

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 41

Nº 41 DECEMBRO 2021 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

DOCUMENTO/ANÁLISE

**CONSTRUCCIÓN:
PERIGO NANOMATERIAIS**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A FONDO

ACOSO

ACOSO LABORAL:

**Un delito cheo de covardía e
mesquindade**

NA SEGURIDADE

**OCUPACIONAL. Axencia Europea para a
Seguridade e Saúde no Traballo (EU-OSHA)**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE
SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2021

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

CONSTRUCCIÓN: PERIGO NANOMATERIAIS



FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN: PTE. ASIGNACIÓN



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega

Acoso laboral: un delito cheo de covardía e mesquindade

O acoso é unha situación na que unha persoa atenta contra a dignidade e a integridade psicosocial e emocional doutra, creando unha contorna de intimidación, humillación e violencia psicolóxica a través de condutas hostís e non desexadas.

Se traspoñemos unha situación de acoso a un ámbito laboral no que a persoa traballadora é sometida a unha conduta abusiva e de violencia psicolóxica que remata por producir graves danos contra a súa saúde física e mental, poñendo en risco a continuidade no seu propio traballo, nese caso estamos a falar de acoso laboral.

DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

A Organización Internacional do Traballo (OIT) define o acoso laboral como:



“Acción verbal ou psicolóxica de índole sistemática, repetida ou persistente pola que, no lugar de traballo en conexión co traballo, unha persoa ou un grupo de persoas fire a unha vítima, humíllaa, ofende ou amedrenta”.

No ano 2001 a Comisión Europea definiu o acoso laboral como:



“Un comportamento negativo entre superiores e inferiores xerárquicos a causa do cal a persoa traballadora afectada é obxecto de acoso e ataques sistemáticos durante moito tempo, de modo directo ou indirecto, por parte dunha ou máis persoas co obxectivo de facerlle o baleiro”.

En definitiva, o acoso laboral refírese a todas aquelas accións encamiñadas a intimidar, vexar ou degradar a unha persoa traballadora co obxectivo de empeorar o seu clima laboral e en moitos casos de empurrarlle a abandonar a empresa ou organización na que traballa.

Esta agresión persistente pode realizarse a través de diferentes métodos, por exemplo insultos, ameazas, humillacións, illamento do resto de compañeiros, difusión de rumores falsos, etc.

Normalmente trátase de violencia verbal e psicolóxica, aínda que hai ocasións nas que pode chegar a agresión física ou incluso sexual (acoso sexual).

Aínda que nunha parte importante dos casos o obxectivo fundamental é forzar á persoa traballadora a abandonar a empresa e se é posible non pagarlle a indemnización por despedimento, tamén pode ter outro tipo de finalidades, como obrigala a aceptar unhas determinadas condicións de traballo ou unhas determinadas condicións salariais. Incluso en moitas ocasións, o acoso laboral non ten instrumentalmente por que ter un obxectivo específico e concreto, formando simplemente parte da estratexia do acosador/a para difamar, humillar e facer todo o dano posible a unha vítima

que por unha ou outra causa non resulta do seu agrado.

Así as cousas, en realidade hai moitas posibles definicións de acoso laboral, mais atendendo ás súas causas, ás súas terribles consecuencias e á frecuencia coa que se produce, na actualidade o acoso laboral é considerado como un delito, un importante problema xurídico e humano que xorde no marco das relacións laborais e require dun tratamento legal con incluso posibles consecuencias penais.



CARACTERÍSTICAS DO ACOSO LABORAL

As principais características que delimitan se existe ou non acoso laboral son as seguintes:

- É sistemático e durante un tempo prolongado. Considérase acoso laboral cando se exerce esta violencia de xeito frecuente e cando menos durante uns meses.
- Require polo menos dous actores: por unha banda, o acosador/a ou acosadores/as e por outra banda as vítimas.
- Existen condutas acosadoras. Tipicamente, consisten en destruír a reputación e rela-

cións sociais da vítima e impedir o desenvolvemento das súas tarefas para que finalmente abandone o lugar de traballo.

- Está relacionado coa posición que ocupa a vítima na organización. Desta forma, pode ser vertical ou horizontal, se o acosador/a está noutra posición xerárquica ou está nunha posición equivalente á vítima. Á súa vez, o acoso vertical pode ser descendente, se o acosador/a é un superior xerárquico, ou ascendente se está nun rango menor.
- O acoso laboral é un proceso. Atravesa varias fases dende que se desata o conflito ata que a vítima é marxinalizada ou excluída da empresa.
- Ten efectos psicolóxicos, físicos e sociais. Por este motivo o acoso laboral é actualmente considerado un problema de saúde pública.

FACTORES QUE FAVORECEN A APARICIÓN DO ACOSO LABORAL

Os factores xenéricos que poden favorecer a aparición do acoso no traballo poden dividirse basicamente en tres grupos, os ambientais ou organizacionais, os individuais e os sociais.

PRINCIPAIS FACTORES AMBIENTAIS OU ORGANIZACIONAIS

Malos deseños do posto de traballo que favorecen a aparición de conflitos de rol; incompetencia profesional na xestión por parte dos responsábeis de dirección e falla de liderado na empresa; existencia dun clima laboral

negativo e/ou hostil moitas veces provocado por unha mala organización; existencia dunha cultura organizacional que transixe, permite ou incluso incentiva directa ou indirectamente o acoso laboral non facendo nada para atallalo; etc.



PRINCIPAIS FACTORES INDIVIDUAIS

Xénero e idade das persoas traballadoras; personalidades apoucadas e pouco comunicativas (aínda que é certo que calquera persoa nas situacións apropiadas pode converterse en vítima de acoso). En calquera caso hoxe por hoxe acéptase que certas características da personalidade do traballador/a poden xogar un rol importante no inicio e desenvolvemento do proceso de acoso: persoas concienzudas e minuciosas no desenvolvemento do seu traballo; persoas moralistas e tradicionais cunha visión ríxida de distintos aspectos sociais; persoas suspicaces e desconfiadas con actitudes de submisión e tendencia á ansiedade.

PRINCIPAIS FACTORES SOCIAIS

Contornas de traballo machistas nas que se dan importantes desigualdades de xénero e se producen actitudes de dominación masculina. Contornas de traballo nas que a cultura dominante esixe o cumprimento de certas expecta-

tivas de comportamento e que cando estas non se producen tenden a ocasionar mecanismos de control e incluso represalia sobre as persoas traballadoras que se saen deses cánones dominantes de comportamento social.

Características da personalidade do acosador/a ou acosadores/as

En termos xerais as persoas acosadoras adoitan ser maioritariamente homes que posúen uns niveis de agresividade comportamental e unha tendencia á agresión sustancialmente maior que as súas vítimas, producíndose en moitos casos unha conexión que correlaciona este comportamento agresivo cunha baixa competencia social.

TIPOS DE ACOSO LABORAL

ACOSO LABORAL HORIZONTAL

O acosador/a e a vítima atópanse na mesma categoría profesional ou nivel xerárquico. É dicir, é un tipo de acoso laboral que se dá entre compañeiros de traballo e ás veces do mesmo departamento. As causas que o provocan poden ser moi variadas: personalidade máis forte do acosador/a, inimidade entre traballadores/as, obrigal ao débil a realizar as peores tarefas, aburrimiento por ausencia de traballo, etc.

ACOSO LABORAL VERTICAL

Neste caso, o acosador/a atópase nunha categoría profesional ou nivel xerárquico superior ou inferior ao da vítima. En función diso, pódese distinguir entre acoso laboral ascendente ou descendente.

O acoso laboral ascendente prodúcese cando un ou varios subordinados atacan ou acosan a un superior. Non adoita ser frecuente xa que prevalece o medo ou temor a que o superior poida tomar represalias.

Pola súa banda, o acoso laboral descendente é moito máis común que o anterior. Dáse cando un superior fai uso da súa situación de poder para abusar dun subordinado/a. Tamén é chamado *bossing*.



ACOSO LABORAL ESTRATÉXICO

É un tipo de acoso laboral vertical descendente, que se aplica dunha forma institucional. É dicir, o acosador/a fai valer a súa posición de superioridade para hostigar a unha persoa traballadora, e conseguir que o/a acosado/a renuncie ao seu posto de traballo. Ao ser a persoa traballadora quen abandona a empresa de forma voluntaria, esta non tería que pagarlle a indemnización por despedimento.

