

Informativo

UGT  Canarias

ACOSO LABORAL. CONCEPTO, PREVENCIÓN.

SUMARIO

- Introducción.
- Normativa de aplicación.
- ¿Qué es el acoso laboral?
- ¿Qué hacer si se sufre acoso laboral?
- ¿Cómo probarlo?
- Medidas preventivas.
- Papel de los delegados de prevención.
- Bibliografía.



Introducción

El acoso laboral es un riesgo psicosocial que vulnera derechos fundamentales y cuya prevención constituye una obligación legal en España. Se integra dentro de los riesgos laborales que la empresa debe anticipar, evaluar y gestionar conforme al

ordenamiento jurídico vigente, adoptando medidas específicas para su prevención. Su inadecuada gestión puede generar daños psicológicos, físicos y sociales en la persona trabajadora, así como responsabilidades administrativas, civiles,

Ejecutado por:

UGT  Canarias

Financiado por:

 **Gobierno de Canarias**
Consejería de Turismo y Empleo

Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de UGT Canarias

laborales e incluso penales para la empresa.



Normativa de aplicación

La protección frente al acoso laboral se basa en varias normas:

◆ Constitución española

- Art. 10.1: Derecho a la dignidad de la persona.
- Art. 15: Derecho a la integridad física y moral.
- Art. 14: Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Art. 35: Derecho al trabajo.

◆ Estatuto de los Trabajadores

- Art. 4.2.e): derecho a la dignidad.
- Art. 19: derecho a protección eficaz en seguridad y salud.
- Artículo 50.1.c): permite la extinción indemnizada del contrato cuando el empresario incurra en

incumplimiento grave, incluyendo situaciones de acoso.

◆ Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

- Art. 14: derecho a protección eficaz frente a riesgos laborales.
- Art. 16: obligación empresarial de evaluar riesgos (incluidos psicosociales).

◆ Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

Establece sanciones a empresas que incumplan sus obligaciones preventivas.

◆ Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Incluye medidas para erradicar la violencia y el acoso por razón de sexo.

◆ Código Penal

- Art. 173.1: el acoso puede constituir delito contra la integridad moral.

Además, la Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, que refuerza la protección internacional.

¿Qué es el acoso laboral?

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) define el acoso laboral como un conjunto de conductas de violencia psicológica que se repiten en el tiempo y se dirigen contra una persona en el trabajo, con el objetivo o el efecto de crear un entorno hostil, humillante o degradante.

◆ Para que exista acoso deben darse:

- Conductas objetivamente hostiles o humillantes.
- Repetición en el tiempo.
- Dirigidas contra una persona concreta.
- Capaces de afectar a la dignidad o a la salud.

◆ Reiteración y prolongación en el tiempo

El acoso laboral suele implicar conductas que se repiten de forma frecuente y durante un periodo prolongado (por ejemplo, varias veces a la semana durante meses).

No obstante, conductas especialmente graves pueden considerarse acoso aunque se produzcan en menos tiempo.



◆ Tipos de acoso laboral

En función de la posición jerárquica o del móvil de la conducta, el acoso puede clasificarse en:

- Vertical descendente (bossing): ejercido por un superior hacia un subordinado. Es el más frecuente.
- Vertical ascendente: ejercido por subordinados hacia una persona con funciones de mando.
- Horizontal: entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Discriminatorio: basado en motivos como sexo, edad, origen, discapacidad u otras circunstancias personales protegidas.
- Acoso sexual o por razón de sexo: regulado específicamente en la Ley Orgánica 3/2007, con régimen jurídico propio.

◆ Qué NO constituye acoso laboral

Es importante diferenciar el acoso de otras situaciones laborales:

✗ Un conflicto puntual.

- ✗ Una discrepancia profesional.
- ✗ Una exigencia organizativa razonable.
- ✗ Una sanción disciplinaria justificada.
- ✗ Un estilo de dirección exigente aplicado de forma general.

La diferencia esencial radica en la existencia de un comportamiento reiterado, dirigido contra una persona concreta, con capacidad de menoscabar su dignidad o su salud.



◆ Riesgo para la salud

Suelen aparecer:

- Trastornos de ansiedad.
- Depresión.
- Estrés postraumático.
- Patologías psicosomáticas.
- Disfunciones sociales y familiares.

