

# ¿Vives acoso laboral? guía de primeros pasos

## Compiladores:

Ma. del Carmen Rodríguez  
Pérez  
Doctora en Derecho  
Laboral



Octubre 2023

El Acoso Laboral, es una realidad que existen y que en muchas ocasiones, se encuentra todavía silenciada por diversas circunstancias. Afecta a todos los niveles culturales, laborales, geográficos, etc.

A través de este documento, queremos facilitar información orientativa que permita a las personas acosadas, tener pautas claras y sencillas que les permitan saber cómo actuar de una forma efectiva a la situación que están viviendo.

Recuerda que cada caso de acoso es único, por lo que es importante que consultes a un(a) profesional especializado si estás atravesando en esta situación.



Según datos de la Asociación AVALC solo el 30% de los casos que contactan con ellos corresponde a situaciones de acoso laboral. Los otros caso que visitan a las asociaciones que participan en la elaboración de este documento corresponden a:

- Situaciones de conflictividad laboral. Como, por ejemplo, interacción negativa con uno o varios miembros del equipo.
- Abuso de las condiciones laborales, como incumplimiento de horarios y desarrollo de acciones únicamente están orientadas a la obtención de resultados económicos sin tomar en consideración el bienestar del empleado.
- Reorganización del trabajo por parte de la empresa sin previo aviso al trabajador.
- Descontento con las condiciones laborales (salario o incumplimiento de aspectos relacionados con la conciliación).
- Trato despótico por parte del líder o jefes.

A esto se suman que un número grande de personas que contactan son mujeres. A las que se suman personas inmigrantes.

Es por este motivo que lo primero que quisiéramos es poder definir qué es acoso y qué no lo es.

# Concepto de acoso laboral

Se puede acceder a ella en las Notas de Previsión 476 y 854 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A efectos de esta guía la definimos como:

Cualquier tipo de conducta hostil, directamente vinculada con el trabajo, ofensiva para la dignidad e integridad personal del trabajador, con carácter repetitivo, sistemático y continuado en el tiempo, consistente en medidas de desprestigio personal y profesional, buscando el desequilibrio emocional del trabajador, mediante todo tipo de maniobras organizativas y de aislamiento social. Todo ello con el fin de infringir un daño a la víctima por pura distracción, para evitar el pago de la correspondiente indemnización por despido o lograr un clima de competitividad.

En la actualidad se encuentra vigente el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y en desarrollo la legislación específica relativa al mismo. Este convenio introduce una variación importante respecto a la frecuencia de las acciones, indicando que una sola acción puede ser susceptible de ser considerada acoso.

# Conductas que constituyen acoso laboral

Es acoso según el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo

## Trato vejatorio

Insultar o menospreciar de forma repetida a un(a) trabajador(a)

Reprender reiteradamente a este/a trabajador(a)

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada

**Acoso discriminatorio** contemplado en el artículo 8 de la TRLISOS. Este puede estar motivado por:

- Creencias políticas y religiosas
- Ataques por motivos sindicales
- Sexo u orientación sexual
- Embarazo o maternidad
- Edad, estado civil
- Origen, etnia, nacionalidad
- Discapacidad

## Abuso de autoridad:

- El cual integra el dejar al trabajador sin ocupación o incomunicado sin que exista un motivo que lo justifique.
- Dictar ordenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

Ocupación en tareas inútiles y sin valor productivo.

Represalias cuando derivadas de quejas o denuncias.

Este abuso de autoridad se puede considerar como una presión laboral tendenciosa dirigida a conseguir el agotamiento mental y anímico para doblegar la voluntad del trabajador. Dentro de estas conductas se incluiría el desprestigio profesional y el distorsionar la comunicación (negar la palabra, no dejar expresarse, etc.)

# Conductas que NO constituyen acoso laboral

Según el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de trabajo:

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
  - Actos puntuales discriminatorios, los cuáles sin embargo son objeto de sanción por parte del Artículo 8 de la TRLISOS.
  - Presiones por aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
  - Conductas despóticas dirigidas a uno o a varios trabajadores.
  - Conflictos durante huelgas protestas, del mismo modo que aquellos de tipo personal y sindical.
  - Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre sí.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

A lo que se suman los casos de **acoso sexual** que vienen a solicitar nuestro apoyo, así como algunos casos en los que las relaciones son difusas, involucrándose aspectos personales surgidos fuera del entorno laboral y que influyen en el mismo. Por ejemplo, un conflicto vecinal que derive en acoso laboral cuando la persona se incorpora en un centro laboral en el cual vive uno de los vecinos involucrados en dicho conflicto.