ACOSO LABORAL DA DIRECCIÓN

É outro tipo de acoso laboral descendente levado a cabo pola dirección da empresa. Adoita empregar as ameazas de despedimento

para fomentar o medo e aumentar a produtividade. Tamén se utiliza coa intención de prescindir de traballadores/as pouco receptivos/as ou submisos/as, ou de empregados/as que non se axustan ás expectativas ou necesidades da cúpula directiva.

ACOSO LABORAL PERVERSO

Non ten ningunha razón nin obxectivo definido. Baséase simplemente na personalidade perversa ou manipulativa do acosador/a. Esta clase de acoso laboral é unha das máis prexudiciais para a empresa/organización, e tamén una das máis difíciles de erradicar. Non se pode emendar establecendo outras dinámicas ou fluxos de traballo. A única solución é a reeducación do acosador/a (agresor/a) ou o seu despedimento.

ACOSO LABORAL DISCRIMINATORIO

Neste caso o acoso laboral si se asemellaría á discriminación no traballo, xa que este tipo de acoso fundaméntase en razóns de índole cultural ou física. É dicir, realízase acoso laboral a un empregado/a polo simple feito de ser diferente. Pode ser acoso por razóns de idade, sexo, aparencia física, enfermidade, crenzas relixiosas, ideoloxía política, condición sexual, etc.

ACOSO LABORAL DISCIPLINARIO

É un tipo de acoso laboral que emprega as ameazas (veladas ou expresas) para que os/as empregados/as actúen de maneira submisos e non poñan en cuestión ningunha das decisións e actuacións levadas a cabo pola dirección da empresa. O obxectivo é infundir temor e medo

ás vítimas, ademais de advertir ao resto de compañeiros/as do que pode pasar se actúan da mesma maneira.

Este tipo de acoso laboral é habitual contra empregados/as que reclaman mellores condicións laborais, que piden baixas médicas ou que denuncian prácticas ilícitas levadas a cabo pola empresa ou organización.

RELACIÓN DAS ACTUACIÓNS MÁIS FRECUENTES NUN PROCESO DE ACOSO LABORAL

En cada caso resulta difícil de determinar ou anticipar cales son ou van ser as condutas máis habituais que se poden producir nun caso determinado de acoso laboral, xa que estas varían segundo a situación de cada vítima, as características da súa contorna ou as do propio acosador/a ou acosadores/as, mais de xeito xeral estas pódense resumir na exposición das seguintes actuacións:

1. DISCRIMINACIÓN LABORAL DA PERSOA TRABALLADORA

Ocultación de información para desenvolver o propio traballo; impedir ou bloquear as posibilidades de ascenso profesional; non informar sobre os proxectos, formación ou outras cuestións de interese que ofrece a empresa; non dar o acceso nin as facilidades que se lles proporcionan a outras persoas traballadoras do mesmo nivel e condición.

2. ILLAMENTO LABORAL

Ignorar, restrinxir ou prohibir as posibilidades de comunicación cos seus compañeiros, superiores e/ou clientes; non poder comuni-

carse por teléfono, por correo electrónico ou por medios presenciais; non informar á vítima das reunións ou das citas importantes dentro da empresa nas que esta poida estar presente.

3. RESPECTO ÁS TAREFAS ASIGNADAS

Non proporcionar carga de traballo para realizar ou asignar traballos por baixo da capacidade e cualificación da persoa acosada rebaixando na práctica as súas funcións; diminuír o nivel de autonomía; limitar as capacidades de iniciativa e opinión en relación á realización das propias tarefas; obrigarse e forzar a realización de certos traballos que atentan contra os principios da persoa acosada ou que incluso poñen en risco a súa saúde.

