

Acoso Laboral: Reconocer, Verificar y Defenderse

Guía práctica para proteger tu bienestar en el trabajo



Índice de Contenido

- Fundamentos Legales
- Definición ampliada y Tipologías
- Ejemplos y Casuística
- Requisitos y Conflictos
- Síntomas Psicológicos, Físicos y Laborales
- Formas comunes de acoso
- Documentación y Verificación
- Consulta Profesional y Procedimientos
- Derechos y Recursos
- Mensajes Clave y Síntesis
- Contacto



Fundamentos Legales

- Código Penal art. 173.1
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Estatuto de los Trabajadores art. 4
- Ley Orgánica 3/2007 art. 45 y 48
- Convenio OIT 190 y Acuerdos UE
- Principales obligaciones empresariales y derechos inviolables del trabajador.



Definición ampliada y Tipologías



- Definición detallada de acoso laboral:
- Conducta reiterada que atenta contra la dignidad y salud del trabajador.
- Tipos de acoso:
- Acoso vertical: de superior a subordinado
- Acoso horizontal: entre iguales
- Acoso mixto
- Acoso discriminatorio: por sexo, etnia, edad (Ley 62/2003)
- Acoso sexual: Art. 184 C.P. y Ley Orgánica 3/2007
- Diferenciación entre conflicto puntual y acoso sistemático.

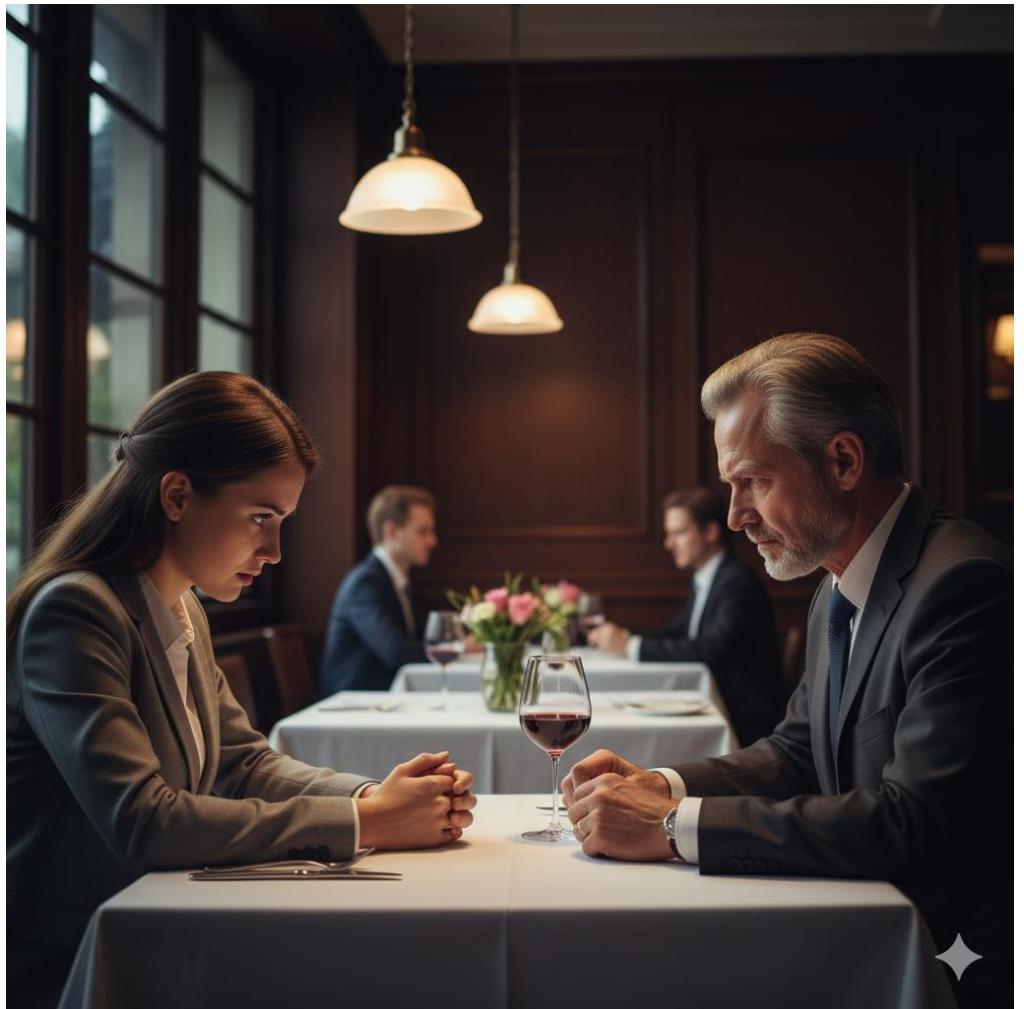
Ejemplos Concretos y Casuística

- Casos reales anónimos extraídos de jurisprudencia y situaciones empresariales:
 - Exclusión social
 - Amenazas veladas y directa
 - Sabotaje laboral
 - Difusión de rumores
 - Carga de trabajo desproporcionada
 - Situaciones extremas: mobbing estratégico y bossing



Requisitos para ser considerado acoso penal

- Actos reiterados, hostiles y humillantes en el ámbito laboral.
- Abuso de posición de superioridad
- Gravedad demostrada (art. 173.1 C.P.)
- Se excluyen conflictos puntuales o aislados.



Consecuencias Psicológicas

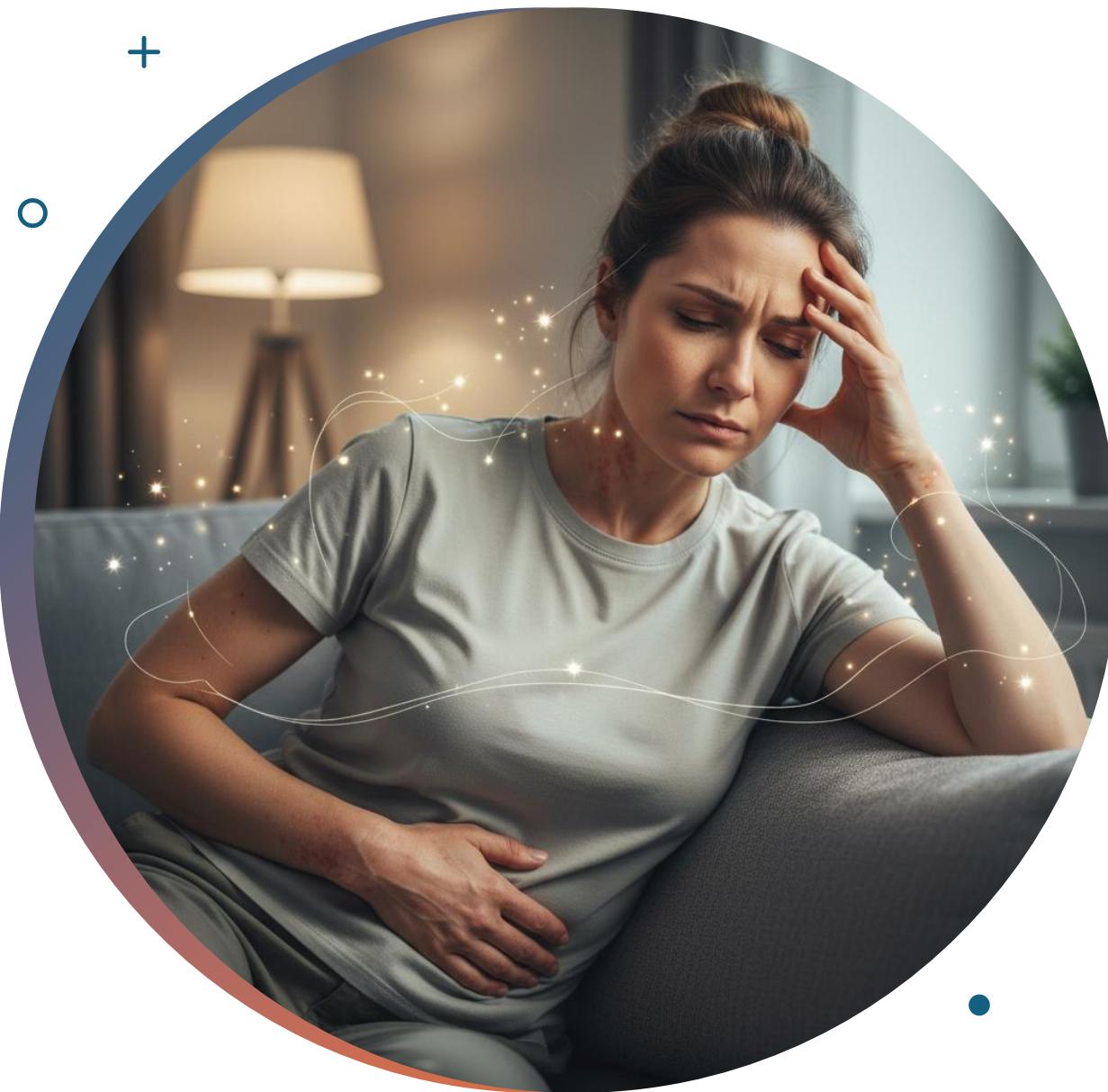
o

- Ansiedad continua, ataques de pánico
- Depresión y evitación
- Pérdida de autoestima y autoconfianza
- Progresión de síntomas si no se interviene.

Consecuencias Físicas

o

+



- Insomnio y cefaleas frecuentes
- Trastornos digestivos y musculares
- Eccema y otras manifestaciones cutáneas
- Atención especial a estrés crónico y riesgo de burnout.

Manifestaciones Laborales

- Aislamiento social y exclusión de actividades
- Tareas degradantes o desproporcionadas
- Comunicación hostil o inexistente
- Incumplimiento de tiempos de descanso



Formas Comunes de Acoso

- Tabla detallada:
- Acoso vertical: abuso jerárquico
- Acoso horizontal: conflicto entre pares
- Mecanismos: ostracismo, intimidación, sabotaje, acoso digital.



Acoso Discriminatorio y Sexual

- Definición y legislación específica (Ley Orgánica 3/2007, Ley 62/2003)
- Ejemplos y protocolos legales obligatorios
- Acoso sexual: Art. 184 C.P. con sanciones agravadas



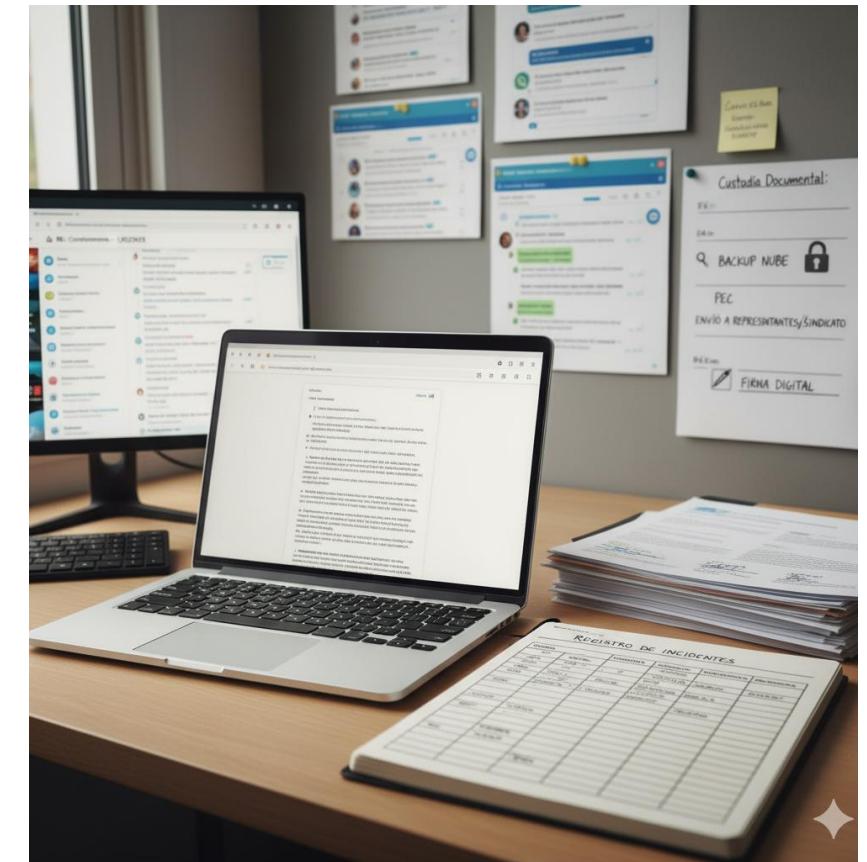
Identificación: Conflicto Puntual vs Acoso Sistémico

- Tabla comparativa con indicadores clave
- Gravedad, reiteración, impacto en salud
- Gráfico temporal para reconocer patrones



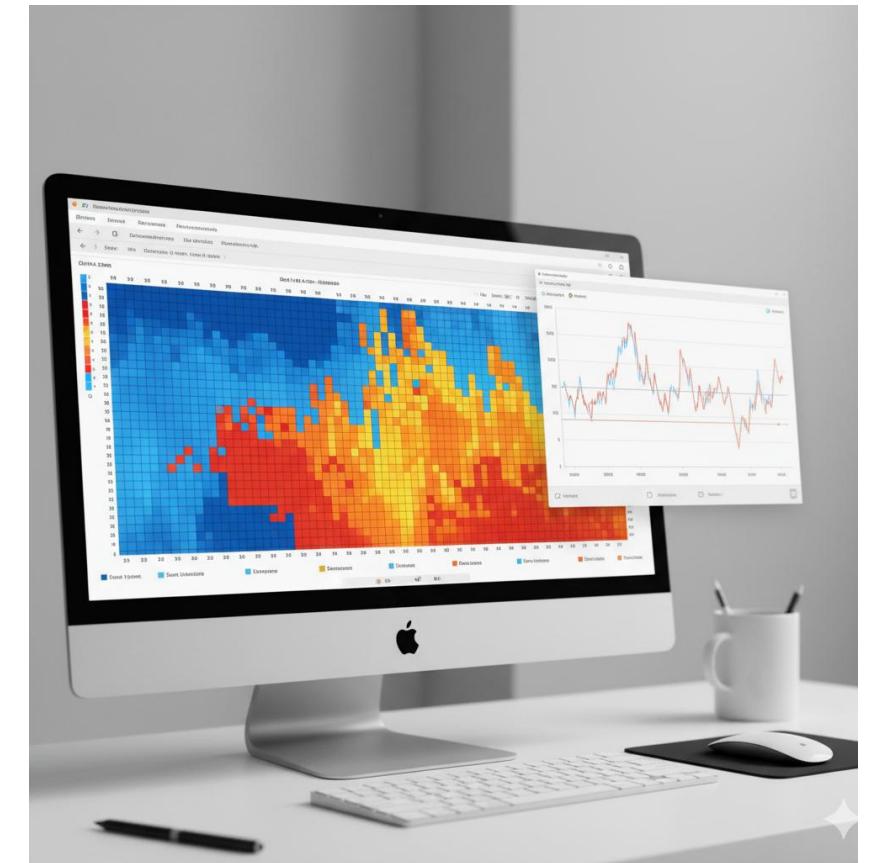
Documentación de Incidentes

- Registro diario detallado: fechas, horas, autores, acciones
- Emails, mensajes y capturas de pantalla
- Certificados médicos y psicológicos
- Recomendaciones para custodia: backups, envío a representantes
- Considerar autenticación documental (PEC, firma digital)



Detección de Patrones

- Análisis de repetición y sistematicidad
- Uso de tablas y líneas de tiempo para evidenciar patrones
- Visual: heatmap de eventos por semana



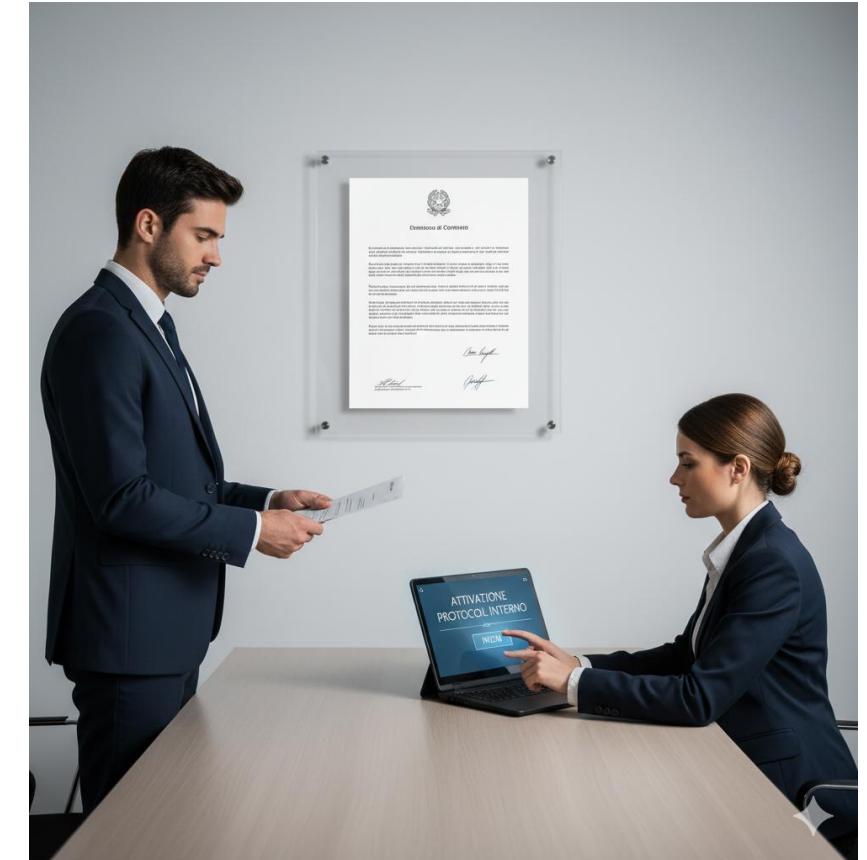
Consulta Profesional y Apoyo Externo

- Cuándo e cómo contactar a médicos, psicólogos, abogados
- Se debe contactar a médicos o psicólogos ante síntomas persistentes de malestar emocional, crisis o situaciones de acoso laboral. En emergencias se llama al 112 o líneas especializadas de ayuda emocional. Los abogados se contactan para orientaciones legales en casos de acoso, despidos o vulneración de derechos laborales mediante colegios profesionales o servicios gratuitos.
- Papel de los delegados, comités y RRHH
- Los delegados de prevención son representantes de los trabajadores encargados de velar por la seguridad y salud laboral, promoviendo y vigilando el cumplimiento de la normativa. Participan en comités de seguridad y salud para planificar y supervisar medidas preventivas. Recursos Humanos implementa políticas de salud mental y apoya a los empleados en conjunción con delegados y servicios preventivos.
- Recursos gratuitos y servicios oficiales
- Existen líneas telefónicas y chats de ayuda emocional gratuitos, centros de salud mental públicos, y asociaciones que brindan apoyo psicosocial. Los servicios oficiales priorizan la atención comunitaria y programas para colectivos vulnerables, facilitando el acceso a atención psicológica y legal sin coste económico.



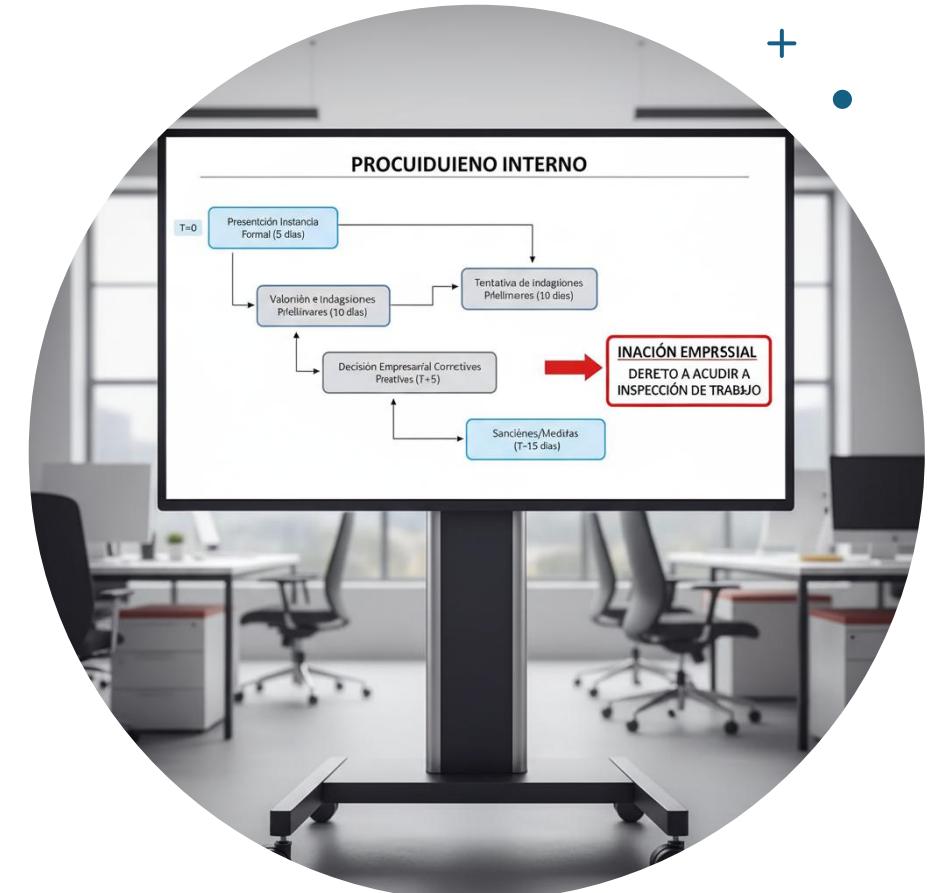
Procedimiento Interno: Pasos a Seguir (Parte 1)

