

ASOCIACION ACADEMIA GALEGA DO AUDIOVISUAL

EDIFICIO ÁGORA- LG. DA GRAMELA 17,
CP.15010, A Coruña

PROTOCOLO PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Elaborado por:	Revisado y aprobado por:		
 <p>Miñones Oliveira, Francisco José TÉCNICO SUP. EN PRL</p>	 <p>ASOCIACION ACADEMIA GALEGA DO AUDIOVISUAL DIRECCIÓN EMPRESA</p>		
Fecha:	10/03/2022	Fecha:	

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. OBJETO Y PRINCIPIOS.....	4
4. CONCEPTO.....	5
OTROS TIPOS DE ACOSO.....	7
5. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN	9
6. COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	10
7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	12
7.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	12
7.1.1. ASISTENCIA DE UN TERCERO.	12
7.1.2. CONCILIACIÓN.....	12
7.1.3. MEDIACIÓN.....	13
7.2. PROCEDIMIENTO FORMAL	13
7.2.1. INICIO.....	13
7.2.2. INVESTIGACIÓN.	13
7.2.3. PRESENTACIÓN INFORME.....	14
7.2.4. CIERRE DEL PROCEDIMIENTO.....	14
7.2.5. SEGUIMIENTO DEL CONFLICTO.....	15
8. FUNDAMENTOS DEL PROTOCOLO.	15
9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.	16
9.1. CONFIDENCIALIDAD	16
9.2. IMPARCIALIDAD.....	16
9.3. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS:.....	16
9.4. RESTITUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS:.....	16
9.5. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.....	17
ANEXO I: COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	18
ANEXO II: FORMULARIO REGISTRO DE HECHOS	20
ANEXO III: INFORME DE ACOSO LABORAL	23
ANEXO IV: INFORME DE SEGUIMIENTO DE CONFLICTO	28
ANEXO V: IDENTIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL-MOOBING	30

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dice que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención”.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “todas la organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicos”.

ASOCIACION ACADEMIA GALEGA DO AUDIOVISUAL ha aprobado el presente “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo” (en adelante “Protocolo”), en su empeño por salvaguardar a todos los trabajadores, comprometiéndose a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad, la autoestima y la libertad personal.

Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso (moral, sexual o por razón de sexo) en el seno de la empresa y se compromete a preservar un entorno laboral libre de acoso de cualquier tipo.

Es responsabilidad de toda la plantilla, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del personal que la integran.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal laboral de la empresa, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la empresa o viceversa.

3. OBJETO Y PRINCIPIOS

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en la empresa.

Objetivos específicos

- A) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.
- C) Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- D) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

Los procedimientos de actuación deberán desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deberán garantizar y proteger tanto la intimidad, como la dignidad de las personas involucradas. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas.

4. CONCEPTO

ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “constituye 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.”

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas:

- Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, físico o condición sexual del trabajador/a
- Miradas lascivas y gesticulaciones lascivas.
- Ofrecimientos de amistad en momentos personales delicados.
- Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe
- Citas de trabajo fuera de la jornada laboral
- Contactos físicos deliberados y no deseados.
- Peticiones explícitas de favores sexuales.
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual.
- Cualquier tipo de chantaje sexual.
- Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.
- Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.

El acoso se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que las acciones constitutivas de aquel no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la persona acosada a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley 3/2007 “constituye 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”.


A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Comparaciones sexistas ensalzando el papel del hombre o de la mujer en el ámbito social y laboral. Generalmente es la mujer la víctima de estos comportamientos destinados a infravalorar y menospreciar su figura en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de la mujer en la sociedad.
- Cualquier otra actuación destinada a infravalorar y menospreciar el papel de la mujer en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos.

ACOSO MORAL

Se entiende como acoso moral, la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral:

 <p>PREVENCIÓN DE RIESGOS Nº Acredit. ASH40/2003/21-O</p>	<p>PROTOCOLO ACOSO LABORAL</p>	<p>Página 7 de 31</p>
---	--------------------------------	-----------------------

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Se dirige frente a un trabajador/a, un subordinado/a, aunque también puede ser contra otros compañeros/as de trabajo o incluso contra un superior/a jerárquico/a.

OTROS TIPOS DE ACOSO

Comportamientos que supongan acoso o violencia por razones del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, ser representante legal de los trabajadores, así como por razón de la lengua del trabajador/a.

Las conductas prohibidas se pueden poner de manifiesto de las mismas formas (de carácter ambiental y de intercambio) que las señaladas respecto al acoso sexual.

CONSECUENCIAS Y SÍNTOMAS DERIVADOS DEL ACOSO.

Psíquicas:

- Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.
- Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima, sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia Sensación de vulnerabilidad.
- Sentimiento de indefensión y/o de culpa.
- Dificultades de concentración.
- Tristeza.
- Estrés
- Cuadros depresivos.
- Inestabilidad emocional.
- Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.

Físicas:

- Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, etc....).

Laborales:

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.
- Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento.
- Aumento de absentismo.
- Cambios de trabajo.
- Otras situaciones derivadas del acoso.

En la empresa:

- Enrarecimiento del clima laboral, (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre los trabajadores, etc. que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de la empresa.
- Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.

 <p>PREVENCIÓN DE RIESGOS Nº Acredit. ASH4042003/21-O</p>	<p>PROTOCOLO ACOSO LABORAL</p>	<p>Página 9 de 31</p>
---	--------------------------------	-----------------------

- Más siniestrabilidad, aumento del número de accidentes.
- Pérdida del trabajador/a a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo, etc....
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

En la sociedad:

Permite las desigualdades sociales, sobretodo cuando se trata de mujeres, que son las más afectadas en un contexto de vulneración social.

5. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso en la empresa, se divulgará el contenido del presente Protocolo a través de los medios de comunicación habituales. Se enviará copia del mismo, vía mail, a cada trabajador de la empresa.

6. COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Compuesto por al menos dos personas, un representante por parte de la empresa y otro representante por la parte de los trabajadores.

Este Comité estudiará y valorará los casos, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Las competencias y responsabilidades del Comité son:

- (a) Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- (b) Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- (c) Preparar un informe detallado en el que se contengan las medidas a adoptar.
- (d) Dar seguimiento a las medidas que se establezcan hasta el cierre de la denuncia.

Los miembros del Comité deberán de recibir formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de algún tipo, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

En cualquier caso, el miembro del Comité deberá ser sustituido bien por la parte de la empresa, bien por parte de los trabajadores según corresponda.

La información sobre los miembros del comité quedará registrada según el **anexo I**.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites

7.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal. En el mismo la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide.

Se prevén las siguientes opciones de tipo informal que pueden utilizarse como complemento para tratar de resolver el caso:

7.1.1. ASISTENCIA DE UN TERCERO.

Toda persona podrá solicitar la asistencia de un compañero jerárquicamente superior, para que, mediante el diálogo, preste su concurso en la solución informal del caso.

7.1.2. CONCILIACIÓN.

Toda persona podrá solicitar los servicios de un conciliador que le ayude a resolver el caso de forma informal mediante el diálogo. La función del conciliador consiste en propiciar el diálogo entre las partes en conflicto, por un problema en el lugar de trabajo, de manera que éstas puedan explorar las diferentes opciones posibles a su solución por medios informales. Los conciliadores estarán especialmente formados y son nombrados por el **Directiva** de la Asociación Academia do Audiovisual.

7.1.3. MEDIACIÓN.

Otra posibilidad que tiene toda persona es solicitar los servicios de un Mediador para que le ayude a resolver el caso de forma informal. Estos servicios se prestan de acuerdo con los principios, prácticas y procedimientos generales que rigen la mediación profesional.

En cualquier momento el demandante podrá abandonar esta vía e iniciar un procedimiento formal por acoso, mediante la denuncia establecida a tal fin.

7.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

7.2.1. INICIO.

El procedimiento se puede iniciar por dos vías diferentes. A instancia de parte (demandante), o a instancia de cualquier persona, que tenga conocimiento de que pueden existir hechos constitutivos de acoso. Se procederá a la formulación de una denuncia por escrito según el formulario del **anexo II** (Formulario Registro de Hechos).

Al demandante se le entregará una fotocopia de este formulario, con el sello de la empresa y la firma de la persona que haya dado trámite a la misma.

La queja (por escrito) será entregada al Comité de Prevención del Acoso.

7.2.2. INVESTIGACIÓN.

La denuncia dará lugar a la inmediata al inicio de una investigación por parte del Comité de Prevención del Acoso. Este Comité, entrevistará a las partes y testigos o compañeros que estime oportunos y en **el plazo de 15 días** elevará informe según el modelo del **anexo III** (Informe Acoso Laboral).

Tras un primer análisis, se concluirá si se admite a trámite. El procedimiento de investigación por conflicto concluirá en caso de no admitirse a trámite dicha denuncia, bien por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

Durante las entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un acompañante de su elección.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

Durante la investigación se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la persona objeto de la misma.

