

Todas las personas, en el mundo laboral, **tenemos el derecho y la obligación de relacionarnos con un trato respetuoso y digno**, así como a la salvaguarda de nuestros derechos laborales fundamentales.

El acoso laboral y/o sexual por razón de sexo supone un grave atentado contra la dignidad de las personas, por eso **las empresas deberán velar por el cumplimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de acoso** en sus respectivas áreas y deberán garantizar el derecho a la intimidad, a la dignidad, a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. **También el derecho a la seguridad, a la salud e integridad física y moral, y el derecho a la libertad sexual.**

### Qué es el Acoso Laboral

El acoso o mobbing laboral es un **comportamiento o conducta abusiva dirigida a degradar psicológicamente a la persona trabajadora**, minándole la autoestima y la moral mediante un hostigamiento y una situación de violencia psicológica continuada. **Esta violencia llega a producir una lesión de la dignidad y de la integridad.**

También se considera acoso cuando se produce una **conducta discriminatoria que daña su dignidad y crea un entorno de trabajo hostil, humillante, ofensivo e intimidatorio.**

Está comúnmente aceptado que para ser considerado mobbing **las conductas de acoso tienen que ser sistemáticas**, es decir recurrentes y por lo tanto tener una periodicidad, lo que no está tan claro es la concreción de esa periodicidad porque cada

caso presenta unas características distintas y cuanto más se concrete en pequeños detalles más casos de acoso que no cumplen exactamente esas características quedan excluidos de ser considerados como tales.

Este tipo de acoso **puede causar graves problemas psicológicos, incluso llegando a desarrollarse enfermedades como la depresión, la ansiedad, o el estrés y a afectar gravemente tanto a la trabajadora en su rendimiento en el trabajo como en su vida personal.**

### Tipos de Acoso

Se definen en función del rango laboral o profesional del acosador y de la víctima.

**Vertical: cuando viene causado por el empresario/a o los superiores jerárquicos.** Muchas veces puede estar motivado por enemistad o discriminación de quien realiza el acoso o por la voluntad empresarial de forzar una baja voluntaria. Es el tipo de acoso más frecuente.

**Horizontal: cuando viene causado por compañeros/as con el mismo nivel.** El ataque se puede dar por problemas personales o bien, porque la persona acosada sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto del grupo ya sean estas tácitas o explícitas. **Puede ser motivado también por enemistad, envidias, discriminaciones (racial, sexual, por creencias...)**

### ¿Soy Víctima de Acoso?

Para determinar si existe acoso hay que hacer un análisis particular de cada caso. **Estas son algunas situaciones que pueden implicar acoso laboral:**

- **Separación y aislamiento del resto de compañeros/as**, tanto físicamente como prohibiciones de comunicarse.
- **No dar carga de trabajo**, encargar trabajos degradantes o que corresponden a trabajos de inferior categoría.
- O por el contrario una **sobrecarga excesiva de trabajo.**
- **No poder comunicarte con tus superiores** o una negativa a todo lo que se pide.
- **Poner en cuestionamiento todo lo que se realiza** y desprestigio profesional.
- **Insultos y ofensas** verbales, amenazas, frases discriminatorias, intimidación....
- **Trato totalmente diferenciado** y discriminatorio respecto al resto de compañeros/as.
- **Ataques a la vida privada** de la trabajadora.

### ¿O son órdenes empresariales?

**Hay que saber diferenciar cuándo estamos ante un acoso laboral y cuándo ante unas órdenes del empresariado.** El empresariado tiene la facultad de dirigir el desarrollo del trabajo, pero las órdenes que imparta tienen que respetar siempre los derechos de la trabajadora, sin atentar contra su dignidad, integridad moral o física. Aunque en ocasiones no se comprendan o compartan las órdenes recibidas, no en todos los casos habrá una situación de acoso laboral.