4. SOBRECARGA DE TRABALLO

Acurtar os prazos para a realización dos traballos; asignar tarefas en exceso ou por enriba das posibilidades da persoa traballadora; controlar cunha presión indebida a realización do traballo. Actualmente esta última acción adoita ser un dos tipos de acoso laboral máis habituais.





ndutas abusivas e de agresión características do acoso laboral poden desenvolverse por un xefe/a ou superior xerárquico da organización, por un compañeiro/a de traballo da mesma categoría ou incluso por un subordinado/a, a través de todos os medios e formas de comunicación disponibles, e que o que en definitiva perseguen é atentar contra a dignidade e a integridade da persoa traballadora acosada, provocándolle medo, intimidación, angustia, ansiedade, sentimentos de culpabilidade e/ou inferioridade, desmotivación, ... perseguindo en moitas ocasións causarlle á persoa acosada un gran prexuízo laboral ou incluso inducir ou provocar a renuncia ao traballo da propia vítima, ou no seu caso favorecer e tentar xustificar o seu despedimento por parte da dirección da organización.

CONSECUENCIAS DO ACOSO LABORAL PARA AS ORGANIZACIÓNS

O exercicio da violencia e a agresión que supón o acoso laboral sobre persoas traballadoras pertencentes á organización conleva tamén serias consecuencias para estas:

- Un incremento substancial da cantidade e duración do absentismo laboral.

- Un incremento importante da cantidade e duración das baixas médicas por incapacidade temporal (IT).
- Unha redución significativa da produtividade.
- Un incremento para a empresa dos custos xurídicos e laborais.
- Incrementos nas primas de póliza e seguros.
- Maior rotación na contratación de persoal.
- Maior tendencia a dificultades e/ou perdas de produción, así como deterioro e/ou destrución de equipamentos e materiais.
- Descenso da competitividade.
- Perda e/ou deterioro da imaxe corporativa.
- Descenso de clientes.
- Deterioro do clima laboral.
- Maiores niveis de insatisfacción laboral do persoal da organización.

CONSECUENCIAS DO ACOSO LABORAL PARA AS VÍTIMAS

Consecuencias psicolóxicas: o acoso laboral deteriora lenta e inexorablemente a fortaleza mental da vítima. Entre os efectos máis comúns están a ansiedade, estrés, depresión, baixa autoestima, illamento, sentimento de culpa, etc.

Consecuencias sobre a saúde: os efectos do acoso laboral tamén se deixan ver no plano físico. A vítima pode sufrir problemas de hemicrania, dores gastrointestinais, náuseas, trastornos do sono. Mesmo, nos casos máis graves podería provocar trastornos do sistema nervioso, problemas no metabolismo ou deficiencias no sistema inmunolóxico.

Consecuencias sociais: é frecuente que as vítimas de acoso laboral se illen no seu propio mundo e abandonen a súa vida social. Deixan de ver a amigos, xa non frecuentan os sitios aos que adoitaban ir antes. En caso de producirse, as súas interaccións sociais son máis esporádicas e con menor nivel de profundidade.



Consecuencias familiares: a propia contorna familiar pode ser outra vítima do acoso laboral. Normalmente a persoa que sofre esta situación non lla conta aos seus seres queridos ou aos seus máis achegados. Ao contrario, a interioriza, entrando progresivamente nunha dinámica negativa que afecta á vida familiar. Tradúcese nun comportamento máis retraído, cambios de humor repentinos, perda do apetito sexual, etc.

Consecuencias laborais: o acoso laboral ou mobbing no traballo é susceptible de facer que a persoa abandone o seu emprego. Ademais, tamén pode condicionala á hora de integrarse noutro posto de traballo.

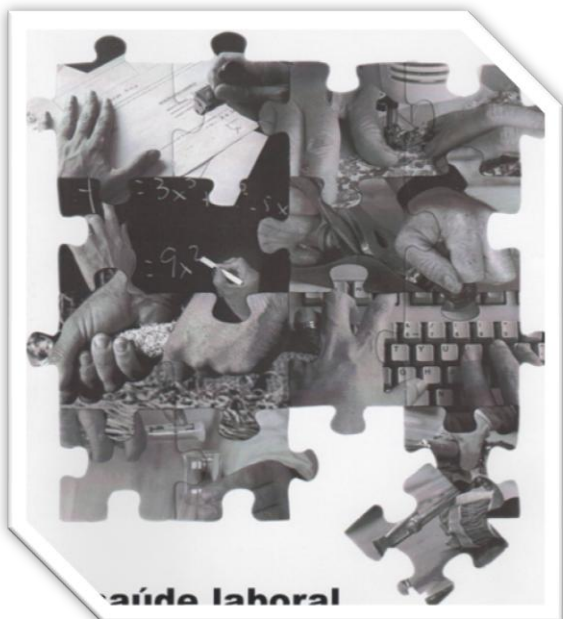
Non podemos esquecer tampouco as consecuencias que ocasiona á sociedade o acoso laboral, aumentando os gastos médicos derivados das enfermidades, así como as prestacións sociais que se orixinan debido a baixas

