



Combatir el acoso  
sexual y laboral  
Recomendaciones desde  
Salud Laboral



# Introducción

El acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo son categorías diferentes, aunque en numerosas ocasiones aparecen profundamente asociados. La mayoría de las grandes empresas tienen protocolos de actuación en caso de acoso laboral. Además, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) tiene dos notas técnicas de prevención (NTP) para ayudar a identificarlo y un par de guías prácticas que incluyen actividad preventiva sobre la materia (la NTP 476 y la NTP 854).

También hay protocolos de actuación en casos de acoso sexual y la NTP 507 define y ofrece criterios preventivos. La nueva realidad social y laboral evidencia la necesidad de adaptar estas notas manteniendo lo fundamental, pero concretando más las conductas que desde la organización del trabajo y de los nuevos medios de comunicación social y personal existen.

En cualquier circunstancia, afecta a las condiciones de trabajo y a la salud física y mental de la persona afectada y, por ende, sus efectos en el desempeño de su trabajo pueden derivar en riesgos de accidente para ella y para otros trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, CCOO de Industria está poniendo al día su conocimiento e inteligencia colectiva en materia de prevención. Uno de los principales espacios de trabajo son los riesgos psicosociales. Para ejemplificarlos ha utilizado casos límite como el suicidio de trabajadores de Amazon y de France Telecom.

En los últimos años las redes sociales y las nuevas formas de comunicación han amplificado estos problemas y plantean la necesidad de abordarlos sindicalmente de otra manera por cuatro razones:

- La necesidad de actualizar los criterios de prevención aplicables. La NTP 507 que trata el acoso sexual es de 1999. La NTP 476 que aborda el acoso laboral es de 1998 y es del año 2009 la NTP 854, que incluye una definición operativa desde el marco técnico de la prevención de riesgos laborales, para facilitar la identificación y discriminar el acoso psicológico en el trabajo de otro tipo de situaciones.
- La regulación legal y el desarrollo de la misma a través de los tribunales de justicia (Ley de Violencia de Género, Ley de Igualdad, revelación de secretos, Ley de Protección de Datos, etc)
- La necesidad de desarrollar herramientas y orientaciones de acción sindical en estas materias que incorporen actuaciones de carácter psicosocial y el empleo de recursos asistenciales públicos ajenos al sindicato.
- El acoso sexual, como manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos laborales y sociales, fruto de diversos cambios legislativos, se ha integrado en la acción sindical y la negociación colectiva. Se han conseguido avances importantes para mejorar su identificación y prevención, pero no siempre son suficientemente eficaces.

Este documento tiene los siguientes objetivos:

- Establecer definiciones precisas para ordenar la acción sindical.
- Establecer el ámbito de actuación de CCOO de Industria y los instrumentos legales de aplicación.
- Establecer orientaciones de actuación sindical.

# Definiciones

**DELITO DE ACOSO SEXUAL.** Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

**ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. SE DEFINE EN EL ARTÍCULO 7 DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES:**

Sin perjuicio de lo establecido en el código penal (artículo 184), a los efectos de esta ley 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.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**ACOSO LABORAL (PROTOCOLO DE ACOSO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO)**

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo

más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo” -en su terminología inglesa, “mobbing”-. Este fenómeno puede situarse, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la “violencia psicológica en el trabajo”, en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo, e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010, se considera como acoso psicológico o moral “la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

**ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL (NTP 854).**

“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”.

Debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada /s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso psicológico en el trabajo.

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud de la persona trabajadora pueden consistir en:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas;
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima;
- Ataques a la vida privada de la víctima;
- Amenazas de violencia física;
- Ataques a las actitudes de la víctima;
- Agresiones verbales;
- Rumores.

El marco donde se producen estas exposiciones de violencia psicológica que puede constituir un acoso psicológico en el trabajo deberá presentarse en una relación laboral. En otros términos, exigen que previamente exista, y que en ella se incardine, una relación de dependencia organizativa (sea laboral o estatutaria) y que se produzca allí donde la capacidad de organización y dirección del empleador es máxima y, por lo tanto, también su capacidad de vigilancia y actuación. Es importante destacar que se excluyen aquellas conductas que se den entre trabajadores y trabajadoras y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida privada. No obstante, si tuvieran relación con aspectos del trabajo, ante el conocimiento de la existencia de conductas de violencia psicológica entre personas trabajadoras de la empresa fuera del entorno laboral, es necesario poner en marcha las medidas oportunas de prevención, vigilancia, identificación o evaluación e intervención ante este tipo de riesgos en el ámbito del trabajo.

Por el contrario, sí quedan incluidas aquellas situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extra laborales, se den en el lugar de trabajo, ya que será igualmente responsabilidad del empresariado garantizar la salud (física, mental y social, en el sentido amplio que le otorga la OMS) de todo el personal en el periodo que incluye la relación laboral.

Estas acciones y comportamientos de acoso psicológico en el trabajo pueden generar daños sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras,

como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral. Por otra parte, desestructuran el ambiente de trabajo. Por eso el acoso psicológico en el trabajo tiene un alto potencial de dañar también la salud colectiva, al impactar negativamente sobre la productividad y generar una degradación del clima laboral. Puede suceder que la persona acosada no sufra daños en su salud, debido al tiempo de exposición, a su especial constitución personal, a sus mecanismos de defensa, protección y afrontamiento, o bien debido al apoyo social de que disponga.

No obstante, aunque suelen ser graves las consecuencias del acoso para la persona o la organización, no es preciso que se exterioricen para que se considere una exposición compatible con acoso psicológico en el trabajo, si cumple los criterios definitorios. Este planteamiento es coherente con la definición de riesgo que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**DAÑOS A LA SALUD.** Aparecen cuando la persona ha estado o está sometida a conductas de violencia psicológica (por cualquier causa, incluida el acoso sexual). Una exposición a este tipo de riesgos suele tener como consecuencia la aparición de una serie de sintomatologías (ver NTP 476). Los cuadros clínicos asociados que se describen son patologías psíquicas. Son habituales los cuadros ansiosos y depresivos, a menudo compatibles con un síndrome por estrés postraumático. Se describen también patologías psicósomáticas y disfunciones sociales y familiares.

No obstante, dependiendo de la estructura personal del trabajador o trabajadora, del apoyo social de que disponga y de sus habilidades sociales, es factible que esa exposición a la que puede estar o haber estado sometido, no genere daños tan evidentes en la salud.

Por tanto, aunque los daños a la salud en un caso de exposición al acoso psicológico en el trabajo es un elemento habitualmente presente, dada su potencia lesiva, no es una condición necesaria para determinar la presencia o no de una exposición a conductas de violencia psicológica,

y más concretamente en los términos definitivos que se determinan en esta NTP.

Por otra parte, todo daño a la salud producido en el centro de trabajo y en horario laboral debe ser considerado accidente de trabajo (artículo 156.3 de la Ley General de Seguridad Social). Por lo tanto, si la empresa no lo declara, ha incumplido la normativa legal que implica rellenar el volante de asistencia del trabajador o trabajadora en la mutua de accidentes de trabajo y Seguridad Social y formalizar el parte de accidente en el sistema DELTA (15 días).

Estas situaciones de conflicto permiten aflorar la existencia de importantes riesgos psicosociales no identificados como riesgos laborales en la empresa que deben ser evaluados, deben tomarse medidas preventivas y organizar la vigilancia de la salud, tal y como obliga la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Conviene recordar que, en general, se consideran riesgos psicosociales con independencia de los factores causantes (ritmos de trabajo, presión laboral, acoso sexual ...) los siguientes:

- Clima laboral tóxico.
- Síndrome Burnout (Quemado)
- Estrés laboral.
- Acoso y violencia en el trabajo.

Estos riesgos tienen consecuencias en los trabajadores y trabajadoras (daños en la salud física y mental), en la organización de la empresa (tiempos de trabajo, rotación de personal, absentismo, duración de las bajas médicas, etc) y en los costes económicos (menor productividad, menor rendimiento, accidentes de trabajo, pérdidas subsidiarias, etc).

El episodio, por ejemplo, de ansiedad vivido en el centro de trabajo y en horario laboral es un daño a la salud que debe considerarse accidente de trabajo.

## Consideraciones sobre el acoso sexual en la legislación española

### DESDE EL ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL

La víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales, como son:

- El derecho a la intimidad (artículo 18.1 de la Constitución Española, CE)
- El derecho a la integridad física y moral (artículo 15 de la CE) respecto al artículo 40.2 CE, ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- El derecho a la igualdad (artículo 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

### DESDE EL ORDENAMIENTO SOCIAL

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), aprobado por RD 1/1995 de 24 de marzo, en su Sección 2ª (derechos y deberes laborales básicos), artículo 4 (derechos laborales) punto 2 dice: “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho; ... e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

Por su parte, el artículo 50.1.c.1 señala que “serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario”. (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del artículo 4.2.e).

Hasta la aprobación del texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 del 27 de abril.

