

ANEXO I: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Para que una conducta pueda ser calificada de **acoso en el ámbito laboral**, deberá reunir todas las condiciones subrayadas en la definición incluida en el **APARTADO 3.2** sin que, en consecuencia, tengan la consideración de tal aquellas conductas que no reúnan sus **características esenciales**:

- 1.º Conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea puntual, en un momento concreto, o de carácter permanente.
- 2.º Conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo, pero que no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de denigrar personal o profesionalmente a las partes implicadas.
- 3.º Acciones de violencia psicológica en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, bien porque son realmente esporádicas o porque han sido denunciadas en una fase precoz.
- 4.º Conductas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, tengan características no constitutivas de violencia psicológica (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar correctamente el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes), así como aquellas otras en las que las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Con objeto de clarificar en lo posible las diversas formas de expresión del acoso laboral, a continuación se recogen una serie de manifestaciones, que no constituyen una lista cerrada, pudiendo por tanto incluirse supuestos no expresamente recogidos en los correspondientes listados:

CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

A) CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL¹

- Dejar al empleado/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados al empleado/a.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a empleados/as que han planteado quejas, reclamaciones o demandas frente a la Universidad, o frente a los que han colaborado con los/las reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente al empleado/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL²

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

¹ Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas.

² Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones.

- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente hacia varios empleados/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN 854 Y 476 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A) CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL³

- **ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES**
 - Restringir a la persona las posibilidades de hablar por parte del superior/a.
 - Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
 - Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada.
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
 - Cuestionar las decisiones de una persona.
 - No asignar tareas a una persona.
 - Asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- **ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL**
 - Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
 - Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
 - Rehusar la comunicación con una persona, evitando comunicarse directamente con ella.
 - No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera.
- **ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA**
 - Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
 - Terror telefónico.
 - Hacer parecer estúpida a una persona.
 - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
 - Mofarse de las discapacidades de una persona.

³ Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas.

- Imitar los gestos, voces, etc., de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

➤ VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales y violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

➤ ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

➤ AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

➤ RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difundir rumores.

B) CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL⁴

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- Presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- Supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

⁴ Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones.