

- 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

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 pegatas.

¿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.