógicas necesarias para poder afrontarlas con éxito.

Se debe ayudar a los profesores jóvenes que se inician en el ejercicio de la docencia, dándoles a conocer las normas de convivencia, previniéndoles de posibles situaciones problemáticas y ofreciéndoles ocasión para que ellos aporten también sus opiniones y experiencias.

C. PAPEL DE LA FAMILIA

c.1) La familia como agente educador y socializador

La familia es uno de los principales, por no decir el principal, agente educador y socializador de las personas. En su seno los individuos aprenden las normas y valores que priman en la sociedad. Este proceso, que se da durante todo el desarrollo madurativo de los individuos, es especialmente influyente en las primeras etapas de desarrollo infantil.

Entre los procesos de aprendizaje que se van produciendo en la familia podemos incluir: el aprendizaje de pautas elementales de comportamiento, la forma de expresar las emociones y el desarrollo de la autoestima del individuo.

Desde la familia se puede enseñar, explícita o implícitamente, valores democráticos, de diálogo y de resolución pacífica de conflictos, principalmente mediante el ejemplo y el modo de establecer las relaciones sociales, y de comportamiento, en el contexto familiar.

Por el contrario, con nuestra forma de actuar y comportarnos, podemos enseñar a nuestros hijos a: ser agresivos, violentos, insolidarios y a no tener habilidades sociales ni capacidades en la resolución de conflictos. Logrando, de esta manera, incrementar el nivel de violencia en los centros educativos.



La familia, como ente educativo, influye sobre los jóvenes individuos:

- Por interacción directa: de las ideas y valores que observa, de las normas que rigen, de las expectativas de los distintos miembros.
- A partir de las relaciones afectivas que se producen entre sus miembros, en las formas en que se resuelven los conflictos.
- A partir del modelo familiar adoptado. De los roles que desempeñan los distintos miembros de la familia.
- Dependiente del tipo de autoridad empleado por los padres: autoritario, permisivo o más demócrata y del sistema de castigos-recompensas empleados.

Haciendo una generalización, que no siempre es cierta, se puede decir que observando el comportamiento de muchos alumnos te puedes hacer una idea de cómo se comportan sus padres, y viceversa.

Hay comportamientos disruptivos extremos de los alumnos que se pueden explicar, cuando se hace una investigación en profundidad, por problemas familiares graves: drogas, maltrato, padres desempleados y con problemas económicos, etc. La manera de resolver este tipo de problemas es difícil y muchas veces se escapa del ámbito de actuación de la escuela.

Otros muchos comportamientos disruptivos son explicables porque muchos padres y madres no conocen las normas básicas de cómo educar a sus hijos e hijas. Y no sólo no saben cómo educar correctamente a sus hijos sino que no permiten que desde la escuela se les eduque: disculpando las conductas de sus hijos, cuestionando las medidas correctoras que se aplican a sus hijos, en el caso de que sean castigados, presionando a los profesores en las evaluaciones de sus hijos, etc.

c.2) Relación de las familias con la escuela

Es fundamental el trabajo coordinado entre escuela y familias para lograr el objetivo común que es la educación de los alumnos. Para ello y como principio básico, debe existir una relación basada en el respeto mutuo.

Las familias no deben desautorizar las decisiones del profesorado a la ligera, es decir sin motivos de sobrado fundamento, pues con ello menoscaban la autoridad moral del mismo. Con la pérdida de esta autoridad moral se dificulta que los alumnos asuman, como válidas, las opiniones o acciones por el profesorado propuestas, entorpeciendo, con este comportamiento, el aprendizaje de los alumnos y favoreciendo la aparición de conductas disruptivas.

Es, por tanto, esencial que escuela y familia trabajen en la misma dirección.

Las propuestas de actuación, con las familias, para conseguir tal fin son:

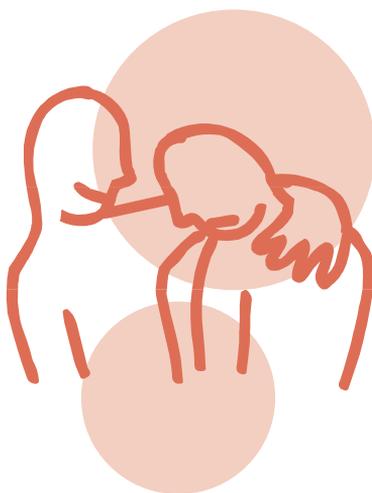
MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

- Tender lazos que mantengan e incrementen, si es posible, la relación entre el centro educativo y las familias.
 - Ofertar espacios y tiempos para la relación familia-escuela.
 - Aprovechar los recursos que los padres puedan ofrecer.

- Mejorar la información de los tutores a las familias:
 - Horarios en los que puedan ser atendidos.
 - Asesorados por los servicios especializados cuando la situación lo requiera.
 - Tener protocolos de comunicación con las familias para casos concretos: por ejemplo en el caso de maltrato entre iguales.

- Mejorar la formación y autoformación de los padres.
 - A través de las Escuelas de Padres. En los que se traten temas como:
 - Nociones básicas del desarrollo infantil y adolescente.
 - Estilos parentales.
 - Autoestima para padres e hijos.
 - Técnicas para incrementar y reducir comportamientos: premios y castigos.
 - Desarrollo de la autonomía y la responsabilidad.
 - Habilidades sociales en el hogar.

 - A partir de talleres o conferencias sobre temas específicos basadas en las necesidades e intereses de la comunidad educativa que los solicita.



MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LA DISRUPCIÓN

Las causas que provocan la disrupción son complejas. Su abordaje, por lo tanto, necesariamente también ha de serlo. Como ya hemos hablado del tratamiento de forma global de la violencia, en el apartado en el que hemos explicado los Planes de Convivencia, vamos a tratar de forma específica varias direcciones con las que tratar de afrontar la problemática de la disrupción:

- Mejora en las competencias sociales de los alumnos.
- Medidas a adoptar por el profesor en su trabajo diario.
- Medidas de carácter disciplinario.



A) MEJORA EN LAS COMPETENCIAS SOCIALES DE LOS ALUMNOS

Ya hemos hablado con anterioridad sobre la falta de recursos personales y de habilidades sociales que tienen gran parte de los alumnos de los centros educativos. Mejorando estas habilidades, mejoraremos la forma en que se relacionan, comunican, y expresan sus sentimientos, repercutiendo de forma directa en la mejora de la convivencia.

El propio Ministerio de Educación y Ciencia, en un estudio de elaboración propia, propone la introducción de las habilidades sociales como parte obligatoria y esencial en el currículum escolar ordinario. Remarcando la importancia del aprendizaje de conceptos y actitudes como: convivencia, educación en valores, educación para las relaciones interpersonales, habilidades de interacción social, etc.

B) MEDIDAS A ADOPTAR POR EL PROFESOR

b.1) Estilo docente

Para evitar la disrupción en el aula, el profesor debe poseer ciertas habilidades sociales y pedagógicas.

Es recomendable aunque, a veces, difícil de conseguir, no perder los papeles mostrando un sobre enfado. Algunos de los comportamientos disruptivos de los alumnos tienen ese objetivo.

La conducta del profesor/a debe ser consistente y predecible para los alumnos, afrontando el problema, no evitándolo, pero haciéndolo de forma serena, asertiva y siempre con la misma metodología.

A veces, los profesores/as no tomamos las mejores decisiones. Es comprensible, pues muchas veces estamos bajo gran presión. Pero debemos ser conscientes de que una mejora en nuestras habilidades personales a la hora de gestionar conflictos nos ayudarían a controlarlas mejor.

Debemos mejorar nuestra formación en la resolución de conflictos.

Nosotros somos los profesionales, y adultos, debemos evitar ironías, agresividad y ansiedad, evitando el mensaje implícito "haz lo que yo digo pero no lo que hago".

b.2) Medidas organizativas en el aula

Es recomendable profundizar en el conocimiento personal de nuestros alumnos/as.

Con entrevistas individuales con los padres se pueden consensuar estrategias para afrontar la disrupción, comprobando qué padres te van a ayudar y cuáles son más reticentes a dicha ayuda. Algunos padres tienden a disculpar toda conducta de sus hijos. Si conocemos, de antemano, con quién podemos contar, y con quién no, podemos establecer con mejor precisión nuestra estrategia de intervención.

Al inicio de curso es primordial sentar las bases y normas que van a regir en clase:

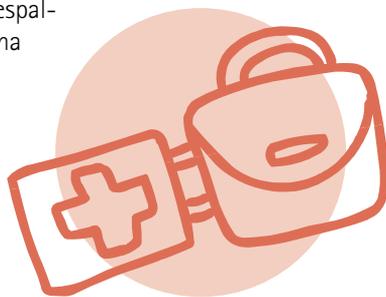
- Expectativas que tenemos del trabajo de los alumnos.
- Qué se les vamos a exigir.
- Cómo queremos que se comporten. Es importante la autoridad impregnada de clarificación y asertividad.
- Un consenso, con la clase, de las normas básicas de comportamiento ayuda a su asunción por parte del alumnado.
- Las normas deben ser:
 - Claras y concisas.
 - Que especifiquen el tipo de sanción ante incumplimientos, pero también las recompensas.

Una clase mal cuidada, sucia y desordenada, favorece un comportamiento disruptivo. Fomenta un entorno ordenado. La sensación de orden y control del entorno tiene un efecto tranquilizador del comportamiento del alumno.

b.3) Prevenir los problemas

La supervisión silenciosa prevé posibles incidentes y ayuda a ejercer una autoridad subliminal. Una mirada penetrante, un toque en la espalda, una pregunta sobre la lección, etc., puede servir más que una regañina verbal.

Es recomendable ignorar los comportamientos poco problemáticos: para no interrumpir continuamente el ritmo de la clase, que muchas veces es lo que el alumno desea, y para que cuando se use una medida coercitiva mayor, ésta no pierda su efectividad debido a su uso frecuente.



b.4) Si hay que llamar al orden

Utiliza el lenguaje verbal y el gestual.

Muchos comportamientos disruptivos se explican por la necesidad de llamar la atención. Dicha atención no se debe ser otorgada. Es conveniente separar a estos alumnos/as de las situaciones que los refuercen, cambiándolos de sitio por ejemplo, y cesar el aislamiento cuando cese su conducta negativa, evitando comentar el conflicto delante del resto de la clase.

No entrar en el juego de poder de los alumnos/as disruptivos/as. Hay que valorar las consecuencias de la medida coercitiva a aplicar, evitando escalar el conflicto. Parte del alumnado se pondrá de su parte sólo por ser un compañero de clase.

Es mejor imponer la autoridad con asertividad, recurriendo a los derechos de los demás, a las normas, a la tarea, etc. Las medidas tomadas en privado, a menudo son mucho más eficaces que las llamadas de atención en público.

Los comentarios correctores han de referirse al causante de la falta, evitando hacer generalidades que ofendan al resto de la clase que se dará por aludida.

Hay que ser directos, refiriéndose a las "acciones disruptivas" sin centrarse en los causantes (hay que censurar comportamientos concretos y no a la persona en general).

Hay que explicar qué norma se ha incumplido o trasgredido, intentando lograr el acuerdo del individuo a medida que se hace la corrección.

Es recomendable no referirse a incidentes anteriores y no hacer comparaciones con hermanos u otros compañeros/as. En este sentido, utilizar sólo modelos que los alumnos respeten.

Reprender con firmeza y tranquilidad.

Intentar no hablar de "castigos", sino de las "consecuencias naturales de las acciones", y buscar una persona respetada por el/la alumno/a para su supervisión. Valorar las aportaciones del propio alumno/a en lo referente a su propia sanción.