por enfermidade e a retiros prematuros derivados de incapacidades laborais orixinadas por culpa desta destrutiva práctica.

COMO PREVER O ACOSO LABORAL

Resulta prioritario prever o acoso laboral antes de que este se produza adoptando medidas tanto a nivel individual como organizacional. As conclusións extraídas das distintas Guías de boas prácticas para a prevención do acoso laboral pódense resumir a grandes rasgos nas seguintes medidas xerais:

- Dotar os lugares de traballo/empresa das Guías, Plans de actuación, protocolos e códigos de conduta que permitan unha axeitada prevención e no seu caso abordaxe das problemáticas de acoso laboral.
- Proporcionar información e formación específica a todas as persoas traballadoras que lles permita identificar e enfrontar posibles manifestacións de calquera tipo de violencia tanto física como psicolóxica.
- Contar cun sistema de identificación, análise e rexistro de incidentes violentos e/ou de agresións que permita a súa valoración e temporalización.
- Avaliación específica por parte de especialistas en prevención das condicións de risco potencialmente favorecedoras de situacións de acoso laboral, adoptando as medidas necesarias para a súa eliminación ou no seu caso minimización.
- Informar, sensibilizar e formar ao conxunto do persoal da empresa a efectos de



conciencialo en relación a esta problemática favorecendo a súa detección e prevención.

- Analizar o clima de traballo, a cultura organizacional e os estilos de liderado e dirección a efectos de promover os cambios necesarios que eviten o xurdimento de casos de acoso laboral.
- Dotar tanto ás estruturas de dirección como ás persoas traballadoras da empresa das competencias necesarias para identificar e combater o acoso laboral dun xeito eficaz.
- Estabelecer protocolos prácticos de actuación que permitan unha intervención preventiva inmediata no caso que se detecte ou sospeite dunha situación de acoso laboral.
- Nas investigacións de casos de acoso laboral, sempre que sexa posible deberán empregarse consultores externos especializados nesta materia a efectos de manter unha actitude profesional, imparcial e neutral durante todo o proceso de investigación.
- De maneira periódica os responsables da prevención nas empresas xunto cos delegados/as de prevención deberán manter reunións de traballo para revisar e actualizar os protocolos existentes en materia de acoso laboral co gallo de introducir melloras que impidan o desenvolvemento de condutas de acoso nos lugares de traballo.

Outras actuacións concretas que se poden implantar para previr a aparición de casos de acoso laboral son:

- Estabelecer unhas normas de conduta internas claras, cun código ético baseado no respecto aos demais.
- Ofrecer unha canle de comunicación efectiva para que as vítimas de acoso laboral poidan falar cun departamento especializado que aborde o seu problema, garantindo o anonimato sempre que a vítima así o desexe.
- Fomentar o compañeirismo e o traballo en grupo, eliminando actitudes negativas e prexudiciais como a ambición mal entendida.
- Distribuír tarefas en base ás capacidades ou méritos dos empregados/as, fuxindo de favoritismos.
- Modificar, de común acordo coa persoa traballadora as tarefas ou actividades a desenvolver, a fin de non caer na monotonía.
- Promover unha contorna onde haxa espazo para as novas oportunidades e o medre persoal.
- Velar polo mantemento dun clima agradable para todos/as, sen presenza de persoas

estigmatizadas, sinaladas ou de actitudes non desexadas.

- Ser xustos nos procesos de selección, outorgando os postos de traballo ou as promocións profesionais de acordo á valía do profesional.
- Avaliar de forma xusta aos candidatos/as das promocións internas, a fin de evitar posibles rifas.

PROBAS PARA DEMOSTRAR A EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL

Sen dúbida algunha o máis complicado para unha persoa traballadora que sufriu acoso laboral é poder probar que este acoso existiu. Na regulamentación xurídica española persiste a presunción de inocencia, polo tanto a vítima é quen debe demostrar que sufriu acoso laboral.

Resulta de vital importancia poder contar con todas as probas posibles: mensaxes de WhatsApp e/ou SMS, imaxes, vídeos, correos electrónicos, gravacións de voz e calquera outro material que puidese refutar os feitos denunciados.

Outra proba cun gran peso nun proceso xudicial é o informe pericial dun psicólogo que avalíase á vítima e ditaminase un diagnóstico clínico. Este ten carácter probatorio no xuízo.

Tamén teñen capacidade de proba os interrogatorios, as declaracións da vítima, as declaracións do acusado/a, ou as declaracións das testemuñas.

Así as cousas, en síntese, debemos recompilar tantas probas como sexa posible para demos-

trar que se trata dun acoso laboral, utilizando para iso elementos tales como: gravacións relativas ao proceso de acoso, correos electrónicos, mensaxes, testemuñas, fotografías, actas da Inspección de Traballo, partes de baixas e se é posible, a acreditación sanitaria dun perito médico especialista en psicoloxía ou psiquiatría.

Polo xeral, nas denuncias por acoso laboral aplícase a regra xeral dos procedementos penais, é dicir, o denunciante é quen ten que achegar as probas, a non ser que se vulnere un dereito fundamental (como en casos de discriminación).

A gran maioría de veces é moi complicado demostrar o acoso laboral porque adoita desenvolverse con normalidade e sen deixar rastro por escrito. Pódese denunciar o acoso laboral sen ter probas suficientes, pero non é recomendable xa que é complicado que prospere e teña éxito unha denuncia sen probas ou con poucas probas.

Así mesmo non convén reaccionar a insultos ou provocacións baixo ningún concepto, xa que a máis mínima conduta reactiva podería volverse en contra da persoa traballadora aco-





sada e podería servir de escusa para xustificar un despedimento.

Resulta fundamental contar cun avogado laboralista experto na materia para que nos asesore. Se o avogado considera que se trata claramente dunha situación de acoso laboral hai que levar a cabo un procedemento xudicial.

Debemos saber que a empresa está obrigada a contar cun plan de prevención de riscos laborais. E polo tanto ser coñecedora da situación para que poida tomar as medidas adecuadas. No caso de que a empresa faga caso omiso ou non ofrezca unhas opcións axeitadas, habería que tomar accións legais, xa que o empresario/a ou directivo ten a obrigaón de garantir a seguridade e saúde dos traballadores/as adoptando as medidas que sexan necesarias.

DEREITOS QUE VULNERA O ACOSO LABORAL

Facendo unha recompilación dos dereitos vulnerados segundo a actual lexislación española que regula os mesmos, atopámonos cos seguintes:

No que atinxe á Constitución Española

- **Artigo 10:** Outorga dereito á dignidade da persoa e aos seus dereitos inviolables que son inherentes. Tamén outorga o libre desenvolvemento da personalidade, o respecto á lei e

aos dereitos dos demais que son fundamento da orde política e da paz social.

- **Artigo 14:** Afirmar que todas as persoas son iguais ante a lei, sen discriminar por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra circunstancia persoal ou social.

- **Artigo 15:** Todas as persoas teñen dereito á vida e á integridade física e moral e baixo ningún concepto poderán ser sometidos a tortura nin a penas ou tratos inhumanos ou degradantes.

- **Artigo 18:** Garántese o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar, e á propia imaxe.