En todo momento debe garantizarse la objetividad de todo el proceso.


7.2.3. PRESENTACIÓN INFORME.

En caso de admitirse a trámite, pasados 15 días se presentará informe que será entregado en primer lugar a las partes. El informe contendrá obligatoriamente propuesta de solución del conflicto, y se solicitará a las partes su parecer sobre el mismo, el cual harán constar por escrito en el propio informe en los apartados destinados a tal efecto para ambos.

7.2.4. CIERRE DEL PROCEDIMIENTO.

Archivo del mismo: el procedimiento de investigación por conflicto concluirá, de estimarse que los hechos investigados no son constitutivos de sanción, con el archivo del mismo una vez que las partes acepten la propuesta de solución del mismo.

Elevación informe ante dirección general con propuesta de sanción: en el caso que se estimen que los hechos investigados son constitutivos de delito (bien de norma jurídica, bien del código moral o ético de la empresa) el informe se elevará ante Dirección General, quien decidirá en base a las pruebas aportadas por los investigadores, desestimar, aceptar o modificar la sanción propuesta. Dirección General podrá realizar las pruebas y entrevistar a los testigos y partes si así lo estima oportuno.

 <p>PREVENCIÓN DE RIESGOS Nº Acredit. ASH40/2003/21-O</p>	<p>PROTOCOLO ACOSO LABORAL</p>	<p>Página 15 de 31</p>
---	--------------------------------	------------------------

7.2.5. SEGUIMIENTO DEL CONFLICTO.

Todo conflicto (sea cual sea la solución que se haya propuesto o las medidas que se hayan tomado) será supervisado durante al menos **3 meses** y se elevará a su finalización un informe, siguiendo el modelo de formulario del **anexo IV** (Formulario Seguimiento Conflicto) que supondrá el archivo definitivo de todo el trámite.

8. FUNDAMENTOS DEL PROTOCOLO.

Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos, los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización, y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Todo responsable está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados de **ASOCIACION ACADEMIA GALEGA DO AUDIOVISUAL** y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia, y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por un asesor, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

9.1. CONFIDENCIALIDAD

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

9.2. IMPARCIALIDAD

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad, y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

9.3. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS:

Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos, o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

9.4. RESTITUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS:

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

9.5. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.

En el caso de que se concluya que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Dirección de la empresa podrá iniciar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

ANEXO I: COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

MIEMBROS DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Por parte de la empresa

NOMBRE Y APELLIDOS	Mónica - Saamira Ganay Núñez
PUESTO DE TRABAJO	Cargo de Secretaria dentro de la Junta Directiva
CENTRO DE TRABAJO	Asociación Academia Galega do Audiovisual
TELÉFONO	981227701
E-MAIL	saamira.aga@gmail.com

Por parte de los trabajadores

NOMBRE Y APELLIDOS	Marisela Lens Rey
PUESTO DE TRABAJO	Gerente
CENTRO DE TRABAJO	Academia Galega do Audiovisual
TELÉFONO	981227701
E-MAIL	gerencia@academiagalegadoaudiovisual.gal

ANEXO II: FORMULARIO REGISTRO DE HECHOS

FORMULARIO REGISTRO DE HECHOS.

SOLICITANTE					
	Persona afectada		Área de Prevención		Recursos humanos
	Comité Seg. Salud		Delegados/as de Prevención		Otros

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA					
NOMBRE Y APELLIDOS					
N.I.F		Teléfono de Contacto		Hombre	Mujer

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
EMPRESA	
CENTRO DE TRABAJO	
DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO

DOCUMENTACIÓN ANEXA			
<input type="checkbox"/>	SÍ. Especificar	<input type="checkbox"/>	NO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso.

REGISTRO DE ENTRADA

FIRMA DENUNCIANTE

LOCALIDAD

FECHA

ANEXO III: INFORME DE ACOSO LABORAL

INFORME ACOSO LABORAL

ANTECEDENTES

ACTUACIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

HECHOS PROBADOS

SOLUCIÓN / PROPUESTA DE SANCIÓN

SÚPLICAS DEL DEMANDANTE

SÚPLICAS DEL DEMANDADO

FIRMA DEMANDANTE

FIRMA DEMANDADO

LOCALIDAD

FECHA

ANEXO IV: INFORME DE SEGUIMIENTO DE CONFLICTO

INFORME SEGUIMIENTO DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

SEGUIMIENTO

FIRMAS DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
--

LOCALIDAD	FECHA
------------------	--------------

ANEXO V: IDENTIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL-MOOBING

LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL *

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.