Si el alumno te contesta y se produce una escalada en el conflicto, mantén un tono de voz medio y cuida tu lenguaje gestual, que no sea demasiado agresivo, evitando despegar los brazos del cuerpo y señalar con el dedo, posturas que denotan gran agresividad y pueden avivar la confrontación.

Evitar, en lo posible, las medidas punitivas colectivas.



Centrarse en el/la líder del grupo. Controlando a este individuo es más fácil controlar al resto del grupo.

Pedir perdón por las equivocaciones no supone una pérdida de autoridad.

b.5) Coordinación entre profesores

Si tienes problemas que te resulta difícil controlar, pide colaboración a tus compañeros, empezando por el tutor/a y al Equipo Directivo. Actuando coordinadamente se solucionan mejor los conflictos.

C) MEDIDAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO

Igual de malo es la ausencia de diálogo y un sistema educativo basado en la sanción punitiva que un sistema sin normas de comportamiento claras y específicas.

A la vez que el profesorado debe preocuparse por mejorar sus habilidades sociales y de resolución de conflictos, también debe potenciarse su figura y autoridad moral.

El Plan de Actuación Para la Promoción y la Mejora de la Convivencia Escolar, firmado por el Gobierno y las principales organizaciones sindicales –y otros agentes sociales– del sector de la enseñanza, entre los acuerdos adoptados está la revisión de la normativa de derechos y deberes del alumnado y de los reglamentos de organización y funcionamiento de los centros.

Los Reglamentos de Régimen Interno de los Centros deben contener perfectamente tipificados los derechos y deberes de los alumnos, así como las faltas disciplinarias y las correspondientes sanciones a aplicar.

Se debe posibilitar que el proceso de aplicación de sanciones sea más práctico y ágil.

No obstante creemos que los RRI deben:

1. Promover medidas preventivas, procurando que estas primen sobre las sancionadoras.
2. Potenciar la mediación y la adopción de acuerdos como resolución pacífica de conflictos, evitando, en la medida de lo posible, la judicialización de los problemas.
3. Respecto a la disciplina:
 - Mejorar la disciplina en los centros.
 - Dar cierta autonomía a los centros en cuanto a la aplicación de faltas y régimen sancionador.
 - Deben posibilitar un procedimiento ágil para la aplicación de sanciones.

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR EL ACOSO ESCOLAR O BULLYING

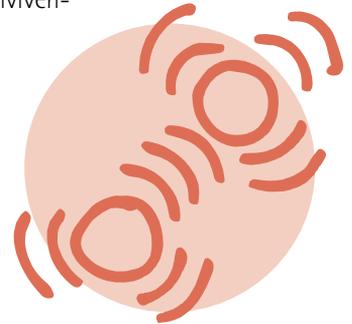
Promoción de la convivencia en centros educativos

En el origen de todos los casos de violencia está la dificultad que tienen las personas para co-existir de manera armónica en sociedad. Por eso es fundamental, tanto en la sociedad como en la escuela, establecer unas normas generales de comportamiento que sirvan de eje vertebrador de la convivencia en una sociedad democrática y plural.

Por ello consideramos necesarias las siguientes prácticas tendentes a mejorar la convivencia en los centros educativos:

- Reconocimiento social, y de la Administración, del papel que tienen los centros educativos en la transmisión y puesta en práctica de valores democráticos.
- Reforzamiento del respeto y autoridad de los docentes.
- Creación de protocolos de actuación normalizados en materia de bullying.
- Promoción de valores democráticos en la escuela.
- Disminución del ratio profesores/alumnos.
- Desarrollo de medidas de atención a la diversidad.
- Medidas tendentes a la conciliación de la vida familiar, compatibilizando horarios con la necesidades de los alumnos y padres.
- Mayor cooperación entre la escuela y su entorno (padres, colectivos del barrio, ayuntamientos, etc.).
- Creación de guías de las buenas prácticas en materia de convivencia en los centros educativos.

Los centros educativos juegan un papel fundamental en la creación y transmisión de valores democráticos, en los que la tolerancia y el respeto a la pluralidad son un derecho irrenunciable de todo individuo. Esta tarea requiere un elevado, e imprescindible apoyo social. Querer delegar exclusivamente en la escuela toda esta responsabilidad supone una exigencia desproporcionada que excede las posibilidades reales de actuación institucional.



Actuación en caso de bullying

Recomendamos, de forma general, los siguientes pasos de actuación en caso de tener sospechas de que un alumno está sufriendo acoso o maltrato escolar:

- **Escuchar** con interés la versión de los hechos.
- **Recabar más información** para ver si realmente está ocurriendo un caso de bullying o son cosas normales entre adolescentes.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

- **Ponerse en contacto** con la escuela, si son los padres quienes lo detectan, o con los padres, si es el caso contrario.
- Fijar una **estrategia de intervención** para detener inmediatamente el daño que se está produciendo.
- **Establecer una solución adecuada** y ajustada a la intensidad de la falta y al daño ejercido.

Medidas de actuación

Las podemos dividir en:

1. Medidas de prevención y sensibilización, encaminadas a evitar la aparición de casos de acoso.
2. Medidas de actuación ante casos consumados de acoso.

Todas las medidas pueden ser aplicadas:

- De forma individual sobre los actores del suceso: víctimas, agresores, espectadores, trabajadores del centro y familias.
- De forma conjunta en el centro escolar.

1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La primera etapa en cualquier planificación preventiva es tratar de evitar un suceso antes de que se produzca, para ello podemos:

- Realizar campañas generales de concienciación del acoso entre iguales, en el que se haga hincapié en valores como:
 - Todo el mundo tiene derecho a ser "ellos mismos"
 - Hay que respetar a todas las personas con independencia de su aspecto físico, creencias, manera de ser, religión o raza.
 - Todas las personas tienen derecho a no ser agredidas física o moralmente (insultos, vejaciones, etc.).
 - No está bien hablar mal de las personas.
 - Está mal, y es delito, robar o romper las propiedades de los demás.
 - Es obligación de todos no permitir que se produzcan agresiones a otros compañeros/as. Callar y no hacer nada es una manera de reforzar la conducta del agresor. No es de chivatos denuncia a un agresor o agresores, es ser un buen compañero.
 - La culpa no es de la víctimas si no de los agresores y de los que permiten que esto suceda.
- Definir un protocolo de actuación y las líneas de prevención. Establecer y difundir reglas concretas contra el acoso.
- Favorecer la formación del profesorado en la materia.

- Planificar la realización de actividades lúdicas que faciliten la integración de todos los alumnos, principalmente en aquellos centros donde exista una gran diversidad de alumnado.
- Tratar el tema del bullying como parte de la acción tutorial, trabajando de forma específica, con los alumnos, aspectos como:
 - Asertividad.
 - Autoestima.
 - Mediación.
 - Inteligencia emocional.
 - Resolución pacífica de conflictos.
 - Educación en valores.
- Encuentros entre profesores y familias:
 - Informar de la política de la escuela respecto al acoso escolar.
 - Informar a los padres de los signos de un posible bullying.
 - Hacer partícipes a las familias de los problemas relacionados con el tema.
 - Etc.
- Estableciendo mecanismos de detección temprana del acoso a través de cuestionarios de detección, sociogramas, u otras herramientas como:
 - Test Bull-S (Cerezo, 2004).
 - ieSocio (Javier Martín Babarro).
 - Cuestionario sobre abusos entre compañeros (Fernández, 2004).



2. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Elaboración y aplicación de protocolos de actuación en casos de bullying

Para garantizar una secuencia de pasos lógicasLas distintas Administraciones con competencias educativas

Estos protocolos, a espera sean elaborados por la Administración competente, deben tener los siguientes rasgos generales:

- **Sensibilización a la población en general**, y a la comunidad educativa en particular, sobre el problema del maltrato escolar.
- **Diseño de protocolos:**
 - Fáciles de manejar y cumplimentar.
 - En los que se recojan los signos e indicios que sugieren una situación de maltrato y el grado de urgencia que la situación puede requerir.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE ACTUACIÓN CONTRA LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS ESCOLARES

- Pautas de actuación a los profesionales de atención directa a estos menores (pediatras, profesores, asistentes sociales...).
- **Creación de equipos especializados:**
 - Que establezcan criterios de valoración y desarrollen recursos que permitan actuaciones eficaces y coordinadas (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, organismos encargados de la protección a la infancia, fiscales y jueces).
 - Que establezcan la necesaria coordinación, especialmente entre la Justicia y los Servicios Sociales.
 - Que proporcionen atención especializada, permanente y de actuación inmediata en casos de maltrato infantil.
 - Teléfonos de atención al menor.
 - Atención y consejo a padres y profesores.
 - Atención 24 horas/día.

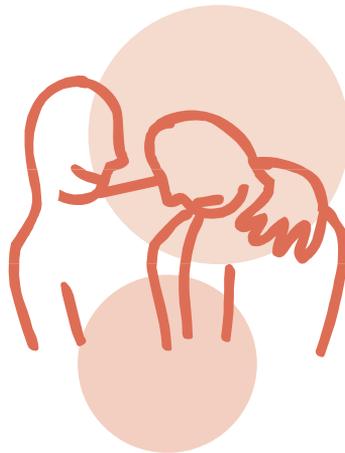
Consejos para los padres de alumnos que sufren bullying:

- Déjales hablar y no les interrumpas, puede que tu hijo/a se sienta atemorizado, e incluso culpable y avergonzado pensando que puede ser él el causante del problema. Debes darle todo tu apoyo y confianza, reforzando su autoestima y elogiando sus capacidades personales.
- No trates el suceso como cosa de niños, mantén la calma y recaba toda la información posible, sin alarmismos ni minusvalorando la situación.
- No actúes directamente contra el agresor y/o su familia.
- No animes a tu hijo/a a tomar venganza por su cuenta, proponle alternativas asertivas de respuesta ante los acosadores. Prácticalas con él/ella.
- Informa de la situación al centro educativo con calma. Ellos están para ayudarte.
- Participa en la intervención de forma conjunta con el profesorado.
- Valora, dependiendo del estado de ansiedad y miedo de tu hijo/a, la posibilidad de buscar apoyo especializado. En casos de acoso graves puede ser necesaria la ayuda de un psicólogo.
- En casos de acoso grave o en el que se produzcan actos delictivos como robos, abusos sexuales, agresiones con objetos punzantes o similares, denuncia los hechos a las autoridades.
- Mantén la calma y demuestra controlar la situación. No dejes que tu hijo perciba toda tu preocupación. Que vea que te encargas del asunto y crea que lo vas a solucionar.



Consejos para padres cuyos hijos realizan maltrato:

- Algunas familias no aceptan que su hijo sea un maltratador y les cuesta reconocer algo negativo en la conducta de sus hijos. Los agresores suelen desmentir la acusación que se les atribuye, por lo tanto hay que recabar más información de otras fuentes y aceptar las críticas sobre su conducta, aunque te puedan parecer imposibles de creer.
- Es importante que se muestre verdadero interés en averiguar la verdad y que el alumno asuma las consecuencias de sus actos.
- Recaba información sobre los amigos de tu hijo y observa qué actividades realizan.
- Explicales que hay indicios que alertan de que un alumno puede estar haciendo bullying: como vídeos en el móvil de agresiones, conducta agresiva, etc.
- Hay que asumir la responsabilidad de los actos realizados, reconociendo los errores y pidiendo perdón por lo realizado. Negar los hechos, culpar a los demás u otro tipo de justificaciones, no sólo no ayudan a tu hijo, si no que refuerza el sentimiento de impunidad del agresor, al sentirse respaldado en su comportamiento agresivo, teniendo peores consecuencias en el futuro.
- Colabora con el colegio dando seguimiento al caso y registrando las mejoras.
- Canaliza la conducta agresiva de tu hijo:
 - Realizando deporte u otro tipo de actividades lúdicas.
 - Practicando técnicas de resolución de conflictos y practicando buenas conductas.
- Tu hijo debe tener claro que la conducta de acoso no es permitida en la familia, que desapruebas su actitud. Pero déjale claro que le quieres igual y que es tu obligación ayudarlo. Elogia sus buenas acciones y progreso.
- Hay que actuar con firmeza, pero manteniendo la calma, indicándole que el maltrato no es lícito ni admisible y que se debe valorar el respeto a las demás personas.
- Una vez que sea consciente de que debe asumir las consecuencias de sus actos, hay que mostrarle apoyo para el futuro, valorando las muestras de arrepentimiento que se produzcan.



MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR EL ACOSO LABORAL O MOBBING

Dado que la presión laboral tendenciosa, acoso laboral o mobbing aparece como consecuencia de las relaciones humanas entre las personas que conviven juntas en un espacio limitado, dada la complejidad de sus personalidades, el distinto modo en que se relacionan unos con otros, y la distinta manera en la que se enfrentan situaciones potencialmente estresantes –como las que ocurren en el ambiente laboral– el afrontamiento de este tipo de situaciones, no es desde luego sencillo.

La mejor manera para evitar, prevenir y resolver problemas a nivel laboral, es establecer y sistematizar sistemas de resolución de conflictos.

No podemos olvidar que es responsabilidad del empresario, o la Administración Pública respecto al personal a su servicio, establecer las medidas que sean necesarias para garantizar la salud de sus trabajadores. Por ello es conveniente planificar y diseñar el modo en que se van a llevar relaciones sociales en la empresa, aún sabiendo que es un ámbito con gran margen de indeterminación y variación.

Desde el punto de vista temporal las medidas preventivas deben organizarse:

- Para prevenir antes de que sucedan casos de mobbing, diseñando entornos organizacionales saludables.
- Para plantearse qué hacer cuando ya se ha producido la situación de acoso. Tratando de resolver el problema.

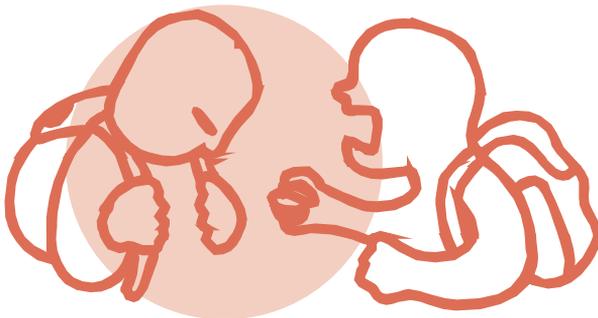
MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS PREVIAS PARA EVITAR SITUACIONES QUE PUEDAN DESEMBOCAR EN MOBBING

- Diseñar puestos de trabajo con bajo nivel de estrés, alto control del trabajo, alta capacidad de decisión, suficiente autonomía temporal. Unas buenas condiciones laborales benefician unas buenas relaciones personales, y viceversa.
- Adecuado estilo de mando; con desarrollo de habilidades para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente, siendo fundamental que no sean el origen del problema ya que una buena parte de las situaciones de mobbing vienen del abuso de las situaciones de mando.
- Desarrollo de reglas claras, explícitas, escritas y públicas sobre resolución de conflictos personales, que garantice el derecho a la queja y el anonimato y que prevea sistemas de mediación y/o arbitraje).

- Crear un sistema de comunicación en la empresa que favorezca el diálogo entre las distintas partes de la organización; tanto a nivel vertical, equipo directivo-trabajadores; como a nivel horizontal, trabajadores-trabajadores.
- Diseñar herramientas específicas estandarizadas, que detecten este tipo de situaciones y que midan las posibles consecuencias sobre los trabajadores/as.
- Proporcionar entrenamiento y formación a los trabajadores en manejo de conflictos y relaciones personales.
- Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas, sin olvidar la consideración de la cultura de la empresa en la selección de personal.

MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS POSTERIORES A SITUACIONES DE ACOSO

- Desarrollo de un protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo en el que se defina:
 - La política de la empresa contra todo tipo de acoso.
 - Defina las formas de acoso.
 - Establezca la estructura que mediará en situaciones de acoso.
 - Establezca el modo y cauces reglamentarios para solventar el problema.
 - Articule la toma de medidas concretas.
- Servicio de asistencia psicología a los trabajadores.



4

Algunos aspectos legales de las distintas situaciones de violencia en centros escolares



ALGUNOS ASPECTOS LEGALES DE LAS DISTINTAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN CENTROS ESCOLARES

MARCO CONCEPTUAL LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO LABORAL

I. REFERENCIAS LEGALES RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL

El acoso moral en el trabajo viene protegido por numerosas normas de aplicación. Teniendo un componente pluriofensivo, ha de encuadrarse en el incumplimiento de la legislación vigente del ordenamiento interno de distinta índole:

a) Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo (Un Acuerdo para la negociación colectiva).

En abril de 2007 fue firmado, por las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea, un Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo con el fin de dar respuesta unificada a cuestiones que afectan al discurrir de las relaciones laborales. El referido Acuerdo, que contiene pautas consensuadas para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, deberá ser trasladado, mediante los procesos de negociación colectiva, a cada Estado miembro.

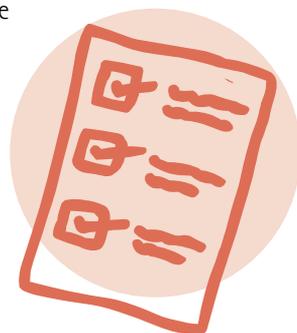
El Acuerdo prevé la creación de instrumentos preventivos acordados entre los empresarios y los trabajadores o sus representantes, que serán revisables para su adecuación al fin que persigue.

El plazo para el desarrollo del Acuerdo en los países miembro es de tres años, finalizando el mes de abril de 2010. Las organizaciones informarán sobre su puesta en práctica al Comité de Diálogo Social, que harán su seguimiento.

b) Ordenamiento jurídico español.

b.1. Enfoque constitucional.

Muchos comportamientos referidos al acoso moral en el trabajo atentan a derechos constitucionalmente protegidos.



El art. 10.1 de la Constitución Española (CE), referido a los derechos de la persona señala que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden público y de la paz social.

El art. 14 CE dice que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna.

El art. 15 CE igualmente protege el derecho a la vida y a la integridad física y moral.

El art. 20 CE protege la libertad de expresión y difusión de ideas y opiniones mediante cualquier medio de difusión.

Finalmente el art. 18.1 CE, garantiza el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen.

No cabe duda que en los distintos supuestos de acoso moral, en ocasiones se conculcan alguno o varios de estos principios constitucionales, como así se deduce del estudio jurisprudencial y la doctrina científica referida al acoso moral en el trabajo.

b.2. Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET).

Son también numerosos los preceptos del ET que son de aplicación a los supuestos de acoso moral en el trabajo y que aparecen descritos en los diversos estudios.

El art. 4 ET regula los derechos y deberes laborales básicos. En su apartado 4.2 a) se establece el derecho a la ocupación efectiva. No es difícil encontrarnos como uno de los indicios del acoso moral en el trabajo el incumplimiento por el empresario de este precepto, dejando al trabajador sin actividad o reduciendo significativamente sus tareas con el fin de que deje el empleo o que cometa algún grave error que justifique su despido.

En otros casos tampoco es extraño el incumplimiento del derecho regulado en el art. 4.2 d) ET, referido al derecho a la integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

El respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad en relación con el principio de igualdad del art. 14 CE, regulado en el art. 4.2 e) es otro de los artículos que en numerosas ocasiones aparece conculcado en relación al acoso moral en el trabajo.

El art. 19 ET establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo. También vulnerado en ocasiones y con motivo del acoso moral.

El art. 50 ET posibilita el cese en el trabajo por voluntad del trabajador, medida extrema que se ha tenido que emplear en numerosas ocasiones como consecuencia del acoso laboral.

Para los acosadores, cuando no es el propio empresario quien lo efectúa, el art. 54. 2 c) permite la utilización del despido disciplinario en caso de ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

b.3.Ley de Procedimiento Laboral.

Los arts. 146 a 150 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (LPL), regulan el procedimiento de oficio en determinados supuestos y por iniciativa de la autoridad laboral. Dicho procedimiento puede ser instado por la Inspección de Trabajo cuando observa situaciones de acoso en la empresa.

b.4. Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

Arts. 8, 11, 12 y 13, entre otros, de la LISOS. El incumplimiento de las normas laborales que puedan afectar a los trabajadores de la empresa pueden ser sancionadas en función de su gravedad y en la cuantía establecida en la Ley y reglamentos. En determinadas circunstancias el acoso por el empresario, o por compañeros de trabajo, cuando no se han tomado las medidas necesarias para evitarlo, pueden llevar a sanciones leves, graves o muy graves a los sujetos responsables de la empresa o actividad.

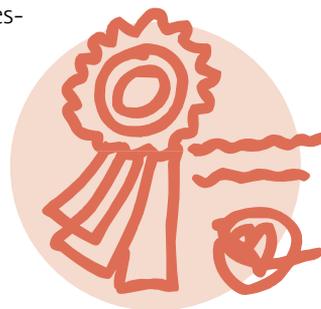
b.5. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Recoge situaciones de riesgo para el trabajador con posibles resultados dañosos que el empresario debe garantizar, así el art. 14. Estas situaciones de riesgo pueden ser con ocasión del acoso laboral.

Igualmente la LPRL establece la obligación de identificar y eliminar los riesgos, adecuar las condiciones del puesto a las condiciones personales del trabajador, obligación de vigilancia de la salud y los derechos de participación e información de los trabajadores y sus representantes.

Cuando se den situaciones de acoso el empresario deberá tomar medidas inmediatas para evitar o poner fin a la situación.

Art. 9 LPRL encomienda a la Inspección de Trabajo la vigilancia en la aplicación y control de las normas de prevención en las empresas.



b.6. Otras normas.

Los supuestos de acoso laboral han sido tratados en numerosas ocasiones como accidente laboral con aplicación judicial del art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), incapacidad laboral temporal como accidente de trabajo. Puede, del mismo modo, aplicarse al empresario que incumple el art. 123 LGSS el recargo de prestaciones.

II. CONCEPTO JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral, conocido y sufrido desde hace muchos años, ha tenido en los últimos tiempos mayor acogida en los tribunales, lo que ha dado lugar a numerosas sentencias que van recogiendo la doctrina judicial al respecto del acoso en el trabajo. Citaremos algunas de ellas comenzando por las del Tribunal Constitucional (3) y algunos otros tribunales (2) con resumen de los casos y la suerte jurídica que han tenido.

Podemos señalar que en una base de jurisprudencia de prestigio nacional hemos encontrado, cuando menos, 95 sentencias sobre acoso laboral correspondientes al Tribunal Supremo y más de 1000 de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia.

Tribunal Constitucional

1.- Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 250/2007, de 17-12-2007 por Acoso sexual en el trabajo.

Se demanda a un compañero, inmediato superior jerárquico, y se pide la responsabilidad de las empresas. (Existe también la STC 224/1999, de 13-12-1999, de acoso sexual en el trabajo).