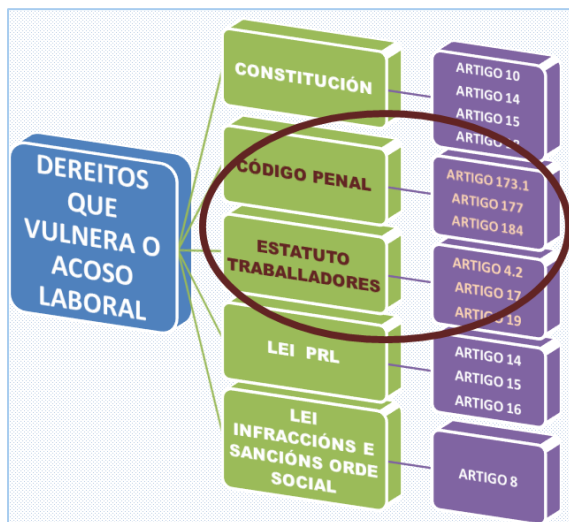
No que atinxe ao Código penal

- **Artigo 173.1:** Explica que o acosador/a e o resto de persoas que tomen accións hostís ou humillantes contra outra nun ámbito laboral ou funcional aproveitando a súa relación de superioridade poderán ser castigados coa pena de prisión de seis meses ata dous anos.

- **Artigo 177:** Se ademais se atenta á integridade moral, con lesións ou danos á vida, integridade física, saúde, liberdade sexual, castigaranse os feitos separadamente coa pena que lles corresponda polos delitos cometidos, excepto cando xa estea castigado pola lei.

- **Artigo 184:** Pódese castigar cunha pena de prisión de tres a cinco meses ou cunha multa de seis a dez meses se se solicitan favores sexuais que provoquen na vítima unha situación gravemente intimidatoria, hostil ou humillante dentro do ámbito laboral. Se neste caso, a vítima é especialmente vulnerable (pola súa

idade, enfermidade ou situación), castigarase cunha pena de prisión de cinco a sete meses ou cunha multa de dez a catorce meses. Se o/a culpable de acoso sexual cometese os feitos



prevaléndose dunha situación de superioridade laboral, docente ou xerárquica e causando na vítima un mal relacionado coas expectativas que poida ter no devandito ámbito, castigarase cunha pena de prisión de cinco a sete meses ou multa de dez a catorce meses. Se neste caso, a vítima é especialmente vulnerable, castigarase cunha pena de prisión de seis meses a un ano.

No que atinxe ao Estatuto dos Traballadores

- **Artigo 4.2:** Dentro do Estado español, non se pode discriminar directa ou indirectamente por razóns de sexo, estado civil, idade (dentro dos límites marcados pola lei), orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, lingua, etc. Tampouco se poderá discriminar por razón de discapacidade, sempre que sexan capaces de

desempeñar o traballo ou emprego adecuadamente.

As persoas traballadoras teñen dereito á súa integridade física e a unha política de prevención de riscos laborais que sexa adecuada, así como tamén ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

- **Artigo 17:** Tamén se darán por nulas as ordes de discriminar e as decisións do empresario/a que supoñan un trato desfavorable dos traballadores/as como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.

- **Artigo 19:** A persoa traballadora ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no seu traballo.

No que atinxe á Lei de Prevención de Riscos Laborais

- **Artigo 14:** As persoas traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en canto á seguridade e saúde no traballo. Isto significa que o empresario/a deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores/as en todos os aspectos relacionados co traballo. Para iso, deberá realizar unha prevención dos riscos laborais mediante a integración da actividade

preventiva na empresa e a adopción das medidas que sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores/as. As Administracións públicas tamén teñen o deber de protexer ao persoal ao seu servizo.

- **Artigo 15 e 16:** O empresario/a aplicará as medidas que integran o deber xeral de prevención previsto co obxectivo de evitar os riscos e adaptar o traballo á persoa. Se as medidas de prevención resultan insuficientes, o empresario/a levará a cabo unha investigación respecto diso, co obxectivo de detectar as causas destes feitos.



No que atinxe á Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social

- **Artigo 8:** Considéranse infraccións moi graves:

Se o empresario/a leva a cabo accións contrarias ao respecto da intimidade e a consideración debida á dignidade dos traballadores/as.

Se a empresa toma decisións que implican a discriminación directa ou indirecta desfavorables de calquera tipo e por calquera causa, así como tamén as decisións do empresario/a que supoñan un trato desfavorable dos traballado-

res/as como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa.