**DESDE EL ORDENAMIENTO PENAL** se tipifica como acoso y acoso laboral, delito de riesgo y delito de lesiones en el código penal. (artículos 147 y otros, 172, 208, 316 y 317) tiene efectos en el código civil (artículos 1101 y 1902). Pero en el ámbito laboral, la empresa vulnera:

- El Estatuto de los Trabajadores (Artículo 54).
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Artículos 14, 15 y 16).
- La Ley General de la Seguridad Social (Artículo 156.3).
- La Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Los artículos que en los convenios colectivos de aplicación regulen el acoso laboral o el acoso sexual (por ejemplo, el artículo 118 del Convenio General de la Química).
- Artículo 48 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

### **CONSIDERACIONES SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA CUANDO SE EMPLEAN LAS REDES SOCIALES**

El sexting (o la sextorsión, amenazas y acoso, con distintas denominaciones definen un conjunto de ilícitos penales en los que, por su complejidad, se depende de investigaciones policiales, los autores pueden vulnerar el derecho a la intimidad.

El sexting, o difusión de imágenes y vídeos íntimos sin el consentimiento de su protagonista, atenta directamente contra la intimidad de las personas. El código penal introdujo específicamente esta conducta como delito en el año 2015, como descubrimiento y revelación de secreto. El código penal castiga el sexting (artículo 197.7)

con prisión de tres meses a un año o multa de hasta doce meses. Se penaliza a quien, sin autorización de la persona afectada, envía a terceras personas imágenes o grabaciones obtenidas con el consentimiento de la víctima, cuando se menoscabe gravemente su intimidad.

Aunque se empleen las redes sociales, si el entorno laboral tiene un papel o es un factor importante en el riesgo o en el daño a la salud, la empresa debe garantizar la seguridad y la salud de sus personas empleadas. La empresa tiene la obligación de actuar cuando tiene conocimiento de una situación que ponga en peligro la salud psicosocial, con independencia de que la víctima no quiera actuar. Este comportamiento no exime al empresariado de tomar las medidas preventivas.

En el caso de suicidios en el entorno o como consecuencia del entorno laboral, la jurisprudencia ha considerado el suicidio como accidente laboral, siempre que hubiese conexión con el trabajo, como consecuencia de situaciones de estrés o ansiedad. CCOO siempre ha actuado en este sentido. Y el criterio, cuando el entorno laboral permea las redes sociales y viceversa, debe ser el mismo. Por tanto, como en cualquier otra situación similar (accidente mortal “in itinere” o “en misión”), es posible acudir a la autoridad laboral si la empresa no ha actuado conforme a sus obligaciones.

# Ámbito de actuación de CCOO de Industria

El ámbito de actuación, y por lo tanto la acción sindical de CCOO de Industria, se centra fundamentalmente en el entorno laboral, que está compuesto por:

- El centro de trabajo.
- Las relaciones laborales (las que se establecen entre empresa y persona trabajadora).
- Las relaciones interpersonales establecidas en el colectivo de personas trabajadoras. Es aquí donde los valores éticos y solidarios de CCOO de Industria son fundamentales e incluyen la sindicación y se expanden más allá del centro de trabajo.

Las redes sociales inciden en estos componentes.

El marco legal fundamental está constituido en materia de acoso laboral y acoso sexual por las disposiciones relacionadas con la legislación laboral que se ha descrito en el apartado anterior.

## DESARROLLO Y EVOLUCIÓN DE UN PROCESO DE ACOSO

Para determinar la acción sindical a desarrollar conviene conocer cómo se desarrolla el acoso en un centro de trabajo y la respuesta que dan las personas. Con independencia de que el acoso sea ascendente, descendente u horizontal en función del nivel jerárquico en la empresa que ocupen acosadores y víctimas, la NTP 476 clasifica cuatro etapas. La evolución de las mismas sigue distintas pautas, según las personas afectadas pero como puede acabar generando daños en la salud, tanto en el caso de acoso laboral como sexual se mantiene un proceso equivalente.

- Fase de conflicto.
- Fase de “mobbing”.
- Fase de intervención desde la empresa.
- Fase de marginación o de exclusión de la vida laboral.

### 1ª fase, o fase de conflicto

En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo o bien por problemas interpersonales (los comportamientos, actitudes, formas de relación, estilos de vida... de las personas trabajadoras pueden ser de muy diversa índole y pueden originar roces). Cuando el conflicto se hace crónico, da paso a la segunda fase.