La persona afectada presentó demanda de tutela de derechos fundamentales en un Juzgado de lo Social resultando sentencia en la que se reconocía que la demandante había sido objeto de violación de su derecho a la dignidad, protegido por el art. 10 CE y del derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo, amparado por el art. 14 CE, condenando tanto al acosador como a las empresas codemandada.

Recurrida la sentencia por todos los demandados fue estimada por el TSJ declarando la incompetencia del orden jurisdiccional social para conocer la reclamación respecto al demandado ya que no eran las mismas, las empresas empleadoras de uno y otro, y entiende que no existe una relación laboral entre ellos, sino sólo una relación funcional. Respecto a las empresas, si bien estima la competencia del orden social, para exigirles responsabilidad era necesario el previo conocimiento de la situación que sufría la trabajadora, sin que quedara probado que se hubiera denunciado la situación convenientemente a las empleadoras.

Recurrida en casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo (TS), éste lo inadmite, presentando recurso de amparo ante el TC, entendiéndose que se conculcan los arts. 14 CE, derecho de igualdad; 15 CE derecho a la integridad física y moral; 18 CE derecho al honor

y a la intimidad personal y 24 CE, tutela judicial efectiva, al no haber tenido una resolución razonada y fundada en Derecho.

Tras un minucioso análisis de las circunstancias que concurren en el caso, el TC concede el amparo solicitado retrotrayendo las actuaciones para que el TSJ dicte nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

2.- STC 74/2007, de 14-4-2007. Demanda por daños psíquicos por estrés laboral contra empresa y jefe directo de la trabajadora.

Se presentó demanda ante los Juzgados de lo Social contra la empresa y contra el superior directo, por vulneración de derechos fundamentales, arts. 10, 14, 15, 17 y 18 CE, por daños psíquicos de estrés laboral, solicitando una indemnización.

La sentencia estima parcialmente la pretensión condenando al superior a una indemnización por atentado a la integridad moral de la demandante y absolviendo a la empresa.

Recurrida por todas las partes el TSJ desestimó el recurso de la trabajadora por entender que la empresa desconocía los hechos, desestimó el recurso de la empresa por entender que no tenía interés al haber sido absuelta y estimó el recurso del jefe superior al entender que no vulneró el art. 15 CE, derecho a la integridad física y mental de la demandante.

Presentada la demanda de amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación con los arts. 14, 15, 18 y 24 CE y analizada de forma pormenorizada la posición de cada una de las partes por el TC, otorga parcialmente el amparo, anulando la sentencia del TSJ, y mandando a la Sala que dicte nueva sentencia retrotrayendo las actuaciones al momento procesal oportuno a fin de que no excluya la existencia de lesión al derecho fundamental de un trabajador por la circunstancia de que el autor de los hechos constitutivos de la misma, con independencia de que sea el único o no responsable, sea, a su vez, trabajador de la empresa.

3.- STC 201/2004, de 15-11-2004. Acoso laboral contra una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Por la demandante se pretendía ante el Juzgado de lo Social que la demandada reconociese que se había vulnerado el derecho a la integridad física y moral y a su dignidad en el trabajo y que se ordenara el cese del comportamiento que mantenía de hostigamiento y acoso en el trabajo.

El Juzgado inadmitió la prueba de grabación magnetofónica y transcripción literal porque la persona grabada no sabía que se le estaba grabando, según manifestaciones del mismo. El letrado de la actora presentó la correspondiente protesta contra la inadmisión que no fue recogida en el acta y fue reflejado en diligencia posterior por el Secretario judicial. Finalmente el Juzgado desestima la demanda absolviendo a la demandada.

Presentado recurso ante el TSJ, fue desestimado, señalando que no se habían utilizado los medios adecuados de defensa al no constar en el acta del juicio la protesta del letrado.

Analizadas las posiciones de cada una de las partes por el TC otorga el amparo y manda al TSJ que, retrotrayendo las actuaciones al momento procesal anterior a la sentencia, dicte otra que respete el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Otros tribunales

En esta jurisdicción traemos dos casos uno de existencia de acoso moral y otro desestimatorio como ejemplos de la posición judicial.

1.- Tribunal Superior de Justicia de Galicia (STJG), Sentencia nº 2974/2008, de 17 de julio. Sobre derecho a la integridad moral del trabajador. Trato laboral despectivo por el superior jerárquico. Reparación de las consecuencias derivadas mediante indemnización. Responsabilidad solidaria de empresario y superior jerárquico.

Se presenta demanda ante el Juzgado de lo Social por protección de derechos fundamentales estimándose y declarando que como consecuencia del trato a la actora por su superior ha sufrido una incapacidad temporal con cuadro ansioso depresivo, somatización, pensamiento obsesivo compulsivo y psicótico, existiendo relación causal, por lo que se han vulnerado los derechos fundamentales de la demandante condenando a la empresa y al jefe superior al abono de 50.000 € de forma solidaria como indemnización.

Recurrida ante el TSJG en suplicación, tras el análisis pormenorizado de las alegaciones de las partes se estima parcialmente el recurso en lo referido a la indemnización reduciéndola a la cantidad de 18.000 €

2.- STSJM 168/2008, de 29 de febrero. Acoso moral, derecho a la integridad física y moral. Despido por jubilación.

Presenta demanda ante el Juzgado de lo Social por entender que al trabajador se le estaba marginando en la realización de su trabajo, mediante una degradación rotunda de las funciones que venía desempeñando y que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, reduciéndole los medios en los que debía cumplir sus tareas. Finalmente se procede a su despido por jubilación.

El Juzgado estima parcialmente la demanda y condena al Ayuntamiento a la readmisión del trabajador, frente a la nulidad del despido que pedía, por entender que no ha habido lesión a derecho fundamental alguno.

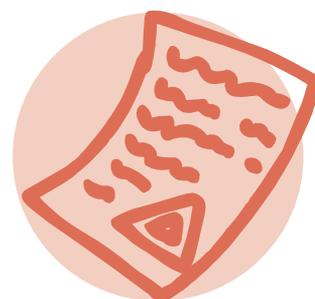
Habiendo instado a su vez la extinción del contrato por iniciativa del trabajador, se admite y declara extinguida la relación laboral con la indemnización pertinente.

Recurrida en suplicación por el demandante, al TSJM tras analizar los motivos de suplicación y la oposición planteada por el Ayuntamiento desestima el recurso confirmando la sentencia del Juzgado por entender que no se han conculcado derechos fundamentales.

DEFENSA LEGAL FRENTE AL ACOSO LABORAL O MOBBING

I. CONSIDERACIONES PREVIAS. LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA Y SU DIVERSO RÉGIMEN JURÍDICO

A la hora de hacer frente al acoso moral es importante tener en cuenta el régimen jurídico al que está sometido el personal implicado. Dentro del ámbito educativo, nos encontramos con centros privados, centros concertados y centros públicos, existiendo dentro de estos últimos dos tipos de empleados públicos: el personal laboral y el personal funcionario.



A) Se rigen por la legislación laboral:

- El personal de administración y servicios (PAS) y el profesorado de los centros educativos privados y concertados de enseñanza obligatoria, universidades pri- y resto de centros que impartan enseñanza privada.
- El PAS con contrato laboral de los centros educativos públicos, el PAS laboral y Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas. A estos colectivos se les aplica la legislación laboral con peculiaridades derivadas de su condición de empleados públicos.
- Los profesores de religión de los centros públicos. En este caso habrá que tener en cuenta el régimen especial que deriva de los Acuerdos entre España y la Santa Sede.

B) Se rigen por el Derecho Administrativo:

- El PAS funcionario de centros educativos públicos y el profesorado de dichos centros, que pertenezca a los Cuerpos que establece la Ley Orgánica de Educación.
- El PAS funcionario de Universidades y los integrantes de los cuerpos de funcionarios docentes universitarios.

Todos los trabajadores de la enseñanza que hemos relacionado están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo los profesores funcionarios de carrera de los cuerpos

docentes universitarios y de cuerpos LOE y determinados funcionarios de las comunidades autónomas que hayan sido transferidos desde la Administración General del Estado; que pertenecen al Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado.

Ante una situación de acoso laboral, y una vez que no se ha podido resolver el problema por otras vías como mediación, planes de convivencia, protocolos administrativos, etc., o en casos de gravedad manifiesta que impida otro tipo de actuaciones de resolución de conflictos, se puede y se debe recurrir a la vía judicial.

II. ACTUACIONES NO JUDICIALES PREVIAS

En CCAA en las que haya establecido un protocolo de actuación por parte de la Administración educativa, habrá de seguirse los pasos indicados en éste.

No obstante hay dos actuaciones importantes, sin la necesidad de acudir a los juzgados, que se deben llevar a cabo dentro del conjunto de cauces que ordena el procedimiento administrativo. Éstos son:

- La denuncia de los hechos ante la Inspección de Trabajo.
- La solicitud de cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común, si el afectado está de baja laboral, a la de accidente de trabajo, para el caso de personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, o accidente en acto de servicio; en el caso de los funcionarios incluidos en el Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado.

Estas dos acciones serán determinantes, de cara a los posibles procesos judiciales posteriores, para establecer la vinculación entre esta situación del trabajador y el ámbito laboral en el que se está realizando.

1- La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los casos de acoso moral. Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ante denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), ésta puede proceder a valorar si existe una conducta contraria a la dignidad del trabajador por parte del empresario, o si de la conducta de acoso se deriva un riesgo para la salud del trabajador ocasionado por el acoso a que lo someten otros compañeros en la empresa.

En ambos casos, el empresario podría ser objeto de sanción administrativa:

- En el primero de los casos por llevar a cabo la conducta activa.
- Y en el segundo, por no cumplir la obligación general de prevenir los riesgos laborales en la empresa de acuerdo con el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si de dichas actuaciones se desprende que el empresario ha cometido alguna de las infracciones tipificadas en la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), la Inspección levantará Acta de Infracción, pudiendo ser sancionado de acorde con esta ley, como veremos más tarde.

La actuación de la Inspección de Trabajo cuando se trata de funcionarios públicos se ha puesto en entredicho por el Ministerio de Trabajo manteniendo el criterio de que los inspectores se deberían abstener de investigar las denuncias interpuestas por funcionarios que hayan sufrido hostigamiento psicológico, debiendo solicitar los interesados la respectiva indemnización de daños y perjuicios en vía administrativa, correspondiendo intervenir estos casos a la Inspección de Servicios de la Administración correspondiente.

2- Calificación de la contingencia causante de la baja como accidente de trabajo.

En el caso de que el trabajador que sufre acoso moral esté de baja por enfermedad común, deberá instar el cambio en la calificación de la incapacidad temporal, con el fin de que pase a considerarse derivada de accidente de trabajo o accidente en acto de servicio, según el régimen de la Seguridad Social en el que esté incluido.

La determinación de la contingencia causante constituye un aspecto fundamental en materia de prestaciones de la Seguridad Social, por las consecuencias que de la misma se derivan sobre el alcance, contenido y régimen de gestión de la protección dispensada, además puede de servir como prueba de la relación existente entre la posible secuela del acoso y la actividad laboral.

La forma de solicitar el cambio de la calificación de la incapacidad temporal, va a variar dependiendo del régimen de la Seguridad Social en el que está incluida la persona acosada.

a) Si está incluida en el Régimen General de la Seguridad Social:

Debe solicitar el cambio de calificación de enfermedad común a accidente de trabajo, que viene definido como: "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

El procedimiento para lograr el cambio de la calificación de la contingencia se inicia:

1. Solicitud ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social:
 - Esta solicitud dará origen a un expediente de determinación de contingencias.
 - El papel de la Inspección de Trabajo en estos supuestos puede ser el de asesorar al INSS o más en concreto al denominado "Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI)".