**Ante la duda, es conveniente el asesoramiento de una delegada de CGT para poder determinar si existe la posibilidad de acoso laboral.**

### Cómo Afrontar el Acoso y qué respuesta dar

Cómo afronte el acoso dependerá de muchos factores, entre ellos del tipo de acoso, no es lo mismo ser acosado por un compañero que por un superior, y de mis características de enfrentamiento a conflictos, recursos, resiliencia... Básicamente existen **dos actitudes:**

**Activa:** seguridad en mi misma, con posibilidades de modificar la situación y salir airosa y fortalecida.

**Pasiva:** con el convencimiento de no poder cambiarla.

De ella dependerá **mi respuesta que puede ser la de huir, someterme o enfrentarme.** También de las circunstancias personales y del apoyo con el que cuente, y, muy importante, el tiempo de respuesta: **cuanto más tarde la respuesta será más débil.**

### Enfrentarme, concentrar mis fuerzas y buscar aliados

He de ocuparme activamente tanto en el **proceso de defensa como en el de recuperación de mi salud** y para ello contaré con ayuda especializada. Como mínimo necesitaré:

- **El abogado** de mi sindicato (si no lo estoy, afiliarme) para organizar todo el tema legal.
- **Un psicoterapeuta\*** que me ayude a mantener la cordura y a no caer en la depresión total.

- **Un psicólogo forense** que haga una evaluación de mi estado y pueda testificar sobre cómo me está afectando la situación de acoso.

*\*Es fundamental acudir a terapia porque:*

- *Las víctimas de cualquier tipo de maltrato, para poder reaccionar, han de reconocerse primero como víctimas.*
- *Para poder defenderse han de contar además con un sistema de apoyo que valide y contraste sus experiencias.*
- *Adquirirán recursos nuevos, como pueden ser técnicas de relajación, que le permitan gestionar mejor las situaciones de estrés.*
- *Verbalizar lo que están pasando y cómo se sienten como víctimas les ayudará a comprender mejor su situación.*

**Todo ello ayudará a mantener la cordura en una situación pensada para hacerme enloquecer.**

Por supuesto, **buscaré apoyo en las personas cercanas, no tengo nada de lo que avergonzarme**, estoy sufriendo un ataque despiadado y mi entorno familiar y social va a comprender que necesito su ayuda. Además, en todas las provincias **existen plataformas de afectados en las que se pone en común información y recursos.**

Las expertas hablan de enfrentarse al acosador, pero no se trata de actuar violentamente contra él. De hecho, **evitaré devolver al acosador los daños sufridos. Si a pesar de ser la víctima, le golpeo, le insulto, o le vejo puedo ser sancionada o despedida.**

**Es bueno visualizarse en los momentos vividos con el agresor y analizar cómo actué y cómo**

**debería haberlo hecho de una manera asertiva.** Así, la próxima vez que se produzca una situación parecida, estaré preparada.

**En caso de que la situación sea insostenible, acudiré al médico/a de cabecera, informándole de los hechos y si la situación lo requiere, solicitaré la baja médica.** Tanto el médico/a de cabecera como el/a especialista pueden elaborar un informe en el cual se detalle el estado mi estado y si padezco alguna enfermedad. Estos informes médicos y psicológicos formarán parte del conjunto de pruebas. **Pero he de tener claro que el psicólogo forense es el que más sabe de esto y tiene que estar informado de todo.**



### Poner al descubierto las agresiones del acosador y minarle los apoyos

**Hacer visible las agresiones ocultas, y dar a conocer a compañeros y jefes la situación que se está produciendo.** A los jefes siempre por escrito y pasándolo por registro.

**Tres acciones fundamentales:**

- **Informar a sindicatos y comité de empresa** así como a todos los organismos competentes en cuestiones de salud laboral de forma que se puedan tomar medidas al respecto.
- **Activar los protocolos de acoso** de la empresa, si existen.
- **Denunciar.**

**Una de las tácticas del acosador es aislar a su víctima. La tendencia de la persona acosada es al**

## 10 Acciones Contra el Acoso

**1** Es un problema real. Busca información y fórmate para combatirlo. Busca desde el primer momento **asesoramiento psicológico** profesional y especializado.