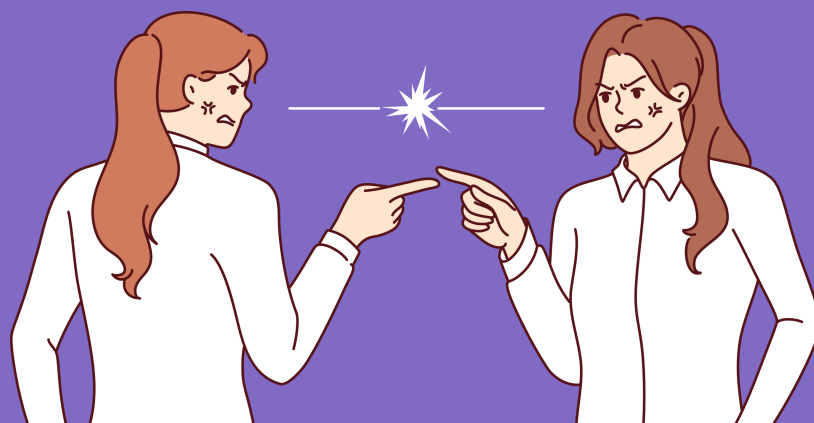
# Otras situaciones que pueden estar presentes y no son acoso

**Estrés:** es un producto del desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los medios que se cuentan para poder hacerles frente.

**Burnout:** constituye un estrés crónico que surge como producto de las condiciones presentes en el trabajo. Apareciendo en principio el cansancio, seguido del cinismo y acabando en un sentimiento de ineficacia respecto a aquello que se hace. Este riesgo laboral, está presente en distintos ámbitos profesionales. Es importante saber que el burnout puede ser un antecedente del acoso o un efecto derivado del mismo.

**Violencia en el trabajo:** describe tanto la violencia física como psicológica. Puede ocurrir entre los miembros de la organización o puede provenir de personas externas a la organización.

**Conflicto:** constituye una situación que describe un cuando dos o más personas tienen intereses o puntos de vista distintos y los defienden con firmeza. Existe igualdad de poder entre estas partes. El conflicto puede ser interpersonal, derivado de la pertenencia a una organización sindical, por ejemplo.



# Si lo que vivo no es acoso, ¿entonces qué puedo hacer?

La presencia de **estrés y burnout**, son cuestiones que conviene poner en conocimiento al área de prevención de la empresa, o en su inexistencia, al área de prevención sectorial. Siendo obligación de la organización el realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

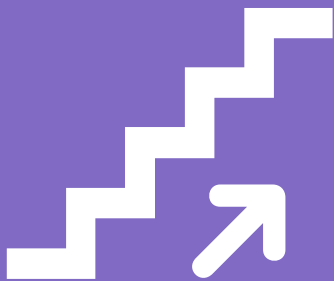
El abordaje de la **violencia en el trabajo** conlleva una **denuncia al área de prevención**, buscar **apoyo jurídico** y **denuncia a la policía**.

A nivel de **conflictos** conviene **tomar contacto con la representación sindical de la empresa** concretamente el **delegado de prevención**, primero de forma verbal, si no hace nada hacerlo por escrito. **Comité de Seguridad y Salud. Departamento de prevención de riesgos laborales de la empresa, con referencia al Técnico de Prevención.**

Si tienes dudas si lo estimas oportuno, siempre te puedes poner en contacto con nosotras, las **Asociaciones.**



# Si vivo acoso, ¿cuáles son los primeros pasos?



- Contacta con Asociaciones:
    - AVALC : (34) 633 552 070
    - Impulsando al Cambio : (34) 621-025-095
    - ASAM: (34) 615 142 190
  - Todas ellas te facilitarán una primera orientación, una vez iniciado el proceso explica la labor de cada profesional. Acompañan por otro lado en la puesta por escrito las distintas situaciones vividas. Facilitar la toma de contacto con profesionales especializado del derecho laboral y ofrecer un apoyo emocional acorde con las necesidades de la persona. Pudiendo ser el agente que articula a los distintos profesionales involucrados en el proceso, siendo un interlocutor durante el proceso, así como un punto de apoyo para la persona afectada.
  - Servicio de orientación jurídica. Los Colegios de Abogados ofrecen orientación gratuita con cita previa: 900 814 815 (Madrid de 9 a 17 hrs.); 93 422 15 45 / 93 496 18 80 (Barcelona de 9 a 14 hrs.), los cuáles ofrecen información sobre aspectos laborales ligados a la contratación.
  - Médico de familia para notificar la situación. Conviene conversar con este profesional sanitario lo que se vive y valorar la toma de contacto con otros profesionales del área de salud mental si así se requiere.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social para recabar pruebas.