2. Si la resolución que emite la Dirección Provincial del INSS determinando la naturaleza de la contingencia causante no le da la razón al trabajador, o no resuelve en plazo, entendiéndose silencio administrativo negativo: éste deberá formular reclamación previa en el plazo de 30 días ante la propia Dirección Provincial, de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 71.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril).
3. En el supuesto de que el INSS no contestase la reclamación previa planteada en el plazo de un mes, o lo hiciese negativamente, se podría interponer la correspondiente acción ante la jurisdicción social.

b) Si está incluido en el Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado:

En este régimen están comprendidos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio.

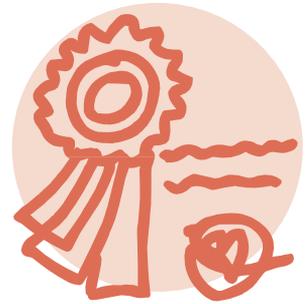
En este caso la entidad gestora es MUFACE. El Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, cuyo art. 59 define el accidente en acto de servicio como aquel que se produce con ocasión o como consecuencia de las actividades propias de la prestación del servicio a la Administración.

El art. 61.2 del cuerpo legal citado establece que el procedimiento para el reconocimiento de estos derechos se instrumentará a partir de un expediente:

- Dirigido a averiguar la relación de causalidad entre éstas y el servicio o tarea desempeñados por el mutualista.
- Que se iniciará a solicitud del interesado o de oficio por el órgano competente.
- La resolución del órgano de personal pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma cabrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano o directamente el recurso contencioso-administrativo.

Para los funcionarios de MUFACE la norma a aplicar es la Orden APU/3554/2005 de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE. En el apartado 4 del art. 3 se dice la forma de iniciar un expediente de averiguación de causas:

- Se realiza un escrito dirigido al Órgano de Personal correspondiente.
- Se acompañará de todos los documentos en nuestro poder.
- Se acompañará de todas las pruebas que se posean.
- Se envía una copia del escrito al Centro donde se tiene el destino.



- Si es un accidente en acto de servicio, el Órgano de Personal, rellenará el parte de accidente de acuerdo al formulario que se aprueba como Anexo a dicha Orden.
- Si es enfermedad profesional el Órgano de personal, reunirá y completará la documentación que sirva de base a la propuesta de resolución.
- En ambos casos, el Órgano de personal, iniciará un expediente de averiguación de causas y elaborará una resolución que la comunicará al mutualista y al Servicio Provincial de MUFACE de adscripción del mutualista.
- Plazos para resolver: Dos meses desde la recepción del acuerdo de iniciación si es de oficio o desde la recepción del de la solicitud en el registro competente para su tramitación.

III. ACTUACIONES EN EL ÁMBITO JUDICIAL

Las personas acosadas tienen la posibilidad de acudir a la vía judicial a través de las siguientes acciones legales:



1- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción laboral.

- a) Solicitud de la rescisión de la relación laboral en aplicación del art. 50.1. c) del ET.
- b) Demanda de reconocimiento de derechos y de cantidad, con indemnización por daños morales y psíquicos.
- c) Tutela de los derechos fundamentales.
- d) Reclamación de la indemnización de los daños y perjuicios.
- e) Demanda por despido del trabajador acosado.
- f) Demanda por denegación de petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo.
- g) Responsabilidad disciplinaria de los trabajadores "agresores".

2- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción contencioso-administrativa.

- a) Sanciones administrativas en el Orden Social.
- b) Procedimiento de responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.
- c) Procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona.
- d) Solicitud de consideración de la baja laboral como Accidente en acto de servicio.
- e) Responsabilidad disciplinaria de los funcionarios:

3- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción penal.

- a) Delito de lesiones.
- b) Amenazas.
- c) Coacciones.
- d) Delitos contra la integridad moral.
- e) Calumnias.
- f) Injurias.
- g) Delitos contra los derechos de los trabajadores.
- h) Falta de amenazas, coacciones, injurias o vejaciones injustas que no constituyan delito.

4- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción civil.

1. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción laboral

La jurisdicción social es aquella destinada al conocimiento y aplicación del Derecho en el orden social. Así, el orden social hace referencia al conjunto normativo destinado a la regulación de las relaciones humanas enmarcadas en los ámbitos del Derecho laboral y de la Seguridad Social, parcelas jurídicas ambas cuya división se efectúa con el objetivo de facilitar la labor jurisdiccional de los jueces y tribunales.

A) Solicitud de la rescisión de la relación laboral en aplicación del art. 50.1. c) del ET.

Se trataría, pues, de una extinción del contrato por voluntad del trabajador, considerando el acoso moral como un incumplimiento grave del contrato por parte del empresario, recogido en el art. 4.2 del mismo texto legal, bien por no mitigar el daño éste, o bien por producirlo él mismo, afectando a su dignidad personal. A este artículo pueden acogerse cualquier trabajador, con independencia de la naturaleza, pública o privada, de su empleador.

Este mismo artículo, 50.1 c, indica que el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente: cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. El plazo para interponer la acción es de un año.

En principio la doctrina jurisprudencial se manifiesta negativamente respecto a la posibilidad de pedir la indemnización de daños y perjuicios, además de la correspondiente al despido improcedente.

Cuando se ejercita la acción a la que nos estamos refiriendo hay que tener en cuenta que:

- Como regla general, es preciso continuar trabajando hasta que no haya sentencia firme (hasta que no se resuelva el último de los recursos que se puedan llegar a presentar por ambas partes). Si no, se considera que el trabajador abandona el puesto de trabajo y, en consecuencia, pierde cualquier derecho a reclamar la extinción del contrato.
- En el supuesto de que la situación de acoso sea insoportable, una vez se haya presentado la demanda, se podrá solicitar al juez que admita como medida cautelar la suspensión de la obligación de ir a trabajar hasta que se dicte sentencia.
- La negativa a cumplir las órdenes del empresario (lo que se conoce como «derecho de resistencia del trabajador») sólo se admite cuando estas órdenes sean manifiestamente ilegales o bien contrarias a los derechos fundamentales de las personas.

B) Demanda de reconocimiento de derechos y de cantidad, con indemnización por daños morales y psíquicos.

La demanda tiene por objeto la denuncia, por parte del acosado, de una conducta, de sus superiores, tendente a un acoso psicológico, orientado a un vacío de atribuciones y funciones profesionales inherentes a su categoría y el aislamiento paulatino del trabajador, originando un notable deterioro de su salud desde el punto de vista psíquico.

Existen sentencias en las que se condena al demandado a reintegrar de forma inmediata al demandante en sus funciones originarias, dotándole del espacio físico y medios materiales y humanos necesarios y cesando en los comportamientos denunciados, así como a la indemnización al actor por daños morales.

C) Tutela de los derechos fundamentales.

Los trabajadores que se rigen por la legislación laboral pueden acudir al procedimiento de tramitación preferente y sumaria de los arts. 175 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral, para reclamar el cese y la reparación de las conductas constitutivas de acoso moral, de acuerdo con la máxima protección constitucional de los arts. 14, 15.1, 18,1 de la Constitución española. Tutela judicial en la que se producirá la intervención del Ministerio Fiscal y habrá una inversión de la carga de la prueba, que consiste en que una vez que se aportan indicios del acoso moral corresponderá al empresario probar que su conducta fue correcta (inversión de la carga probatoria).

La pretensión culminará con una Sentencia, que impondrá al agresor una doble obligación: cesar en las conductas acosadoras y reponer, a la víctima, las condiciones anteriores al acoso. Esta vía permite la solicitud de indemnización por daños y perjuicios. El plazo para ejercitar la acción es un año.

D) Reclamación de la indemnización de los daños y perjuicios.

Si esta acción no se acumuló a las anteriores se sustanciará a través del procedimiento declarativo ordinario regulado en los arts. 80 a 101 de la Ley de Procedimiento Laboral. El plazo para el ejercicio de la acción es igualmente de un año.

E) Demanda por despido del trabajador acosado.

Si el trabajador acosado resulta despedido, puede solicitar la nulidad radical del despido, con alegación de lesión de derechos fundamentales al tratarse de una situación derivada del acoso moral al que está sometido, solicitando la correspondiente indemnización por daños.

F) Demanda por denegación petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo.

Si el INSS deniega la petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo, e igualmente desestima la reclamación previa, procedimiento que hemos descrito en el apartado actuaciones no judiciales, deberá interponerse la correspondiente demanda ante la Jurisdicción Social.

G) Responsabilidad disciplinaria de los trabajadores "acosadores".

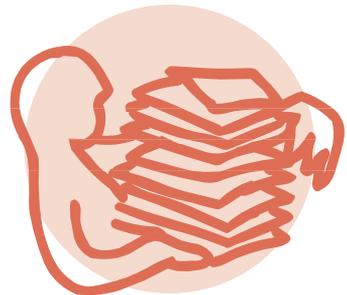
El Estatuto de los trabajadores, en su artículo 54.2.g, recoge el acoso laboral como justa causa de despido sólo cuando el mismo obedece a razones discriminatorias, es decir por razón del origen étnico o racial, religioso, convicciones, discapacidad, edad o relación sexual del acosado. Si el acoso no tiene algún contenido discriminatorio resulta necesario remitirse a las faltas y sanciones que contemple el Convenio Colectivo aplicable.

En el caso de empleados públicos, el art. 14 h) del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007-EBEP) reconoce el derecho de los mismos "al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral". El régimen disciplinario contenido en el título VII del EBEP se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

A tenor del art. 95.2 del EBEP se considera falta muy grave el acoso laboral, con lo cual podría incluso llegar a imponerse la sanción de despido disciplinario del personal laboral que comportaría la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

Cuando los tribunales declaren el despido, acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por acoso moral improcedente, se deberá readmitir al personal laboral fijo en todo caso, sin que quepa aquí optar por la indemnización como establece el Estatuto de los Trabajadores para el caso del despido disciplinario.

Ante la jurisdicción social podrán acudir los trabajadores a quienes se les haya impuesto una sanción disciplinaria por acoso moral, incluidos los que tengan la condición de empleados públicos sometidos a la legislación laboral.



2. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción contencioso-administrativa

Contra los actos expresos, actos presuntos, o inactividad de la Administración que vulneren derechos o intereses legítimos de los interesados, una vez agotados los recursos procedentes en la vía administrativa, se puede deducir demanda judicial contra la Administración a través del recurso contencioso-administrativo.

Por tanto pasamos a describir alguna serie de procedimientos administrativos contra cuyos resultados se puede recurrir en esta vía.

A) Sanciones administrativas en el Orden Social.

Si de las actuaciones practicadas se desprende que el empresario ha cometido alguna de las infracciones tipificadas en la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), éste puede ser sancionado por la Administración.

El acoso moral, en la LISOS, no está tipificado como tal, pero los actos de acoso pueden entenderse incluidos en los siguientes tipos:

- Se califican como infracciones muy graves los actos del empresario que fueren contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores (art. 8.11 de la LISOS), y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (8.13 bis de la LISOS).
- Si el empresario adscribiera deliberadamente a los trabajadores a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o con sus condiciones psico-físicas, o a tareas peligrosas o nocivas para sus salud, sin tomar en consideración su capacidad profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo podría ser de aplicación el art. 13.4 de la Ley y constituiría falta muy grave. Este precepto en los supuestos de acoso moral podría reconducirse a la prohibición de adscribir al sujeto acosado a aquellos puestos que exijan una relación o trato directo con el acosador y de la necesidad de reubicarle en otro puesto donde su salud no vaya a ser perjudicada o puesta en peligro por esta causa.