Desde el primer momento comienza a registrar pruebas de las agresiones que sufres. Conservas a salvo y busca **asesoramiento legal** para defender tus derechos como trabajadora.

**2** Si te agreden de forma secreta e íntima, **sácalo a la luz**, compártelo con compañeras, jefes, directivos, asesores, pareja, amigas y familiares. El hostigador suele ser cobarde.

**3** **No caigas en el aislamiento social.** Hay que salir hacia fuera y afrontar el acoso con ayuda externa.

**4** **No reacciones frontalmente a los ataques.** Evita explosiones de ira o resentimiento. Esas son las armas del acosador, no las tuyas.

**5** **Haz frente a las calumnias y críticas destructivas de forma asertiva,** sin pasividad, pero tampoco con agresividad.

**6** **Evita la auto-inculpación.** Tú no eres responsable de lo que te está ocurriendo. Una buena autoestima es la mejor vacuna contra el mobbing.

**7** **Al hostigador no hay quien le cambie.** No suele ser útil intentar convencerle o razonar.

**8** **Esfuézate por mejorar tu capacitación profesional** y con ello tu empleabilidad. Te hará más fuerte y aumentará tus opciones de encontrar otro empleo si lo deseas.

**9** Si la situación es grave, antes de ser destruida psicológicamente **pide una baja laboral.**

**10**

**[1]** **aislamiento,** por vergüenza, por sentirse culpable de lo que le está pasando, por desconfianza... Con ello colabora sin desearlo con el acosador.

**7** **Para defenderse del acoso debe superar estas dificultades y no aislarse,** hablarlo con sus personas de confianza, tanto en el entorno laboral como en el privado.

**8** **Debes hacer visible lo que el acosador hace de forma taimada.** Y no avergonzarse por lo que está pasando, quién debiera avergonzarse es el acosador, él es el que actúa injustamente.

**9** **Existen redes sociales en internet que tratan de estos problemas** y a las que también se pueden dirigir.

**10** **El acosador, para algunas de sus crueldades no quiere testigos, para otras desea un coro que le aplauda.** Sus métodos son sutiles, sus agresiones ocultas, solo cuando el acoso ha alcanzado un determinado nivel se hacen patentes y son percibidas como agresiones tanto por el acosado como por los testigos. Pero los posibles testigos no son inmunes al clima de terror que se ha implantado.

**11** **El mejor testigo será una grabadora o cámara oculta,** son legales y se suelen admitir como prueba si el que graba participa en lo grabado. Por el contrario las grabaciones hechas a terceros son delito.

**12** **Existen peritos forenses informáticos que validan este tipo de pruebas.**

**13** **Si no se dispone de estos medios, el acosado debe anotar todo lo que se le haga o diga** lo antes posible, con fechas y a ser posible con citas textuales y testigos presenciales si los hay. La memoria es débil y tiene tendencia a olvidar lo desagradable,

**8** lo injusto, lo humillante. **Hay que intentar describir el relato de los hechos de la forma más detallada y por escrito.** No confiar en la memoria. Es importante **llevar una especie de “diario del acoso”** o autogestivo en el que quede claramente reflejado:

- **Momento de los hechos: fecha y hora.**
- **Lugar: despacho, sala de reuniones, en la calle...**
- **Hechos concretos, para ello se pueden consultar las escalas de acoso existentes o simplemente relatar los hechos tal como fueron.**
- **Testigos.**
- **Reacción de la víctima y cómo le afectó.**

**14** **Informarse en el sindicato del protocolo de la empresa e ir acompañada a las visitas de los distintos organismos** (departamento prevención, centros de salud, consultas de especialistas...). Se está mermando cognitivamente y se necesita apoyo, y además los estamentos reaccionaran distinto si el acosado cuenta con un testigo. **La víctima va a necesitar mucho apoyo, una persona o varias que estén con él.**

**15** **Preparar un dossier con toda la documentación** que recomienden tanto el abogado como los sindicatos y/o las asociaciones de víctimas de acoso que sirva para aclarar tanto el daño sufrido como los hechos que los han producido.