La existencia de daño es relevante, pero no imprescindible para denunciar.

◆ Conductas típicas de acoso

➤ Ataques mediante medidas organizativas

- No asignar tareas o asignar tareas absurdas.
- Sobrecarga injustificada.
- Ocultación de información.
- Cambios de puesto sin aviso.
- Retirada de responsabilidades.

➤ Ataques a las relaciones sociales y aislamiento

- Ignorar a la persona.
- Trasladarla a un puesto aislado.
- No dirigirle la palabra.

➤ Ataques a la vida privada

- Burlas.
- Críticas permanentes.
- Difusión de rumores.

➤ Violencia física y/o verbal

- Gritos o insultos.
- Amenazas.
- Intimidación.



Ejecutado por:

Financiado por:

¿Qué hacer si se sufre acoso laboral?

Si crees que estás sufriendo acoso laboral, puedes actuar por distintas vías:

◆ Comunicarlo a la empresa

Informa por escrito indicando:

- Qué hechos están ocurriendo.
- Quién es la persona implicada.
- Desde cuándo sucede.

Conserva copia del escrito.

Puedes dirigirte a:

- Dirección o Recursos Humanos.
- Delegados/as de prevención.
- Representantes de los trabajadores.

Si existe protocolo de acoso, debe activarse.

◆ Acudir a la Inspección de Trabajo

Si la empresa no actúa, la Inspección de Trabajo puede investigar y sancionar.

◆ Acudir a los tribunales

Dependiendo del caso:

- Reclamar indemnización.
- Solicitar la extinción del contrato con indemnización.
- Denunciar penalmente en casos graves.

Se recomienda conservar toda la documentación relevante y solicitar asesoramiento profesional o sindical

especializado.

¿Cómo probarlo?

El acoso laboral puede acreditarse mediante distintos medios de prueba:

◆ Prueba documental

- Correos electrónicos.
- WhatsApp o mensajería corporativa.
- Comunicaciones escritas.
- Grabaciones en las que participe la persona afectada (admitidas por la jurisprudencia como medio de prueba).

◆ Prueba testifical

- Declaraciones de compañeros.
- Personas que hayan presenciado los hechos.

◆ Informes médicos y periciales

- Informes psicológicos.
- Partes de baja.





Medidas preventivas

Las principales medidas preventivas son las siguientes:

◆ Evaluación de riesgos psicosociales

La empresa debe identificar y evaluar los factores psicosociales que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras, tales como:

- Sobrecarga o presión excesiva de trabajo.
- Ambigüedad en funciones o responsabilidades.
- Conflictos entre compañeros o con superiores.
- Falta de apoyo social o aislamiento.
- Problemas de comunicación en la organización.

Esta evaluación debe realizarse con la participación de los delegados de prevención.

◆ Gestión de conflictos

La empresa debe contar con procedimientos de gestión y resolución de conflictos que permitan actuar antes de que la situación evolucione hacia conductas de acoso.

◆ Protocolo de actuación frente al acoso

Las empresas deben disponer de un protocolo específico de actuación frente al acoso laboral, que establezca:

- La política de tolerancia cero frente al acoso.
- Las conductas prohibidas.
- Los canales para presentar quejas o denuncias.
- El procedimiento de investigación y resolución de los casos.
- El protocolo debe garantizar confidencialidad, rapidez en la actuación y protección frente a represalias.

◆ Formación y sensibilización

La empresa debe informar y formar a la plantilla sobre:

- Qué es el acoso laboral.
- Qué conductas no están permitidas.
- Qué canales existen para comunicar una situación de acoso.

La formación también debe dirigirse a mandos y responsables, para promover estilos de liderazgo respetuosos y una adecuada gestión de los conflictos.

◆ Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud permite detectar posibles daños derivados de situaciones de acoso y adoptar medidas preventivas, como:

- seguimiento médico o psicológico,
- adaptación del puesto de trabajo,
- derivación a atención especializada si es necesario.