Las infracciones muy graves pueden ser sancionadas con multas que van desde los 6.251 euros a 187.515 euros.

Frente a las sanciones impuestas en aplicación de la LISOS cabe acudir a la vía contencioso administrativa.

Por otra parte la Administración no se puede auto sancionar a sí misma. Por lo tanto, la Inspección de Trabajo se limita a advertir o requerir al organismo responsable que adopte las medidas

necesarias para el cumplimiento de la normativa de orden social, pudiendo la Administración finalmente decidir sobre la cuestión, pero contra la resolución que finalmente se adopte cabe recurso contencioso administrativo.

B) Procedimiento de responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.

Los arts. 139 a 144 de la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y procedimiento administrativo común regulan la responsabilidad patrimonial de la Administración, así, "los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos". La Administración es responsable de mantener un entorno laboral libre de acoso moral y de evitar que se produzcan conductas de hostigamiento, por lo tanto, deberá reparar o indemnizar los daños causados al acosado.

El derecho a reclamar prescribe al año de producido el hecho o el acto que motiva la indemnización. En los casos de daños de carácter físico o psíquico, el plazo empezará a computarse desde la curación o la determinación del alcance de las secuelas.

El Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo de 1993, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos en materia de responsabilidad patrimonial establece dos procedimientos el ordinario y el abreviado para el supuesto en que "sean inequívocas la relación de causalidad entre la lesión y el funcionamiento del servicio público, la valoración del daño y el cálculo de la cuantía de la indemnización".

La resolución administrativa que recaiga en los procedimientos pone fin a la vía administrativa. Si no se dicta resolución expresa se entiende desestimada la solicitud de indemnización. Contra la desestimación, ya sea presunta o expresa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo.

En el caso de que finalmente la Administración deba abonar la indemnización correspondiente podrá exigir de sus autoridades y demás personal a su servicio que hubiesen sido responsables del acoso el correspondiente resarcimiento, ejercitando la denominada acción de regreso que regula el art. 21 del citado Real Decreto.

C) Procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona.

Está regulado en los arts. 114 a 121 de la Ley 29/1998, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa y es equivalente al que hemos visto en la jurisdicción social, sólo que éste lo interpondrán quienes ostenten la condición de funcionarios. Los derechos fundamentales están previstos en los arts. 14 a 30 de la Constitución española, el acoso moral vulneraría el art. 14 (derecho de no discriminación), derecho a la integridad moral (art. 15) y derecho a la intimidad y al honor (art. 18).

En este procedimiento será posible solicitar la anulación del acto administrativo que se impugna, la adopción de medidas que hagan cesar la conducta denunciada y, en su caso, la indemnización de daños y perjuicios derivados de la presión laboral tendenciosa padecida, incluidos daños morales.

La tramitación de estos recursos tendrá carácter preferente y sumario. El plazo para interponer este recurso será de 10 días, que se computarán, según los casos, desde el día siguiente al de notificación del acto.

D) Accidente en acto de servicio.

Si en el expediente de averiguación de causas la resolución del órgano de personal no considera que se trate de un accidente en acto de servicio, y dado que su resolución agota la vía administrativa, contra la misma cabrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano o directamente el recurso contencioso-administrativo.

E) Responsabilidad disciplinaria de los funcionarios.

El EBEP, como hemos visto, establece un régimen disciplinario que en el caso de los funcionarios públicos será desarrollado por las Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas. Al ser considerado el acoso laboral falta muy grave puede llegar a conllevar la separación de servicio o la revocación del nombramiento si se trata de funcionarios interinos. Recordemos que esta sanción no sólo supone la pérdida de la condición de funcionario sino que impide volver a ingresar en la función pública.

En tanto no se desarrolle, el EBEP sigue siendo de aplicación, en lo que sea compatible con el mismo, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración General del Estado, que regula el procedimiento a seguir para tramitar el expediente disciplinario, la resolución que ponga fin al mismo se podrá recurrir en esta vía contenciosa. Hay que hacer notar que el art. 7 del Real Decreto tipifica como falta grave la tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados, por lo que a los superiores jerárquicos que hubiesen tolerado el acoso moral de sus subordinados a otros compañeros podría exigírseles responsabilidad igualmente.

El EBEP establece que las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Frente a las resoluciones adoptadas por la Administración en esta materia, cabe recurso contencioso administrativo.

3. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción penal

Tienen como función investigar, identificar y sancionar, en caso de que así sea requerido, las conductas que constituyan delitos y faltas según el Código Penal. Se tratan de acciones u omisiones contrarias a Derecho, culpables y punibles.

No existe en nuestro Código Penal un tipo específico que condene el acoso moral, los posibles delitos en que se puede inculpar una conducta de acoso moral son los siguientes:

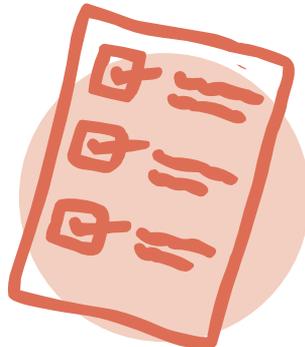
- Art. 147. Delito de lesiones.
- Art. 171. Amenazas.
- Art. 172. Coacciones.
- Art. 173. Delitos contra la integridad moral.
- Art. 205: Calumnias.
- Art. 208. Injurias.
- Art. 311 a 318. Delitos contra los trabajadores, penalizan conductas en las que con abuso o engaño se suprimen o restringen los derechos que los trabajadores tienen reconocidos en las disposiciones legales.
- Art. 620.2. Falta de amenazas, coacciones, injurias o vejaciones injustas.

Según los art. 316 y 318, se podría reclamar, en la persona del administrador o representante legal de la empresa, un delito contra los derechos de los trabajadores, con motivo de una presunta responsabilidad penal de la empresa por acoso moral.

La acción penal se puede iniciar a través de una denuncia, que puede interponer cualquier ciudadano, así como por querrela de la víctima y también pueden interponerse actuaciones penales cuando la sentencia que dicta la jurisdicción social, en los casos de solicitud de rescisión del contrato de trabajo por incumplimiento del empresario o de cese de la conducta de acoso en demanda de vulneración de derechos fundamentales, traslade testimonio de las actuaciones al Ministerio Fiscal, al entender que existen indicios racionales de criminalidad.

Existe en el caso del acoso moral un excepcional régimen probatorio que permite utilizar en determinadas condiciones como única prueba de cargo la declaración de la víctima del delito.

Por último, decir que se puede optar por ejercer la acción de responsabilidad civil juntamente con la penal o reservarla para interponerla en vía civil.



4. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción civil

En el ordenamiento jurídico español, quien sufre un daño en su persona o en sus bienes tiene derecho a una reparación en los casos en los que dicho daño pueda ser imputable a una tercera persona.

Si la responsabilidad del hostigamiento es realizada por un compañero distinto al empresario, al no existir relación contractual entre ellos, el agredido puede reclamar a su agresor en vía civil. Responsabilidad extracontractual contra el acosador y el empresario que será responsable civil de la conducta de su trabajador en base a la "vigilancia in eligendo", "in vigilando". Artículos 1902, 1903 y siguientes del Código Civil.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN BÁSICO PARA CASOS DE ACOSO ESCOLAR

Algunas Administraciones Públicas han elaborado diversos protocolos de actuación para distintas situaciones de violencia en las aulas. Estos protocolos de actuación son vinculantes para dichos centros, y señalan la vía administrativa a seguir en el tratamiento de dichos casos. Por esta razón, los centros educativos de titularidad pública de las CCAA que tengan elaborados protocolos de actuación para este tipo de situaciones, deben seguir los pasos por ellos indicados.

No obstante ante decisión administrativa, en caso de no estar de acuerdo con la resolución final, cabe interponer recurso contencioso administrativo, siendo posible, además, recurrir a las distintas vías judiciales anteriormente expuestas.

Los centros privados o concertados, al no ser de titularidad pública, no están obligados al seguimiento de tales procedimientos, aunque desde la administración se les recomienda la implantación de dichos protocolos, en el caso de que existan. Además, a través de la negociación colectiva, pueden introducir este tipo de actuaciones.

De esta forma, ante: la no existencia de un protocolo de actuación que regule los pasos a realizar en caso de acoso, la posibilidad de no estar de acuerdo con la resolución propuesta en el protocolo de actuación de la CCAA que sí lo poseen, la pertenencia a un colegio de titularidad privada que no esté obligado al seguimiento de protocolo alguno, o ante la posibilidad de recurrir a la justicia ordinaria en casos de acoso que no son resueltos vía administrativa, recomendamos los siguientes pasos a realizar:

a) En centros privados.

Cuando un trabajador/a tenga indicios de que se está produciendo acoso moral en el trabajo contra su persona:

Medidas primarias o de carácter inicial

- Mantener la calma en la medida que pueda.
- Proceder de forma sistemática y escrita a recopilar datos.
- Informar a la empresa de tal incidencia:
 - Desde el primer momento.
 - Mediante testigos o escritos registrados.
 - A través de la representación sindical o delegado de prevención, si lo hubiera.
- Deberemos establecer contacto con el servicio de prevención o delegado, si los hubiera, comunicando los hechos que se están produciendo de forma puntual y concreta. Esta actuación podrá dar fin a la situación inicial o será una fase previa a una posterior denuncia.

En algunos casos con estas medidas iniciales la situación inicial podrá remitir. En el caso de que continúe la situación habrá que estudiar las posibilidades de actuaciones judiciales que, en todo caso, deberán ir contra la empresa y el acosador.

Medidas secundarias o de actuación

- Denuncia ante la inspección de trabajo.
- Si como consecuencia del acoso laboral se produjera alguna baja por incapacidad temporal, se explicará a los facultativos la posible relación causal con la situación que se está produciendo en la empresa, solicitando el cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común a la de accidente de trabajo, aspecto detallado en el apartado actuaciones no judiciales previas, dentro del epígrafe defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.
- Para estas últimas etapas se recomienda acudir a los servicios jurídicos del Sindicato.
- Valoración de la necesidad de tomar acciones legales posteriores.
 - Contra el agresor.
 - Contra la empresa por no tomar las medidas necesarias.

b) En centros públicos.

Cuando un trabajador/a tenga indicios de que se está produciendo acoso moral en el trabajo contra su persona:

Medidas primarias o de carácter inicial

- Mantener la calma en la medida que pueda.
- Proceder de forma sistemática y escrita a recopilar datos.
- Informar a la Dirección del colegio, en primera estancia y a la Inspección Educativa, después:
 - Desde el primer momento.
 - Mediante testigos o escritos registrados.

- Deberemos establecer contacto con el Comité de Seguridad y Salud, que como carácter general debe existir en cada delegación provincial, comunicando los hechos que se están produciendo de forma puntual y concreta.

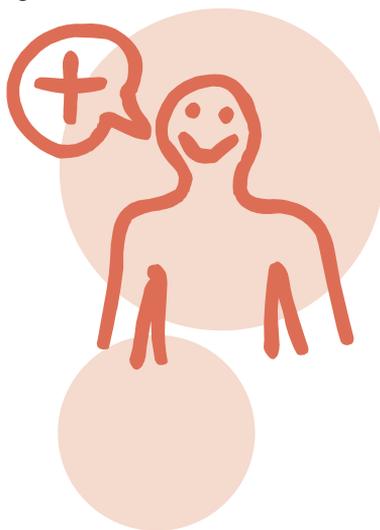
Medidas secundarias o de actuación

- Si como consecuencia del acoso laboral se produjera alguna baja por incapacidad temporal, se explicará a los facultativos la posible relación causal con la situación que se está produciendo en la empresa, solicitando el cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común a la de accidente en acto de servicio, aspecto detallado en el apartado actuaciones no judiciales previas, dentro del epígrafe defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.

- Para estas últimas etapas se recomienda acudir a los servicios jurídicos del Sindicato.

- Valoración de la necesidad de tomar acciones legales posteriores.
 - Contra el agresor.
 - Contra la Administración por no tomar las medidas necesarias.

Las medidas o acciones legales a tomar son explicadas con profundidad en el apartado Defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.



CONSIDERACIONES LEGALES DEL BULLYING O ACOSO ESCOLAR

Frente al acoso escolar se actúa desde dos ámbitos distintos: el ámbito administrativo, la disciplina interna del centro, y otra la vía judicial: medidas impuestas en aplicación de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores y la posible responsabilidad civil derivada de los hechos.

A) ACTUACIONES EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

A1. Protocolos de actuación.

La lucha contra el acoso escolar ha llevado a algunas administraciones a aprobar Protocolos de Actuación que se aplicarán cuando se detecten conductas susceptibles de ser consideradas "bullying":

A- CASTILLA-LA MANCHA. Resolución de 20 de enero de 2006, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se acuerda dar publicidad al protocolo de actuación ante situaciones de maltrato entre iguales en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

El Protocolo parte de que cualquier miembro de la comunidad educativa (alumnado, profesorado, familias, personal no docente) tiene la obligación de poner en conocimiento del equipo directivo cualquier situación de maltrato entre iguales. Se constituirá un grupo de trabajo y se adoptarán medidas cautelares, dando cuenta a la Inspección de Educación, informando también a las familias o tutores legales de los alumnos o alumnas implicados. Con la información que el grupo de trabajo recoja, la Dirección del Centro elaborará un plan de actuación, del que informará al Consejo Escolar, y que contendrá medidas dirigidas a la persona objeto del maltrato, a los agresores, a los compañeros observadores, a las familias y a los profesionales.

La Dirección del centro es la competente para la adopción de las medidas y se responsabilizará de informar a la Inspección de Educación, ésta propondrá al Delegado Provincial de la Consejería de educación y Ciencia el traslado de los hechos a la Fiscalía de Menores cuando la gravedad de los mismos lo requiera.

B- ANDALUCÍA. Resolución de 26 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, por la que se acuerda dar publicidad a los protocolos de actuación que deben seguir los centros educativos ante supuestos de acoso escolar, agresión hacia el Profesorado o el Personal de Administración y Servicios, o maltrato infantil.

La regulación que establece para los casos de acoso escolar es similar a la vista en el caso de Castilla-La Mancha.

A2. Responsabilidad disciplinaria de los alumnos agresores.

Hay que tener en cuenta que en materia educativa se han producido en los últimos años importantes transferencias de competencias a las comunidades autónomas, por lo que nos podemos encontrar con diferencias en materia de régimen disciplinario de los alumnos.

Así, las distintas Administraciones Educativas han dictado normas sobre la convivencia en los centros, los derechos y deberes de los alumnos y los procedimientos de corrección de los comportamientos que se consideren inadecuados, reglas que serán de aplicación en los centros educativos sostenidos con fondos públicos, es decir, los centros públicos y los centros privados concertados. Además de estas normativas habrá que tener en cuenta también lo que al respecto establezcan los reglamentos internos de los centros. En este sentido, hay que destacar que a los centros privados no concertados no se les aplica dicha legislación y gozarán de autonomía para establecer sus normas de convivencia y para determinar el órgano al que correspondan las facultades disciplinarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley Orgánica reguladora del derecho a la educación y las normas que la desarrollan.

En el ámbito del Ministerio de Educación y Ciencia, el Real Decreto 732/1995, sobre Derechos y Deberes de los alumnos y las normas de convivencia en los centros (BOE 2/6/1995) es la norma de referencia. Este Real Decreto es de aplicación en Ceuta y Melilla y en aquellas Comunidades Autónomas que no dispongan de normativa propia, al ser la legislación del Estado supletoria.

Según la norma estatal las normas de convivencia del centro, recogidas en el Reglamento de régimen interior, podrán concretar los deberes de los alumnos y establecerán las correcciones que correspondan por las conductas contrarias a las citadas normas. Si bien hay una serie de conductas que el propio Real Decreto considera gravemente perjudiciales para la convivencia en el centro: las agresiones graves físicas o morales contra los demás miembros de la comunidad educativa, los actos de indisciplina, injuria u ofensas graves contra los miembros de la comunidad educativa, las actuaciones perjudiciales para la salud y la integridad personal de los miembros de la comunidad educativa del centro, o la incitación a las mismas, etc. Estas conductas pueden ser corregidas con las siguientes medidas:

- Realización de tareas en horario no lectivo que contribuyan a la mejora y desarrollo de las actividades del centro o, si procede, dirigidas a reparar el daño causado a las instalaciones o al material del centro o a las pertenencias de otros miembros de la comunidad educativa.
- Suspensión del derecho a participar en las actividades extraescolares o complementarias del centro.
- Cambio de grupo.
- Suspensión del derecho de asistencia a determinadas clases.
- Suspensión del derecho de asistencia al centro.
- Cambio de centro.

El Consejo Escolar impondrá las correcciones enumeradas anteriormente previa instrucción de un expediente que se llevará a cabo normalmente por un profesor del centro (designado por

el Director, la Comisión de Convivencia,...). La resolución del procedimiento podrá recurrirse en alzada, normalmente ante el Director Provincial.

En el ámbito estatal, las conductas gravemente perjudiciales para la convivencia en el centro prescribirán en el plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de su comisión. Las correcciones impuestas como consecuencia de estas conductas prescribirán a la finalización del curso escolar.

Normativa reguladora de la responsabilidad disciplinaria:

Andalucía: Decreto 85/1999, de 6 de abril, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado y las correspondientes normas de convivencia en los Centros docentes públicos y privados concertados no universitarios.

Modificado parcialmente por DECRETO 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la Cultura de Paz y la Mejora de la Convivencia en los Centros Educativos sostenidos con fondos públicos.

Aragón: R.D. 732/1995

Asturias: Decreto 249/2007, de 26 de septiembre, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos del Principado de Asturias.

Baleares: R.D. 732/1995, desarrollado para Baleares por la Circular sobre procedimiento para la tramitación de expediente disciplinario.

Canarias: Decreto 292/1995, de 3 de octubre, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado de los centros docentes no universitarios en la Comunidad Autónoma de Canarias. Modificado por DECRETO 81/2001, de 19 de marzo.

Desarrollado por: ORDEN de 11 de junio de 2001, por la que se regula el procedimiento conciliado para la resolución de conflictos de convivencia.

Cantabria: R.D. 732/1995, además existe un protocolo de actuación en caso de acoso, así como un contrato de colaboración para todos los miembros de la comunidad educativa.

Castilla-La Mancha: Decreto de 8 de enero de 2008 de la Convivencia Escolar en Castilla-La Mancha. Resolución de 20 de enero de 2006, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se acuerda dar publicidad al protocolo de actuación ante casos de maltrato entre iguales en los centros públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

Castilla y León: Orden EDU/52/2005, de 26 de enero, relativa al fomento de la convivencia en los centros docentes de Castilla y León. Resolución de 31 de enero de 2005, de la Dirección General de Planificación y Ordenación Educativa, por la que se desarrollan determinados aspectos de la Orden EDU/52/2005.

DECRETO 51/2007, de 17 de mayo, por el que se regulan los derechos y deberes de los alumnos y la participación y los compromisos de las familias en el proceso educativo, y se establecen las normas de convivencia y disciplina en los Centros Educativos de Castilla y León.

Cataluña: Decreto 279/2006, de 4 de julio, sobre derechos y deberes del alumnado y regulación de la convivencia en los centros educativos no universitarios de Cataluña.

Extremadura: Decreto 50/2007, de 20 de marzo, por el que se establecen los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Madrid: Decreto 15/2007, de 19 de abril, por el que se establece el marco regulador de la convivencia en los centros docentes de la Comunidad de Madrid

Murcia: Decreto 115/2005, de 21 de octubre, por el que se establecen las normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas escolares.

Resolución de 4 de abril de 2006, de la Dirección General de Ordenación Académica, por la que se dictan instrucciones en relación con situaciones de acoso escolar en los centros docentes sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas escolares.

Navarra: Resolución 632/2005, de 5 de julio, del Ilustrísimo Señor Director General de Enseñanzas Escolares y Profesionales, por la que se establece el Plan para la Mejora de la Convivencia en los centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra.

Decreto Foral 417/1992, de 14 de diciembre en el que se establece los derechos y deberes de los alumnos de Centros de niveles no universitarios. Modificado por DECRETO FORAL 191/1997, de 14 de julio.

País Vasco: Decreto 160/1994, de 19 de abril, sobre derechos y deberes de los alumnos y alumnas de los centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Protocolo de actuación en caso de acoso o maltrato

País Valenciano: Orden de 31 de marzo de 2006, de la Consellería de Cultura, Educación y Deporte, por la que se regula el plan de convivencia de los centros docentes.

Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores o tutoras, profesorado y personal de administración y servicios.

B) ACTUACIONES EN EL ÁMBITO JUDICIAL

B1 Responsabilidad penal del menor.

Normas que regulan la responsabilidad penal de los menores:

- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, de Responsabilidad Penal de los Menores.
- Reglamento de Responsabilidad Penal de los Menores, Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio.

Juzgados competentes: Juzgados de Menores.

En este apartado haremos una exégesis de la Instrucción núm. 10/2005, de 6 de octubre, de la Fiscalía General del Estado, que establece una serie de directrices que ha de seguir el Ministerio Fiscal a la hora de exigir responsabilidad penal en los casos de acoso escolar:

1- Subsidiariedad de la intervención de la jurisdicción de menores.

La Fiscalía General del Estado considera que la comunidad escolar es en principio, y salvo los casos de mayor entidad, la más capacitada para resolver estos conflictos, teniendo en cuenta además que muchos de los agresores no habrán alcanzado los catorce años, conditio sine qua non para la intervención del sistema de justicia juvenil.

En este sentido, establece que mientras las manifestaciones más graves de acoso justifican sobradamente la intervención de la jurisdicción de menores, las derivaciones de acoso soterrado (exclusión social, poner mote, hablar mal de un compañero, esconderle cosas) tienen su campo de resolución generalmente más adecuado dentro del propio ámbito educativo escolar y familiar.

No obstante, advierte que incluso las denuncias que hagan referencia a hechos en principio leves (faltas de amenazas, coacciones o vejaciones injustas) si se cometen con la nota de habitualidad o reiteración en el tiempo, deben dar lugar como regla general a la incoación de un expediente de menores.

Por otra parte, una de las vías de poner fin a las situaciones de acoso es conseguir que los implicados hablen sobre lo que está pasando, a través de la mediación, es decir, la solución extrajudicial de conflictos.

2- Actuación a seguir según la edad del infractor:

- En caso de que el infractor sea menor de 14 años (fuera del ámbito de intervención de la jurisdicción de menores), no se procederá sin más al archivo, sino que se remitirá copia de la denuncia y documentación complementaria al centro.
- Si se trata de un mayor de 14 años se debe comunicar igualmente a la dirección del centro, pues esta tiene mecanismos para evitar que la situación se mantenga durante la tramitación del expediente de menores. Las medidas protectoras que los Centros pueden adoptar son variadas y, en general, más eficaces que las que pueden

adoptarse desde la jurisdicción de menores (incremento de vigilancia, reorganización de horarios del profesorado para atender a las necesidades de los alumnos afectados, intervención de mediadores, cambio de grupo, etc.). El art. 7 del Real Decreto 732/1995, de 5 de mayo por el que se establecen los derechos y deberes de los Alumnos y las normas de convivencia en los Centros dispone que los órganos de gobierno del centro, así como la Comisión de convivencia, adoptarán las medidas preventivas necesarias para garantizar los derechos de los alumnos y para impedir la comisión de hechos contrarios a las normas de convivencia del centro.

