

- Presentar una **denuncia ante la Autoridad Laboral**: es una de las mejores opciones. Habrá que adjuntar copia de todas las pruebas que se tengan. El/La inspector/a, de forma anónima, sin indicar quién es el/la trabajador/a denunciante, investigará los hechos. Con lo que descubra redactará un acta, con la que tendría otra prueba para posteriores juicios. Además el/la Inspector/a puede obligar a la empresa a cesar en el acoso o a tomar las medidas necesarias para que termine, y podrá sancionarla tanto por ser el origen del acoso como por no haberlo evitado, tomando las debidas medidas oportunas, al tener la obligación de velar por la salud y seguridad de sus trabajadores/as.

**Denunciar a la dirección de la empresa**: cuando el acoso no proviene de la propia empresa. La empresa tiene la obligación de velar por la salud de sus trabajadores/as y evitar este tipo de situaciones.



: "El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de prevención de riesgos laborales".

[www.ugtbalears.com](http://www.ugtbalears.com)

Tenemos que tener en cuenta que el sistema más eficiente que existe para mantener y preservar la salud laboral es la prevención.

## ¿QUÉ SIGNIFICA MOBBING?



Con la financiación de:  
AT 0014/2015



# ¿MOBBING?

El acoso laboral o mobbing significa la acción de uno o varios hostigadores con comportamientos y/o conductas dirigidas a degradar, producir miedo, terror, desprecio o desánimo al hostigado u hostigados para mermar o mermarles psicológicamente, sabiendo perfectamente que se les está causando daño, por lo que es claramente una conducta intencionada. Esta violencia llega a producir una lesión de la dignidad y de la integridad del/la trabajador/a.

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

Este acoso puede causar graves problemas psicológicos, incluso pudiendo llegar a causar enfermedades, como depresión, ansiedad, o estrés y a afectar gravemente tanto al/la trabajador/a en su rendimiento en el trabajo como en su vida personal.

**Según la posición del hostigador en la estructura organizativa:**

El acoso puede ser de tres tipos:

- **Ascendente:** se considera cuando es el/la trabajador/a que lo realiza con su superior/a, motivado por rencillas o enemistad, envidia, etc).
- **Vertical:** cuando viene causado por el/la empresario/a o los/as superiores/as jerárquicos/as del/la trabajador/a. Muchas veces puede estar motivado por enemistad o discriminación por quien realiza el acoso o por la voluntad empresarial de que el/la trabajador/a presente una baja voluntaria.
- **Horizontal:** cuando viene causado por compañeros/as de trabajo, con el mismo nivel. Suele venir motivado por enemistad, envidias, discriminaciones (racial, sexual, por creencias...).

**¿Cuándo es mobbing?**

Para determinar si existe acoso laboral hay que hacer un análisis particular de cada caso. Hay situaciones que pueden significar acoso laboral, cuando:

- Mediante una separación y /o aislamiento le/s coloca/n físicamente con respecto del resto de compañeros, y/o les prohíben comunicarse por ejemplo.

- No dar trabajo, encargar trabajos degradantes o que corresponden a labores de inferior categoría, siempre que exista la intención de hacer daño.
- O por el contrario una sobrecarga excesiva de trabajo
- No poder comunicarte con tus superiores/as o una negativa a todo lo que se solicita.
- Poner en cuestionamiento todo lo que se realiza y desprestigiar profesionalmente.
- Insultos, ofensas verbales, amenazas, frases discriminatorias, intimidación....
- Trato totalmente diferenciado y discriminatorio respecto al resto de compañeros/as.
- Ataques a la vida privada del /la trabajador/a.

**¿Acoso o simplemente órdenes del /la empresario/a?**

Hay que saber diferenciar cuando estamos ante un acoso laboral y cuándo ante unas órdenes del/a empresario/a. El empresario/a tiene la facultad de dirigir el desarrollo del trabajo, pero las órdenes que imparta tienen que respetar siempre los derechos del/la trabajador/a, 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 puede significar que existe una situación de acoso laboral.



**¿Qué puede hacer un/a trabajador/a que sufre acoso o mobbing?**

Es conveniente que la persona afectada recopile todos los documentos que lo puedan demostrar, pudiendo ser: comunicaciones, ceses, encargos de tareas, órdenes, cambios de puesto de trabajo, actas, cambio de despachos, cambio de teléfonos, grabaciones, partes de baja, informes y resultados de pruebas médicas, etc., se podrían aportar si tuviéramos que denunciar .

Todos los documentos que se realicen deben ser por escrito y con registro de entrada. Las contestaciones que deban remitirnos solicitarlas que sean también por escrito, aunque pongan pegats.

**¿Qué no debe hacer un/a trabajador/a que sufre acoso o mobbing?**

- No comunicar su situación
- No hacer nada que sea ilegal.
- No reaccionar ante los insultos o provocaciones, aunque sea muy difícil, intentar mantener la calma.

**¿Qué se puede hacer?**

- Apoyarse y/u orientarse en los Gabinetes Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ver si en el Convenio Colectivo existe un **protocolo contra el acoso**, y en caso afirmativo, activarlo, o si la empresa tiene firmado un protocolo de carácter interno contra el acoso con los/as trabajadores/as.
- Ponerlo en **conocimiento del Comité de Seguridad y Salud de la empresa:** en caso de que exista comité, para que dentro de la empresa se investiguen los hechos y se tomen las medidas oportunas necesarias. Suele realizarse cuando es un acoso producido entre compañeros/as, no por la empresa.