Papel de los delegados de prevención

Los delegados y delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. Sus funciones están reguladas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

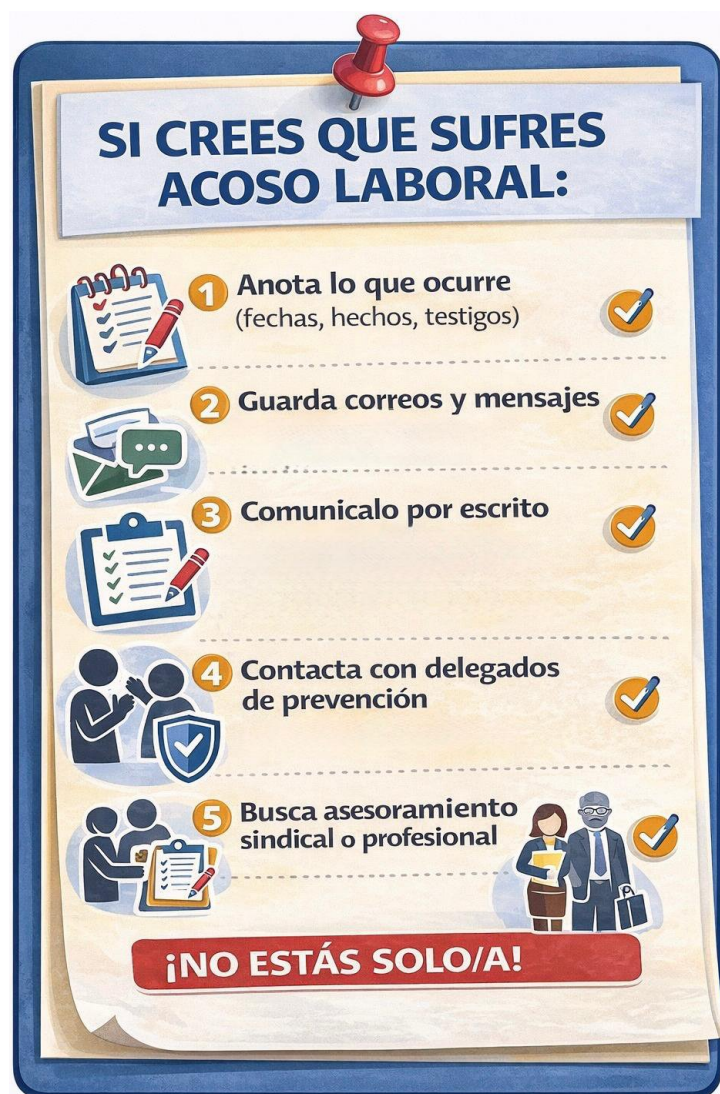
En relación con el acoso laboral, los delegados de prevención pueden:

- Solicitar la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Participar en la elaboración y seguimiento de medidas preventivas.
- Promover la implantación de protocolos de actuación frente al acoso.
- Informar y orientar a las personas trabajadoras sobre sus derechos.

Cuando se detecta una posible situación de acoso, también pueden asesorar y acompañar a la persona afectada, así como

solicitar la intervención de la empresa o de la Inspección de Trabajo si no se adoptan medidas adecuadas.

Por ello, los delegados de prevención constituyen una figura clave para proteger la seguridad, la salud y la dignidad de las personas trabajadoras.



Bibliografía

- Ley Orgánica 10/1995, Código Penal.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.
- Organización Internacional del Trabajo (Convenio 190 sobre violencia y acoso).
- Unió General de Treballadors de Catalunya. Guia de prevenció de riscos laborals: Prevenció i intervenció davant l'assetjament psicològic laboral (APL). (chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2024/12/guia_riscos_assetjament_2024_CAT_Individuals_v2.pdf)

Para más información acude a nuestras oficinas en:

TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001, Santa Cruz de Tenerife.

Tfno.: 922532527 / 683619588

Correos: saludlaboral@canarias.ugt.org
otprltf@canarias.ugt.org

GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja. 35002, Las Palmas de Gran Canaria.

Tfno.: 928473215 / 679862310

Correo: otprlgc@canarias.ugt.org

LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife.

Tfno.: 928810340

Correo: otprllz@canarias.ugt.org

LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Aridane. 38760, La Palma.

Tfno.: 922461035.

Correo: ifernandez@canarias.ugt.org