### ¿Cómo denunciar?

Existen varias opciones dependiendo del tipo de acoso, de las pruebas, de donde proviene... Se debe contar con asesoramiento profesional, por eso **aconsejamos acudir a CGT y ponerse en manos de sus Servicios Jurídicos.**

**9** **Denunciar el acoso sin acudir a los juzgados Ponerlo en conocimiento de CGT para que dentro de la empresa se investigue** y se tomen las medidas necesarias. Suele funcionar **solo cuando es un acoso entre compañeros, no por la empresa.**

**10** **Comprobar si en el Convenio Colectivo existe un protocolo frente al acoso,** y activarlo. Todos los protocolos tienen en común **que aseguran la confidencialidad de la denunciante** y la rapidez en las actuaciones de la comisión investigadora.

**11** **Denunciarlo a la dirección de la empresa cuando el acoso no proviene de la propia dirección** ya que tiene la obligación de velar por tu salud. Normalmente no es muy efectiva.

**12** **Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo** que, sin indicar quién es la trabajadora denunciante, investigará los hechos. **Con lo que descubra redactará un acta que sirve de prueba para posteriores juicios.** Además, **La Inspección puede obligar a la empresa a cesar en el acoso,** y podrá sancionar a la empresa tanto por ser el origen del acoso como por no haberlo evitado.

### Acudir a la vía judicial

#### Jurisdicción Social

Procedimientos laborales a poner en marcha:

- **Demanda por tutela de Derechos Fundamentales:** para la defensa de la dignidad de la trabajadora de forma que el Juzgado constate este acoso y obligue al acosador a cesar. Es un procedimiento urgente y preferente.
- **Procedimiento reclamación daños y perjuicios:** junto a la anterior o a la extinción se puede pedir que la empresa pague los daños y perjuicios soportados y derivados del acoso. Será necesario cuantificar estos daños y demostrarlos.

**10** **Reclamar todos los derechos,** aquello que pueda haber originado discriminación por motivos de sexo y/o de género: diferencias salariales, la condición de indefinido, la antigüedad, el horario, la categoría, las horas extras...

**11** **En algunos de estos procedimientos se puede pedir al Juzgado que autorice a la trabajadora a no ir a trabajar hasta que se resuelva el juicio,** y que la empresa tenga que seguir pagando el salario. Y en la mayoría de los casos será necesario demandar tanto a la empresa como al acosador. **La carga de la prueba cae del lado de la acosada y no del acosador.**

#### Procedimiento Penal

- **Contra el acosador:** el acoso laboral puede llegar a ser un delito por las coacciones, agresiones y amenazas recibidas.
- **Contra la empresa:** por no haber tomado las medidas necesarias contra el acoso o para minimizar los daños del acoso.

**12** **El acoso laboral es castigado por el artículo 173.1 del Código Penal (CP) con una pena de prisión de seis meses a dos años.**

#### Procedimiento Civil

Se pueden solicitar responsabilidades extracontractuales del agresor, en el caso de no ser el empresario.

#### Procedimiento Contencioso-Administrativo

Cuando se es funcionaria pública se acude a la vía contenciosa. **En la Administración Pública existe un protocolo contra el acoso, para solicitar a los superiores jerárquicos que se finalice con el acoso.** En el caso de no actuarse, existe la posibilidad de demandar ante los Juzgados Contencioso-Administrativo, así como pedir **una indemnización por daños y perjuicios.**

GUÍA PARA  
COMBATIR EL  
ACOSO