O acoso sexual sempre que se produza dentro do ámbito laboral.

ONDE SE PODE DENUNCIAR O ACOSO LABORAL?

As persoas traballadoras afectadas por unha situación de acoso laboral deben seguir un procedemento, co obxectivo de salvagardar os seus dereitos e o seu posto de traballo, a saber:

- Informar aos/as representantes sindicais.
- Informar ao Comité de Seguridade e Saúde da empresa cando este exista.
- Consultar a existencia na empresa dun protocolo de actuación en casos de violencia ou acoso laboral para activalo.
- Informar por escrito á Dirección da empresa da situación de acoso.
- Presentar unha denuncia perante a Inspección de Traballo.
- Realizar unha denuncia perante os tribunais competentes. É dicir, iniciar un procedemento penal ou civil, ou contencioso-administrativo no caso de que se trate dun funcionario/a público.

INACEPTABLE INCIDENCIA DO ACOSO LABORAL NO ESTADO ESPAÑOL

Mal que pese o acoso laboral, debido ás súas graves implicacións e consecuencias, aínda segue a ser un tema controvertido e de complicada abordaxe para a maioría das persoas, producíndose distintos enfoques e

interpretacións sobre unha casuística difícil de detectar nos seus primeiros estadios, que en moitos casos permanece agochada e sen denunciar, acentuando gravemente a súa invisibilización. É precisamente por esta razón que fan falla profesionais, dispositivos, plans e protocolos preventivos especializados nas empresas para detectar con prontitude e tratar con acerto e eficacia estas problemáticas tan nocivas e destrutivas para as vítimas.

Na actualidade e a través de distintos estudos, estímase que un 15% das persoas traballadoras no Estado español están sometidas ou son vítimas dunha situación de acoso laboral. Unha porcentaxe enorme que case dobra o nivel de incidencias medio (9%) que se vén dando no marco dos Estados da UE, o que dá idea da magnitude do problema e do moito que aínda falta por facer para reverter esta situación.



Aínda que o acoso laboral afecta tanto a homes como a mulleres, os distintos estudos realizados ata agora indícanos que o colectivo de mulleres traballadoras de entre 35 e 55 anos constitúen un segmento preferente sobre o que se exerce o acoso laboral, polo que é convinte estar alerta e ter sempre moi en con-

ta a este grupo de xénero e idade. A maiores deste colectivo, as persoas traballadoras de razas ou etnias diferentes, os inmigrantes ou as persoas que manifestan culturas, relixións, crenzas, preferencias sexuais ou ideas políticas distintas, adoitan ser con maior frecuencia vítimas de condutas de acoso laboral.

Segundo os datos existentes nun 70% dos casos as persoas acosadoras que exercen este tipo de maltrato sobre as súas vítimas son do xénero masculino.

A día de hoxe e a pesares das presións e grandes dificultades que sofren as vítimas de acoso laboral, estas están incrementando o número

das súas denuncias cando atopan canles a través dos cales poder defenderse, aumentando algo máis a visibilización desta gravísima problemática que tan terribles consecuencias ten para as persoas traballadoras afectadas e as súas propias familias.

2021. PRL E SAÚDE LABORAL GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL		
FORMACIÓN	ASESORAMENTO	INFORMACIÓN
TELEFORMACIÓN ASÍNCRONA: PERMITE QUE TE CONECTES ONDE E CANDO QUEIRAS. CON TITOR PARA AXUDARTE NA TÚA APRENDIZAXE	ON LINE 	REPOSITORIO DE CONTIDOS / NOVAS www.cigsaudelaboral.org 
FORMACIÓN PRESENCIAL CON CERTIFICACIÓN AO REMATAR 	CORREO ELECTRÓNICO TELÉFONO 	TRATAMENTO DE TEMAS EN PROFUNDIDADE Boletín CIG Saúde Laboral 
INFÓRMATE DA OFERTA NA TÚA COMARCA OU FEDERACIÓN	PRESENCIAL Solicitude cita previa por teléfono ou na web www.cigsaudelaboral.org	

Depósito Legal:
C428-2012

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da "Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P."

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.cigsaudelaboral.org