- Notificación escrita a RRHH o superior (incluye modelo y plantilla)
- Obligación de apertura de protocolo de acoso en la empresa



Procedimiento Interno: Pasos a Seguir (Parte 2)

- Seguimiento bajo instrucciones y plazos formales
- Derecho a acudir a Inspección de Trabajo si la empresa no actúa
- Visual: diagrama de flujo con pasos y tiempos.



Procedimiento Externo: Inspección y Judicial

- Cómo presentar denuncia formal (online o presencial)

La denuncia se puede presentar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya sea de forma presencial en sus oficinas o de manera online a través de su página oficial. También es aconsejable comunicar inicialmente la situación a Recursos Humanos o al comité de empresa para activar protocolos internos. Para la denuncia formal, se debe presentar un escrito junto con las pruebas disponibles que respalden los hechos.

- Documentación necesaria y plazos

Se deben reunir pruebas como correos electrónicos, mensajes, grabaciones, testimonios de testigos y informes médicos o psicológicos que acrediten el acoso. El plazo para presentar la denuncia por vía laboral es de 1 año desde el último acto de acoso o desde que cesó la situación. En caso de denunciar por la vía penal, el plazo puede extenderse hasta 5 años dependiendo de la gravedad del delito.

- Qué esperar en la inspección y posibles sanciones

La Inspección de Trabajo realizará una investigación visitando el centro laboral, entrevistando a personas y recabando pruebas. Si se confirma el acoso, puede imponer sanciones a la empresa o responsable, que pueden alcanzar hasta 225,000 euros. Además, ordenará medidas para eliminar la situación y prevenir su repetición.

- Tiempo medio de procesos judiciales y rol del abogado

Los procesos judiciales pueden durar desde varios meses hasta uno o dos años. El abogado laboralista es fundamental para asesorar sobre el procedimiento, preparar la denuncia, recopilar pruebas, representar a la víctima y negociar posibles acuerdos o indemnizaciones.



Acciones Legales y Protección

- Posibles sanciones penales y civiles (6 meses a 2 años.prisión)
- Indemnizaciones por daños morales
- Plazos para interponer recursos
- Agravantes: abuso de vulnerabilidad y posición

A professional woman in a white blouse and grey blazer stands in an office, looking towards the camera. A white dove is perched on her shoulder. In the foreground, a pair of golden scales of justice rests on a desk. The background shows a large window, a clock on the wall, and another person in the distance.

Derechos de la Víctima

- Derecho a la dignidad y a la integridad moral (art. 4 ET)
- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo
- Derecho a la igualdad y no discriminación

Apoyo Psicológico y Redes de Soporte

- Importancia de la intervención temprana
 - Servicios gratuitos y anónimos
(tel. 016, WhatsApp 600000016)
- Sindicatos (UGT, CCOO) y defensor del pueblo
(900 101 025)