# Fases a seguir

1

- 1.Elaborar un diario realizando un registro de las distintas situaciones que se viven. El objetivo es poder conocer qué se vive y la frecuencia con la cual se vive.
- 2.Recopilación de pruebas que permitan objetivizar la situación discriminatoria (grabaciones en las que se escuche la voz de la persona agredida y de aquella persona que agrede, WhatsApp, e-mails, testimonios, etc.)
- 3.Petición de informes médicos: médico de cabecera, psicólogo de la seguridad social, psicólogo privado, los cuáles solo describiran el motivo de la consulta.
- 4.Desarrollo de un escrito recopilando toda la información, las asociaciones brindan apoyo en este sentido.
- 5.Solicitud derivación a la Unidad de Salud Laboral

- 1.Representación sindical de la empresa concretamente el delegado de prevención, primero de forma verbal, si no hace nada hacerlo por escrito. Comité de Seguridad y Salud. Departamento de prevención de riesgos laborales de la empresa, con referencia al Técnico de Prevención.
- 2.Área de Igualdad de la empresa. Activando el protocolo, y Área de cumplimiento normativo. Notificando el incumplimiento.
- 3.Presentación de denuncia en Inspección de trabajo.

2

3

- 1.-Toma de contacto con servicios de mediación jurídica.
- 2.-Inspección de trabajo.
- 3.Jurisdicción social o contenciosa-administrativa

La cuestión central de este proceso es preservar la salud de la persona afectada. Cualquier actuación ha de ir guiada por esta premisa. Alejando si procede a la persona de la situación de conflicto. En este sentido, si la persona no se encuentra en posición de seguir adelante se recomienda la baja.



# Preguntas frecuentes

## ¿Otra persona puede denunciar en mi nombre el acoso laboral?

Si, la denuncia puede hacerlo un delegado de prevención, sindicalista o cualquier persona de la empresa.

## ¿Tiene derecho la persona responsable del protocolo o de la investigación de contarle a mi jefe/a que he activado el protocolo por acoso?

No, la confidencialidad es un requisito inexcusable.

## ¿En que casos puedo ir a la inspección de trabajo?

Por la vulneración de la Ley de prevención de riesgos laborales que supone la falta de protección de la empresa ante una situación que te está causando daños a tu salud. Puedes presentar la denuncia de forma telemática o presencial. Es conveniente aportar junto con la denuncia información que la apoye a nivel de pruebas como, informes médicos y o/psicológicos si se tienen, informe del delegado de prevención así como cualquier otra documentación adecuada, como la carta de comunicación a la empresa denunciando la discriminación de que eres objeto y la vulneración de la ley de prevención. Tras la presentación de la denuncia el inspector es posible que te llame a una entrevista para recopilar más información para luego proceder a la investigación de los hechos vividos.

## Si soy funcionaria dónde tengo que efectuar la denuncia.

En el departamento de RRHH o Servicio de Prevención de riesgos laborales de la administración pública, Ayuntamiento etc.

## ¿Me pueden despedir si estoy de baja?

Hasta ahora la respuesta era afirmativa. El hecho de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal no es un impedimento para proceder al despido, Ahora bien, si se produce el despido, habrá de valorarse si existe o no causa para proceder al despido.

A partir de ahora y en aplicación de la ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación, si una persona fue despedida por estar enferma o por condición de salud puede



considerarse nulo su despido por encontrarse de baja médica por incapacidad temporal. Tras la Ley 15/2022, el despido por tener el trabajador una enfermedad es además un supuesto de discriminación directa, en los términos en los que ésta es definida en el art. 6.1.a) de la ley 15/2022. Ante estos casos deberá de demostrarse la conexión, no pudiéndose indicar de forma directa la nulidad.

