

# ACOSO LABORAL: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN. COMO IMPLANTAR EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA



El Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) es un riesgo psicosocial con capacidad para provocar daños sobre la salud de las personas trabajadoras.

Por otra parte, desestructuran el ambiente de trabajo; por ello, el APT tiene un alto potencial de dañar también la salud colectiva, impactando negativamente sobre la productividad y generando una degradación del clima laboral.

Este tríptico tiene por objeto dar las claves para la prevención e intervención del APT.



## DEFINICIONES

**Factor Psicosocial:** Condiciones de trabajo o características del mismo relacionadas con la organización el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tiene la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud física, psíquica o social del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Ejemplos: Cultura de la organización, ambiente y equipo de trabajo, relaciones personales en el trabajo, etc.

**Factor de Riesgo Psicosocial:** Las condiciones de trabajo que por una configuración deficiente o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador.

Ejemplos: Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas, disposición de equipos inadecuados, aislamiento, malas relaciones con los compañeros, conductas inapropiadas como el acoso, etc.

**Acoso Psicológico en el Trabajo:** Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.



**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## EJEMPLOS

**Algunas conductas que son acoso moral o moobing:** (Criterio Técnico 69/2009 sobre las Actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo.)

- Abuso de Autoridad: Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, ocupación en tareas sin valor productivo, etc.
- Trato Vejatorio: Gritar o insultar, menospreciar, difundir rumores falsos sobre su trabajo o la vida privada, etc.
- Ataques a las actitudes de la víctima: Ataques a las actitudes y creencias políticas, ataques a las actitudes y creencias religiosas, mofarse de la nacionalidad de la víctima.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO

Las empresas tienen la obligación legal de proteger a las personas trabajadoras de todos los riesgos que puedan estar presentes en el lugar de trabajo, esta obligación incluye los riesgos de naturaleza psicosocial.



## NATURALEZA DEL RIESGO

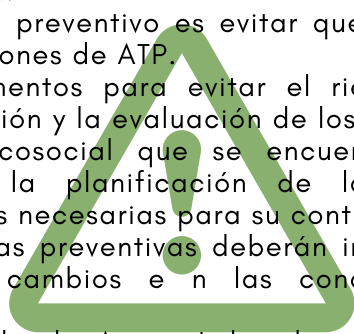
El riesgo de ATP es un riesgo de naturaleza psicosocial.

El objetivo preventivo es evitar que se puedan dar situaciones de ATP.

Los instrumentos para evitar el riesgo son la identificación y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que se encuentran en el origen y la planificación de las medidas preventivas necesarias para su control.

Las medidas preventivas deberán ir dirigidas a realizar cambios en las condiciones de trabajo.

El Protocolo de Acoso Laboral es una de las medidas preventivas a adoptar.



## QUE PUEDE HACER LA EMPRESA PARA PREVENIRLO

- Evaluar el riesgo de Acoso adecuadamente a través de su Servicio de Prevención. (Evaluación de Riesgos Psicosociales).
- Contar con protocolo para la prevención del Acoso Laboral así como con códigos éticos y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
- Informar y formar a los trabajadores.
- Fomentar un buen clima de trabajo libre de conductas indeseables.
- Campañas de sensibilización para toda la plantilla.



## PROTOCOLO DE ACOSO CONTENIDO

Una herramienta para tratar de evitar y solventar posibles situaciones de acoso es el Protocolo de Acoso Laboral.

El objetivo del mismo es prevenir, perseguir y, en última instancia, acabar con cualquier tipo de acoso, incluidos el acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo.

Debe estar basado en la Evaluación de Riesgos Psicosocial previa.

Ver:

NTP. 891 Y 892, 476, 854, 507, 981.

Documento Acoso Psicológico en el trabajo, Diario de Incidentes del INSSHT.

## PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL POR RAZON DE SEXO Y LEY ORGÁNICA 3/2007, IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La gestión preventiva de los riesgos psicosociales deben analizarse teniendo en cuenta las repercusiones sobre las medidas previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La Evaluación de Riesgos Psicosociales puede poner de manifiesto la existencia de condiciones discriminatorias para ciertos colectivos de trabajadores.

Tanto en el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se debe actuar tanto desde la perspectiva de igualdad como desde la de salud laboral.



## TIPIFICACIÓN Y SANCIONES:

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el Convenio y/o en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligatoriedad del trabajador de realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

Ante incumplimientos de los trabajadores de estas órdenes, el empresario puede ejercer su potestad disciplinaria e imponer sanciones.

El Estatuto de los trabajadores recoge tres formas de sancionar a los trabajadores:

Despido disciplinario (artículo 54), suspensión de contrato de trabajo, es decir, la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias (artículo 45 ET.) o amonestación, verbal o por escrito, sin necesidad de que tenga aparejada una sanción de empleo y sueldo.

**A la hora de sancionar un incumplimiento en materia de Acoso laboral, es importante tipificar adecuadamente la sanción al trabajador, debiendo ser esta proporcionada y conforme a derecho, observando lo contemplado en el convenio de aplicación así como cumplir los requisitos de tiempo y forma.**

A modo informativo, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores indica que se considerarán incumplimientos contractuales:

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

## RESUMEN

El Acoso Laboral debe ser considerado como un problema de Prevención de Riesgos Laborales y no como un problema personal entre individuos.

Tanto el acoso psicológico como el Acoso sexual cuando se da en el marco de la empresa, son riesgos psicosociales que deben ser abordados en el Plan de Prevención general de la empresa.

La empresa debe tener políticas anti-acoso y procedimientos para tratar de evitar y solventar posibles situaciones de acoso que también comprendan los supuestos de ciberacoso así como generar entornos de trabajo que rechace las desigualdades entre hombres y mujeres y la discriminación por razón de sexo.

Se debe invitar a los trabajadores a que notifiquen conductas inaceptables y de acoso dotándoles de herramientas a tal efecto.

A las personas trabajadoras afectadas se les debe dar protección y apoyo.

Cuando surge un caso de acoso, se procura que se trate y resuelva de forma inmediata con las personas afectadas.

El protocolo de acoso debe ser elaborado e implantado por la empresa y debe estar basado en la Evaluación de Riesgos Previa. El SPA da información y asesoramiento.

El trabajador debe conocer las distintas vías de denunciar estas conductas, tanto en el ámbito de la empresa como fuera de ella. (Inspección de trabajo o cuerpos de seguridad del Estado.)

## BIBLIOGRAFIA Y LECTURAS DE INTERÉS

Ver NTP 44., 1997.

Nota técnica de Prevención 854 Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales.

NTP. 891 Y 892, 476, 854, 507, 981.

Documento Acoso Psicológico en el trabajo, Diario de Incidentes del INSSHT.



## CON LA COLABORACIÓN DE