Recursos útiles y Contactos institucionales

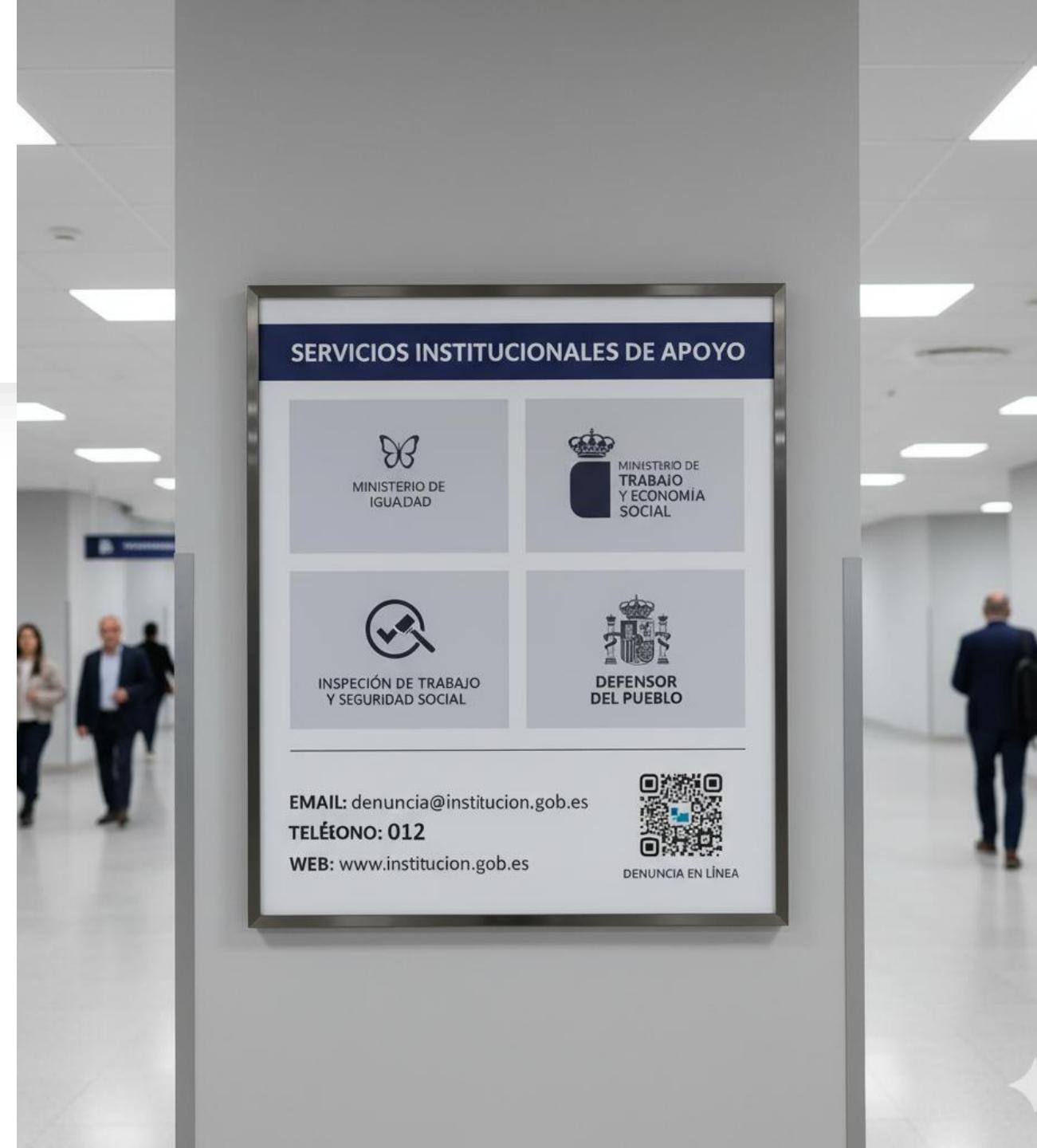
- Ministerio de Igualdad, Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social

<https://oeitss.mites.gob.es/buzonitss/>

- Servicio de Defensor del Pueblo, servicios regionales

<https://www.defensordelpueblo.es/contactanos/>

https://www.policia.es/_es/denuncias.php#



Mensajes Clave Motivacionales

- No estás solo/a
- No es tu culpa
- Tienes derecho a la protección
- Pide ayuda, hay soluciones



Síntesis Práctica: Pasos a Recordar



- **RECONOCIMIENTO:** Identificar y reconocer el problema o incidente de abuso o irregularidad.
- **REGISTRO:** Documente los hechos, las fechas, las horas, las personas involucradas y la evidencia en detalle.
- **QUEJA:** Presentar la queja a la Inspección de Trabajo a través del formulario oficial, en línea (con DNIe/Certificado digital), presencialmente o por correo.
- **BUSCA APOYO:** Busque apoyo de sindicatos, delegados, abogados o servicios de apoyo.
- **NO TE RINDAS:** Mantente decidido, sigue el proceso legal y protege tus derechos.



Contactenos si tienes dudas



Info.noltgroup@gmail.com