### 2ª fase, o fase de mobbing o de estigmatización

La adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de negación de la realidad por parte de la persona trabajadora, de quienes le rodean y no participan, de los sindicatos e, incluso, de la dirección. La indefensión, la inhibición de la persona afectada a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema de protocolos aplicados por las empresas, permiten prolongar en el tiempo esta fase.

### 3ª fase, o fase de intervención desde la empresa

En esta fase, y dependiendo del lugar, la legislación y el estilo de dirección de la empresa, se tomarán una serie de medidas desde algún escalón jerárquico superior (el departamento de personal, el servicio médico o la dirección de la empresa), encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.). También es habitual adoptar medidas que tienden a desembarazarse del supuesto origen o del centro del conflicto. Contribuyen así a que la persona afectada se culpabilice y sufra todavía más.

Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido de la persona trabajadora afectada o la pensión por invalidez permanente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la cuarta fase del proceso.

#### **4ª fase, o fase de marginación o exclusión de la vida laboral**

En este periodo el trabajador o trabajadora compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad. En esta situación, subsiste con diversas patologías, que son consecuencia de anteriores experiencias de psicoterror. Se pueden deducir los daños físicos, psíquicos y sociales que provocan estos fenómenos en la persona afectada.

Obviamente, el desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas.

#### **CONSECUENCIAS**

Las consecuencias del mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos, con una especial incidencia de la patología de tipo social:

- Para la persona afectada.
- Para la organización de trabajo.
- Para el núcleo familiar y social.
- Para la comunidad.

#### **PARA LA PERSONA AFECTADA**

##### **- A nivel psíquico**

La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que la trabajadora o trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir

comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

La excesiva duración o magnitud de la situación puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

##### **- A nivel físico**

Pueden aparecer diversas manifestaciones de patología psicósomática: desde dolores y trastornos funcionales, hasta trastornos orgánicos.

##### **- A nivel social**

Pueden aparecer actitudes de desconfianza y conductas de aislamiento, retraimiento, agresividad y hostilidad, junto a otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes los sentimientos de ira y rencor y los deseos de venganza contra las personas agresoras.

En general, puede decirse que la salud social se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva. El daño en la salud de la persona afectada será mayor si no encuentra apoyos afectivos en su entorno, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral (personas que le provean de afecto, comprensión, consejo, ayuda...).

Desde el punto de vista laboral, posiblemente serán personas desmotivadas e insatisfechas que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica sería el abandono de la organización, sin embargo en muchos casos esto no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro, a que a medida que el trabajador o trabajadora se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad de encontrar nuevos empleos.

#### PARA LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

- **Menor productividad y más absentismo.** Puede disminuir la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada. También provocará un aumento del absentismo (justificado o no).
- **Sobre el clima social.** Desarrollo de un entorno de clima laboral tóxico.
- **Sobre la accidentabilidad.** Accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios...

#### PARA EL NÚCLEO FAMILIAR Y SOCIAL

El entorno social de la persona afectada padecerá las consecuencias de tener a alguien cercano amargado, desmotivado y sin expectativas ni ganas de trabajar, que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.

#### PARA LA SOCIEDAD

Impacto económico consecuencia de la pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

## Orientaciones de actuación sindical

### PRIMERO

La persona afectada necesita apoyo social. El sindicato debe utilizar todos los medios disponibles, incluyendo las redes sociales, para detener el proceso de acoso (tanto sexual como laboral):

- Actuando sobre la plantilla con criterios morales y con información y formación sobre los riesgos a los que se enfrentan las personas responsables.
- Activar los protocolos de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo y/o acoso discriminatorio que se han regulado en numerosas empresas. Este instrumento, tal y como está concebido y gestionado por las empresas, muestra importantes ineficacias.
- Denunciar ante la policía las circunstancias del caso, si se estima conveniente.

### SEGUNDO

CCOO de Industria debe gestionar la atención sanitaria. En aplicación de la legislación, cuando hay daños a la salud, se debe considerar accidente de trabajo. La empresa debe realizar la gestión legal y enviar el caso a la mutua para

que reciba la atención psicológica necesaria. En el caso de que la empresa se oponga, se debe acudir a urgencias hospitalarias y proceder a:

- Denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Solicitar el cambio de contingencia.

### TERCERO

CCOO de Industria debe plantear medidas preventivas para detectar de forma precoz las situaciones de acoso. Pueden ser autónomas y complementarias de los protocolos de acoso. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la sección sindical deben fomentar espacios de denuncia confidenciales.

### CUARTO

Solicitar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa y plantear medidas preventivas en materia de información y formación al conjunto de la plantilla. Hacer especial hincapié en las personas que tienen responsabilidad en la gestión de personal.



