



Comunicado 59

SECTOR

Sector Federal Ferroviario

24 de abril de 2023

CGT

Acoso laboral: los y las ferroviarias debemos saber reconocerlo

Renfe, Adif y Logirail, las empresas públicas del sector ferroviario, tienen en vigor distintos protocolos de actuación frente al acoso laboral. Estos protocolos responden a la obligación de las empresas de evitar los riesgos laborales y, cuando no es posible, combatirlos.

La incidencia del acoso laboral es mayor de lo que pensamos: cerca del 15% de la población laboral declara haber sido víctima de violencia, hostigamiento o acoso en el trabajo y alrededor del 70% declara haber sido testigo de una situación de acoso laboral.

Es decir, el acoso laboral, o mobbing, se extiende a todas las empresas. **Pero a veces resulta difícil de identificar, pues son muy diversas sus características. Y las personas acosadoras pueden estar en cualquier nivel jerárquico** (superior, inferior o compañeras de trabajo). Por ello, es fundamental que conozcamos la definición y las características del acoso. El INSST (Nota Técnica de Prevención 854) define el acoso laboral o acoso psicológico como la “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”.

Para que exista acoso, en general son claves las condiciones de frecuencia y de prolongación en el tiempo (no es así en el caso de aislamiento o cambio de puesto injustificado). Se sustenta en la vulnerabilidad de la víctima, producto de la asimetría de poder con la persona acosadora, aunque no sea necesariamente formal o jerárquica, pues puede ser informal, motivada por la asimetría de antigüedad, de formación, de relaciones sociales en la empresa, etc.

Producto de esta vulnerabilidad, a la persona acosada se le intenta desconcertar, culpabilizar y responsabilizar de la situación. Dejarle inmóvil o en un mar de dudas, y así, de forma sibilina avanzar en el acoso. Las víctimas de acoso laboral pueden sufrir trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, estrés..., provocando desánimo a título personal y profesional. Sin duda, el malestar en la víctima va en aumento en función del tiempo que perdure el acoso.

Tipologías del acoso

La diversidad de los tipos de acoso hace que resulten inadvertidos o se vean como algo “normal”. Además, las personas acosadoras actúan normalmente de forma sutil y silenciosa, aparentando gestos amables y simpatía, para ganarse la confianza del resto y evitando descubrirse, lo que lleva a que en cada ámbito laboral los ataques se amolden a su particularidad.

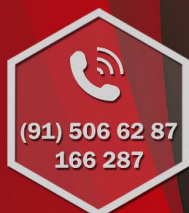
Dada la variedad de las características del acoso, pueden establecerse distintas tipologías:

Según la posición jerárquica

- I. Acoso horizontal: víctima y victimario se encuentran en el mismo nivel profesional.
- II. Acoso vertical: la persona acosadora se encuentra en un nivel profesional distinto a la víctima. Hay dos subtipos: ascendente y descendente, o abuso de poder.

Según el objetivo

- I. Acoso estratégico: el acoso busca beneficiar a la empresa (por ejemplo, una baja voluntaria de la víctima ahorra una indemnización por despido).



(91) 506 62 87
166 287



sff-cgt.org



facebook.com/
cgtferroviario



@SFFCGT



telegram.me/
sffcgt



Comunicado 59

SECTOR

Sector Federal Ferroviario

24 de abril de 2023

CGT

- II. Acoso de dirección o gestión: el acoso se produce desde la dirección, para castigar a una persona trabajadora o como instrumento para aumentar la productividad del equipo.
- III. Acoso disciplinario: es un acoso que busca disciplinar a la víctima y, de esta manera, advertir al resto de la plantilla. Este acoso también busca poner trabas a los derechos laborales relativos a incapacidades temporales, embarazos de las trabajadoras y el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad.
- IV. Acoso perverso: la persona acosadora no busca ningún fin. Su carácter le lleva a generar una situación de abuso sostenido contra la víctima. Además, logra camuflarlo ante el resto de personas mostrando una personalidad atractiva.

Las situaciones descritas son más frecuentes de lo que creemos. Por ello es necesario aprender a reconocerlas, identificarlas y dejar en evidencia a las personas acosadoras.

El acoso laboral es un riesgo que, como tal, debe ser abordado desde la prevención de riesgos laborales, con medidas organizativas que eviten conductas contra la integridad y dignidad de las personas trabajadoras. **Desde CGT, creemos que es fundamental que las personas trabajadoras conozcamos la definición y formas de acoso**, para que podamos identificar estas situaciones. El acoso, como se ha dicho, se agrava con el tiempo, tanto en sus manifestaciones como en los daños que produce en las víctimas, por lo que es fundamental cortarlo en un estadio temprano.

Sin embargo, el acoso no puede medirse por sus consecuencias en las personas acosadas, pues el daño es relativo, ya que no todo el mundo dispone de las mismas herramientas o recursos. Tampoco puede depender de la valoración de testigos, pues la reacción de quienes presencian las conductas de acoso también varía y pueden implicarse en la resolución, tomar partida por una u otra parte, adoptar una postura indiferente, etc. Debemos utilizar herramientas objetivas para combatir el problema.

Actuaciones ante el acoso

La denuncia laboral se inicia en Adif, Renfe y Logirail a través de los distintos protocolos de actuación frente al acoso. La víctima tiene otros recursos, siempre compatibles, como la denuncia ante la Inspección de Trabajo, el Procedimiento Ordinario Laboral (Ley 36/2011) y Procedimiento Ordinario por Daños y Perjuicios (si el acoso laboral ha cesado).

Crear un registro de las conductas sufridas ayuda a definir las. En este sentido, el INSST desarrolló un “**Diario de Incidentes**”, que permite reconocer y evaluar las conductas de acoso. **Facilita un registro, un listado de las acciones y reacciones y una escala numérica** en función de la gravedad, que permiten a la víctima valorar la situación. Os facilitamos un código QR con enlace a un Diario de Incidentes, desarrollado por la CGT de Madrid, Castilla – La Mancha y Extremadura.



Si te reconoces en algún tipo de acoso o conoces algún caso, contacta con la representación de los y las trabajadoras para recibir más información y, sobre todo, ayuda.

El acoso es un delito recogido en el Código Penal (art. 173.1), **no seas cómplice y apoya a la víctima.**

CGT, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA

