

## INTRODUCCION

Desgraciadamente, la grave crisis económica y social que estamos sufriendo ha producido que el acoso laboral esté, más que nunca, presente en nuestro ámbito de trabajo. Pero en numerosas ocasiones, se confunden las conductas que realmente son acoso con otras conductas que no lo son, pese a que también sean situaciones indeseables y que deben ser reclamadas por las trabajadoras y trabajadores.

## ¿QUÉ ES EL ACOSO?

Aunque nuestra legislación no contempla ninguna definición de acoso moral en el trabajo, el Tribunal Superior de Justicia define el acoso como una *“conducta de sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.”*

Toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral (Marie France Hirigoyen)

Para aclarar más profundamente qué es acoso laboral y qué no lo es, la “Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo”, confeccionada por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, nos aporta dos cuadros-resumen que nos ayuda a identificar si sufrimos una situación de acoso laboral.

## CONDUCTAS QUE SON ACOSO

### ABUSO DE AUTORIDAD

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

### TRATO VEJATORIO

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

### ACOSO DISCRIMINATORIO :

cuando está motivado por:

- Creencias políticas y religiosas de la víctima.
- Ataques por motivos sindicales.
- Sexo u orientación sexual.
- Mujeres embarazadas o maternidad.
- Edad, estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Discapacidad.

## CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL

(Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.



## CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

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

1. Al trabajador afectado.
2. A la organización de trabajo.
3. A el núcleo familiar y social.

### 1. Consecuencias sobre el trabajador afectado:

#### A nivel psíquico:

- Ansiedad.
- Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración.
- Baja autoestima o apatía.
- Falta de concentración y atención.
- Generar drogodependencias y otros tipos de adicciones.
- Patologías más graves como suicidios.

#### A nivel físico:

- Patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

#### A nivel social:

- Desconfianza.
- Conductas de aislamiento, evitación, retraimiento.
- Agresividad u hostilidad y otras manifestaciones de inadaptación social.

## 2. Consecuencias sobre la organización de trabajo:

#### Sobre el rendimiento:

- Bajo rendimiento en el trabajo.
- Imposibilidad del trabajo en grupo.
- Absentismo laboral.
- Falta de motivación con 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.

## FINALIDAD PREVENTIVA

### ACOSO LABORAL

Es un ...

**RIESGO PSICOSOCIAL** (art. 4 I DDI)

Provocado por una...

**MALA CONDICION DE TRABAJO**  
Organización del trabajo tóxica

Y causa ...

- Daños al trabajador
- A la organización del trabajo
- Al núcleo familiar y social

### OBLIGACION EMPRESARIAL de evaluarlos y prevenirlos

(Garantizar una protección eficaz según artículos 14.15 y 16 de LPRL)

## INTERVENCIÓN SINDICAL

Los representantes sindicales deben conocer:

### MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Medidas puramente preventivas que adopta la empresa con anterioridad a la materialización del daño.
- Obligaciones legales: Ley Prevención Riesgos Laborales:
  1. Evaluación de Riesgos (Inicial + Psicosocial) art. 16 LPRL
  2. Planificación preventiva (Medidas preventivas) art. 16 LPRL
  3. Información (Declaraciones y códigos de conductas) art. 18 LPRL
  4. Formación (mandos y trabajadores/as) art. 19 LPRL
  5. Vigilancia de la salud art. 22 LPRL

### MEDIDAS DE INTERVENCIÓN:

Obligación de intervención o reacción inmediata del empresario ante situaciones **producidas** del riesgo **psicosocial** para la salud de sus trabajadoras:

1. La investigación de los daños producidos a la salud (art. 16 LPRL).
2. Deber de protección a través de las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores. Artículos 14-15 LPRL.

**“Si crees que eres víctima de alguna de las situaciones indicadas como acoso, o observas que algún compañero o compañera sufre estas situaciones, acude a tu delegado sindical, a tu federación o comarca o al Gabinete de Salud Laboral de CCOO que te corresponda.**

**Allí te facilitarán las herramientas necesarias para poder afrontar esta difícil situación”.**

¡¡¡Nuestra participación depende de ti!!!

DATOS PERSONALES		FICHA DE AFILIACIÓN A CCOO.	
DNI	L	APPELLIDOS	NOMBRE
DIRECCIÓN		CODIGO POSTAL	LOCALIDAD
TELÉFONO	E-MAIL	FECHA DE NACIMIENTO	PROFESIÓN
DATOS EMPRESA		COD.	COD.
NIF	Nº SEGURIDAD SOCIAL	NOMBRE ABRREVADO	
DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO		CODIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO TRABAJO
DATOS SINDICALES		COD.	SUBSECTOR
FECHA DE ANTIGÜEDAD	RAMA	SECTOR	COD.
PREFERIRÍA PAGAR LA CUOTA SINDICAL POR NÓMINA <input type="checkbox"/> POR BANCO/CAJA <input type="checkbox"/>		COD.	
ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA		COD.	
ENTIDAD BENEFICIARIA		CC:00 UNIDAD ADMINISTRADORA DE RECAUDACIÓN (UAR)	FECHA
DETALLE DOMICILIACIÓN		CONCEPTO: CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN	
TITULAR CUENTA DE CARGO		TITULAR DEL RECIBO	
ENTIDAD DE CRÉDITO		CCC	ENTIDAD
NOMBRE		OFICINA	D.C.
OFICINA		NÚMERO DE CUENTA	
DIRECCIÓN		MUY SRES. MIOS: CON CARGO A MI CUENTA Y HASTA	
LOCALIDAD		NUEVO AVISO, ATIENDAN LA PRESENTE ORDEN DE DOMICILIACIÓN	
		FIRMA:	



país valencià

## SECRETARÍA DE SALUD LABORAL I MEDI AMBIENT



país valencià

## CÓMO ACTUAR FRENTE AL ACOSO EN EL CENTRO DE TRABAJO



PLAÇA NAPOLS I SICILIS,5  
46003-VALÈNCIA

96 388 21 36

[www.pv.ccoo.es](http://www.pv.ccoo.es)