### **Si mi baja es mayor a 18 meses, ¿quién la paga? ¿Cuál es mi situación con la empresa?**

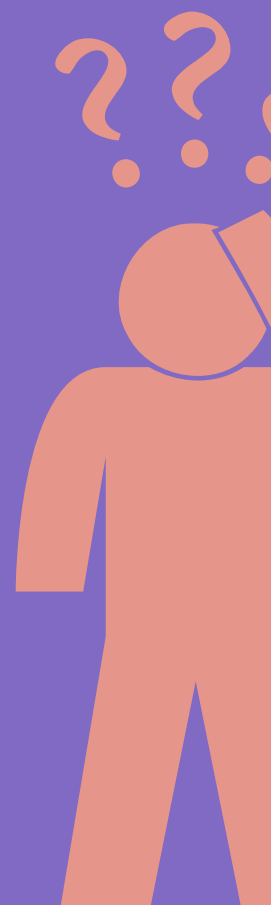
Mientras sigan sin enviarte ninguna notificación, no dejarás de cobrar la baja actual. Porque es la Seguridad Social quien continuará abonando tu incapacidad temporal, pese a que ya se haya cumplido el año y medio. Te paga después de 18 meses de baja, y cobrarás lo mismo que durante estos últimos meses, es decir, el 75%. Si tu baja fuera reconocida como accidente de trabajo sería la mutua de tu empresa, que si es así seguirá haciéndolo hasta el cierre de tu expediente. Después de 18 meses de baja se sigue cotizando a la Seguridad Social.

Tras 545 días naturales de baja médica no subsiste la obligación de cotizar por parte de la empresa. El trabajador no estará cotizando cualquiera que sea el caso si ha rebasado los 18 meses de incapacidad temporal. Solamente se cotiza durante ese primer año y medio, o hasta que la relación laboral se extinga si el alta se produce antes de los 18 meses. No obstante, el puesto de trabajo no se pierde, el contrato queda únicamente suspendido.

### **Si mi relación con la empresa ha finalizada y quiero denunciarla, ¿tengo alguna fecha límite para poder hacerlo?**

**Cualquier acción derivada de una situación de acoso tiene un plazo de prescripción de un año.** En plazo se podrán efectuar tanto las acciones en reclamación de daños y perjuicios derivados de tal situación, como aquellas otras derivadas de la falta de medidas de prevención de riesgos, así como la de solicitud de rescisión del contrato de trabajo (ex artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores).

Si el empresario como parte de las acciones susceptibles a ser consideradas acoso laboral, adopta alguna que suponga una movilidad geográfica o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecte a la persona objeto de acoso laboral, éstas podrán ser impugnadas en los veinte días hábiles posteriores al despido.



# Recuerda

- No es culpa tuya aquello que sucede.
- Busca ayuda. A pesar que no lo veas claro ahora, si pides ayuda puedes explorar las distintas opciones y encontrar la mejor vía para salir de esta situación.
- Realiza un registro de lo que vives.
- Tomar la justicia por tu mano no solo puede ser perjudicial para tí, sino para tus seres queridos. Esto no quiere decir que no actúes, sino que busques soluciones a lo que vives y no realices acciones directas contra las personas que te agreden.
- Toma distancia de los comentarios que te indican “algo les habrás hecho”, busca acercarte a personas que comprendan lo que pasa. Cada persona evalúa las situaciones desde sus propias creencias, estas en ocasiones no están del todo respaldadas por información adecuada.
- Busca generar un espacio de paz. Cada caso es único, valora tu situación y prioriza tu bienestar.
- Puede darte la sensación que el acoso es lo único que ocurre en tu vida, recuerda que a pesar de él, tu vida está constituida por otras situaciones y momentos que tienen mayor importancia. Tenerlos presentes y en la medida de lo posible disfrutarlos, te permitirá contar con más fuerza y recursos para transitar esta situación.



# Bibliografía



- Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo
- Criterio Técnico 69/2009 sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Materia de Acoso y Violencia en el Trabajo
- Criterio Técnico 104/2021 sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Materia de Riesgos Psicosociales
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo
- NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación
- Nota de Prevención 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición
- Nota de Prevención 1096: Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo (I): el análisis

Esta guía ha sido elaborada gracias  
al apoyo solidario de:  
María del Carmen Rodríguez Pérez. Doctora en  
Derecho y Profesora de Derecho Laboral  
junto con las Asociaciones:



Su difusión es posible gracias a

**jupsin'**  
información para decidir

Esta guía recoge información sobre Madrid y Barcelona.  
Si quieres compartir información de tu comunidad  
autónoma o de tu país escríbenos a :  
**contacto@impulsando alcambio.org**