3- Tipificación del acoso escolar:

El acoso escolar es un concepto metajurídico, es decir, carece de una definición legal en nuestro derecho, tratándose de una elaboración doctrinal y jurisprudencial, y por lo tanto no se halla tipificado como tal. Las actuaciones encuadradas bajo el concepto de "acoso escolar" pueden tener diversas significaciones jurídico penales, desde la mera falta a la comisión de un delito grave, habrá de estarse en cada supuesto a los hechos que pueden estimarse indiciariamente acreditados. Posibles tipificaciones:

I. Falta de vejación injusta del art. 620 del Código Penal. Los actos de violencia psíquica de escasa gravedad, en su consideración aislada podrían encuadrarse en este artículo.

II. Delito contra la integridad moral. El art. 173.1 del Código Penal castiga al que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral. Regirá el plazo de un año de prescripción, si bien en las infracciones que exijan habitualidad, los términos se computarán desde que cesó la conducta. Este artículo permite el castigo tanto de aquellas conductas aisladas que por su naturaleza tienen entidad suficiente para producir un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima, cuanto de aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían el umbral exigido por este delito, sin embargo en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto, terminan produciendo dicho menoscabo grave a la integridad moral.

III. Concurso de delitos. Si además del atentado a la integridad moral penado en el art. 173.1, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, en el Derecho Penal de Menores no se aplica la agravación de la consecuencia jurídica sino que rige el principio de absorción.

IV. Inducción al suicidio. El artículo 143.1 del Código Penal castiga al que induzca al suicidio de otro y se podría aplicar en los supuestos graves de acoso escolar que desemboquen en el suicidio de los menores acosados. Un resultado de muerte por suicidio causalmente conectado con los actos contra la integridad moral pero no imputable a título de dolo, podrá en su caso ser castigado como homicidio imprudente.

4- Prueba:

Considera especialmente interesante el testimonio de los amigos del menor y de los compañeros de clase así como el de los propios progenitores o representantes del mismo.

Podrá ser un indicio del acoso el hecho de que el menor haya sufrido modificaciones de carácter, brusco descenso en el rendimiento escolar, abandono de aficiones, depresión, o negativa a asistir al centro escolar. Es recomendable el examen pericial de la víctima a efectos de su evaluación psicológica.

Tampoco puede olvidarse que cada vez resulta más frecuente que los acosadores utilicen las nuevas tecnologías: correo electrónico, mensajes SMS, para amenazar o vejear.

Si los hechos no tienen significación penal se remitirá testimonio a la dirección del centro para que adopte las iniciativas que estime oportunas, sin perjuicio, en su caso, de la reapertura de las Diligencias ante nuevos hechos con significación jurídico penal. Si no existe reiteración y atendida la levedad de la conducta denunciada los hechos no son susceptibles de calificarse más que de una simple falta cabrá acordar el desistimiento.

5- Medidas que se pueden imponer según la Fiscalía General del Estado:

I. Libertad vigilada: Dentro de esta es especialmente recomendable la imposición de reglas de conducta, como imponer al menor infractor la tarea de ayudar durante un determinado periodo de tiempo a compañeros de clase extranjeros en sus obligaciones escolares, escribir redacciones reflexivas en las que se coloquen en el lugar de las víctimas, evitar relaciones con grupos problemáticos o auxiliar a compañeros recién incorporados al centro docente.

II. Prestaciones en beneficio de la comunidad: Deberán buscarse horarios que no interfieran en la actividad formativa, fundamentalmente los fines de semana, días festivos o períodos vacacionales.

III. Realización de tareas socio educativas: asistir a un taller ocupacional, a un aula de educación compensatoria o a un curso de preparación para el empleo, participar en actividades estructuradas de animación sociocultural, asistir a talleres de aprendizaje para la competencia social, etc. Igualmente habrán de buscarse horarios que no interfieran en la actividad escolar.

IV. Permanencias de fines de semana en el propio domicilio del menor.

6- Non bis in idem, compatibilidad entre la sanción administrativa y penal:

El art. 60 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica reguladora de la responsabilidad penal de los menores establece que aquellos hechos que pudiesen ser constitutivos de infracción penal podrán ser también sancionados

disciplinariamente cuando el fundamento de esta sanción, que ha de ser distinto del de la penal, sea la seguridad y el buen orden del centro.

El hecho de que la conducta hubiera sido ya sancionada disciplinariamente en el ámbito escolar no impide que en la jurisdicción de menores pueda imponerse una medida. El Tribunal Constitucional considera correcta la solución en estos casos de deducir la sanción administrativa de la pena impuesta en ejecución de sentencia.

B2 Responsabilidad penal del docente.

Se puede considerar que un profesor, un tutor o eventualmente un director de colegio pueden ser también responsables de un delito contra la integridad moral por omisión, debido a su posición de garantes, al tener una obligación legal de actuar en casos de acoso moral contra un niño.

B3 Responsabilidad civil.

a- Responsables civiles: El art. 61 de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores establece la responsabilidad solidaria de los menores y de sus padres, tutores, acogedores guardadores legales o de hecho, pero no ha excluido la posibilidad de que también puedan ser responsables civiles otras personas físicas o jurídicas. El propio texto legal se refiere a la aplicación del art. 145 de la Ley 30/1992, previendo una eventual responsabilidad civil de las Administraciones Públicas e igualmente la responsabilidad civil de las aseguradoras que hubiesen asumido el riesgo de las responsabilidades pecuniarias derivadas de los actos de los menores.

Además, a tenor del art. 1903.5 del Código Civil puede demandarse como responsables civiles a los titulares de centros docentes de enseñanza por los daños y perjuicios derivados de delitos y faltas cometidos por los menores de edad, durante los periodos de tiempo en que los mismos se hallen bajo el control o vigilancia del profesorado del centro, desarrollando actividades escolares o extraescolares y complementarias.

b- Ejercicio de la acción civil en la jurisdicción penal.

El criterio del Ministerio Fiscal es que los centros docentes también pueden ser demandados con tal carácter, sin necesidad de acudir a la jurisdicción civil, en la pieza separada de la jurisdicción de menores, pudiendo fundamentarse la petición en la figura del guardador del art. 61.3 de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores, en la que puede incluirse también al centro docente, por ser quien en esos momentos está ejerciendo funciones de guarda. Igualmente podría fundarse en el art. 120 del Código Penal, que prevé una responsabilidad de las personas jurídicas en los casos de delitos o faltas cometidos en los establecimientos de los que sean titulares.

c- Prescripción de la acción cuando se opta por la jurisdicción civil.

En tanto no haya acabado la posibilidad de ejercitar la acción en la pieza correspondiente de la jurisdicción penal o se haya reservado la acción civil para ejercitarla ante el orden jurisdiccional civil conforme a los preceptos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil no empieza a correr el tiempo de prescripción de la acción civil derivada del art. 1903 del Código Civil, es decir, el plazo del año.

Una vez que se declara la responsabilidad penal de un menor, si se produce la reserva de acciones, es posible el ejercicio de una acción "ex delicto" que prescribe a los 15 años.

OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA EN LAS AULAS

Al margen del mobbing y del bullying, hay otra serie de conductas que se pueden encuadrar dentro del concepto de violencia en las aulas:

A- Agresiones por parte de alumnos a profesores o personal de administración y servicios.

- **Vía administrativa:** En Andalucía la Resolución de 26 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, establece protocolos de actuación en el caso de agresión hacia el Profesorado o el Personal de Administración y Servicios que nos puede servir como ejemplo de cómo actuar dentro del centro educativo.

El procedimiento se inicia cuando el profesor o PAS pone los hechos en conocimiento del Director o Equipo Directivo, y estos dan cuenta al Inspector de Educación. El Inspector de referencia del centro se ocupará de ofrecerle asistencia jurídica (en el caso de tenerla concertada), asistencia psicológica y recabará la información necesaria para su traslado a la persona titular de la Delegación Provincial de Educación. La dirección del centro, por su parte, se encargará de recabar la información necesaria relativa al hecho e informará a las familias del alumnado implicado.

Como acción preventiva, tras mediar una agresión y a petición del personal el Delegado Provincial o autoridad competente en cada caso podrá determinar su adscripción temporal a otro centro de trabajo.

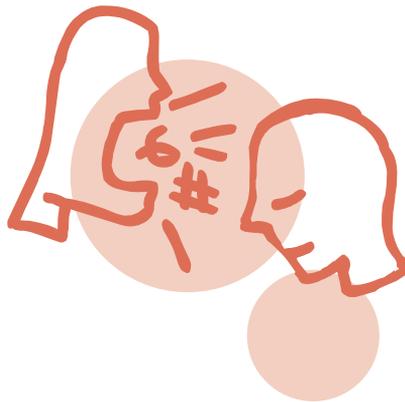
Al igual que en el bullying los hechos podrán dar lugar a la responsabilidad disciplinaria del menor agresor.

- **Vía judicial:** Se pueden ejercitar dos tipos de acciones. La acción penal, si se trata de una conducta tipificada en el Código Penal, denunciando los hechos ante el Juzgado, Policía Local, Nacional, Guardia Civil, etc. (hay que tener en cuenta que el plazo de prescripción

de las faltas es muy breve: 6 meses) y la acción civil en el caso de que se hayan producido daños y perjuicios que se puede ejercitar conjuntamente con la penal o bien separadamente ante la jurisdicción civil.

B- Maltrato infantil:

Se trata de acciones, omisiones o tratos negligentes por parte de padres, madres, cuidadores o instituciones. Como en el caso anterior se podrá exigir responsabilidad penal y civil por dichos hechos. En el caso de que el agresor sea un profesor o personal de administración y servicios, se abrirá a estos profesionales un expediente disciplinario, según el Estatuto Básico del Empleado Público. Si se trata de funcionarios, además, se aplicará el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, si se trata de personal laboral habrá que estar a lo que establezca la legislación laboral y el convenio colectivo.



BIBLIOGRAFÍA



LA DISRUPCIÓN Y LOS CONFLICTOS EN EL AULA IES Alarnes - Getafe
http://www.educacionenvalores.org/IMG/doc/c_al_dis.doc

**LAS HABILIDADES SOCIALES EN EL CURRÍCULO MINISTERIO DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA**
Subdirección General de Información y Publicaciones

INDISCIPLINA Y VIOLENCIA ESCOLAR: GÉNESIS Y ALTERNATIVAS.
Pedro Ayerbe Echeberria Profesor de la UPV/EHU

EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA Y PARA LA PAZ
Educación Secundaria Obligatoria
José Luis Zurbano Díaz de Cerio

XII Encuentros de Consejos Escolares de las Comunidades Autónomas y del Estado
Santiago de Compostela, 2001

Convivencia y conflictividad en las aulas. Análisis conceptual.
Pedro M^a Uruñuela Nájera.

Enrique José Carbonell y col, en su libro **"el acoso laboral, antes llamado mobbing"**

"La Convivencia en los Centros Educativos", del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón

Edita: FETE-UGT Secretaría de Formación Sindical

Depósito legal: M-55050-2008