



El “mobbing” o acoso laboral, ¿cómo defenderse?

Actualizado 24 de Febrero de 2017

por Equipo de redacción



Gestión anuncios

[Oficina virtual](#)

[Cursos INEM](#)

[Busco empleo](#)

Hay ocasiones en las que un trabajador sufre un acoso laboral por parte de la empresa, de sus superiores o de otros compañeros.

¿Cuándo estamos ante un caso de “mobbing”? ¿Qué puede hacer el trabajador en estos casos?

Índice de contenidos de este artículo

[El acoso laboral](#)

[Tipos de acoso](#)

[¿Acoso o simplemente órdenes del empresario?](#)

[Lo más importante: conseguir pruebas](#)

[¿Qué puede hacer un trabajador que sufre el acoso laboral?](#)

[a\) Denunciar el acoso sin tener que acudir a los juzgados](#)

[b\) Acudir a la vía judicial](#)

[c\) Cómo afrontar psicológicamente el acoso laboral](#)

[10 acciones para superar el mobbing](#)

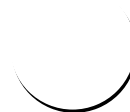
[El acoso laboral. Infografía](#)



[momondo](#) momondo

Tu Hotel, Más Barato

Busca, compara y reserva en línea. ¡Tu próxima aventura empieza hoy!



El acoso laboral

El acoso laboral o *mobbing* son una serie de comportamientos y conductas abusivas dirigidas a degradar psicológicamente a un trabajador, minándole la autoestima y la moral, mediante un hostigamiento y una situación de violencia psicológica continuada. Esta violencia llega a producir una lesión de la dignidad y de la integridad del trabajador.

También se considera acoso cuando se da una conducta discriminatoria contra un trabajador que daña su dignidad y crea un entorno de trabajo hostil, humillante, ofensivo e intimidatorio.

Este acoso puede causar graves problemas psicológicos, incluso llegando a desarrollarse enfermedades, como la depresión, ansiedad, o estrés y a afectar gravemente tanto al trabajador en su rendimiento en el trabajo y en su vida personal.

Tipos de acoso

El acoso puede ser de todos tipos:

- **Vertical:** cuando viene causado por el empresario o los superiores jerárquicos del trabajador. Muchas veces puede estar motivado por enemistad o discriminación por quien realiza el acoso o por la voluntad empresarial de que el trabajador presente una [baja voluntaria](#).

- **Horizontal:** cuando viene causado por compañeros de trabajo, con el mismo nivel. Suele venir motivado por enemistad, envidias, discriminaciones (racial, sexual, por creencias...).

¿Soy víctima de acoso?

Para determinar si existe acoso laboral hay que hacer un análisis particular de cada caso. Hay situaciones que pueden implicar acoso laboral, como:

Asesoría Modelo 720

Si tienes más de 50.000€ en el extranjero estás obligado con el 720. Infórmese Ir a fiscalidadpatrimonial.com/modelo/720



- Separación y aislamiento respecto del resto de compañeros, tanto físicamente como prohibiciones de comunicarse
- No dar carga de trabajo, encargar trabajos degradantes o que corresponden a trabajos de inferior categoría
- O por el contrario una sobrecarga excesiva de trabajo
- No poder comunicarte con tus superiores o una negativa a todo lo que se pide
- Poner en cuestionamiento todo lo que se realiza y desprestigio profesional
- Insultos y ofensas verbales, amenazas, frases discriminatorias, intimidación....
- Trato totalmente diferenciado y discriminatorio respecto al resto de compañeros
- Ataques a la vida privada del trabajador

¿Acoso o simplemente órdenes del empresario?

Hay que saber diferenciar cuando estamos ante un acoso laboral y cuándo ante unas órdenes del empresario. El empresario tiene la facultad de dirigir el desarrollo del trabajo, pero las órdenes que imparta tienen que respetar siempre los derechos del trabajador, sin atentar contra su dignidad, integridad moral o física. Aunque en ocasiones no se comprendan o compartan las órdenes recibidas, no en todos los casos habrá una situación de acoso laboral.

Lo más importante: conseguir pruebas

El mayor problema cuando se es víctima de un acoso laboral es conseguir las pruebas que lo demuestren. Por ello, es fundamental recopilar todas las pruebas posibles:

- Documentos escritos: correos, circulares, notas, encargos o órdenes de trabajo, cambios de puestos o de funciones...
- Conversaciones grabadas. En los juicios laborales [se pueden utilizar estas grabaciones](#) siempre que el trabajador participe en la conversación, sin tener que avisar que se está grabando.

- Testigos que puedan declarar sobre los hechos, pueden ser compañeros, clientes, trabajadores de otras empresas que vean los hechos...
- Fotografías de los hechos.

¿Qué puede hacer un trabajador que sufre el acoso laboral?

Existen varias opciones, dependiendo del tipo de acoso recibido, de las pruebas que se tienen, de donde proviene el acoso, etc. Son situaciones complejas para las que se debe contar con asesoramiento profesional que indique los pasos a dar en cada momento.

a) Denunciar el acoso sin tener que acudir a los juzgados

- **Ponerlo en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud de la empresa** en el caso de que exista ese comité (en medianas y grandes empresas) o comunicarlo a los representantes de los trabajadores, para que dentro de la empresa se investiguen los hechos y se tomen las medidas necesarias. Suele funcionar solo cuando es un acoso producido entre compañeros, no por la empresa.
- Comprobar si en el [Convenio Colectivo](#) existe un **protocolo frente al acoso**, y en ese caso activarlo.
- **Denunciarlo a la dirección de la empresa** cuando el acoso no proviene de la propia dirección. La empresa tiene la obligación de velar por la salud de sus trabajadores y evitar este tipo de situaciones. Normalmente no es una medida muy efectiva.
- **Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo (+ info)**. Habrá que adjuntar copia de todas las pruebas que se tengan. El inspector, de forma anónima, sin indicar quien es el trabajador denunciante, investigará los hechos. Con lo que descubra redactará un acta, con lo que tendríamos otra prueba para posteriores juicios con esta acta. Además el Inspector puede obligar a la empresa a cesar en el acoso o a tomar las medidas necesarias para que el acoso termine, y podrá sancionar a la empresa tanto por ser el origen del acoso como por no haberlo evitado al tener la obligación de velar por la salud de sus trabajadores.

b) Acudir a la vía judicial

Hay varias vías y jurisdicciones a las que acudir:

Jurisdicción Social

Existen procedimientos laborales que se pueden poner en marcha:

- **Demanda por tutela de Derechos Fundamentales:** para la defensa de la dignidad del trabajador y contra el acoso recibido, de forma que el Juez constataste este acoso y obligue al acosador a cesar. Es un procedimiento urgente y preferente.
- **Procedimiento para extinguir la relación laboral:** pedir que se rompa la relación laboral debido a este acoso por parte de la empresa y que se le reconozca la máxima indemnización como si fuese un [despido improcedente](#) y la posibilidad de pedir la prestación por desempleo.

- **Procedimiento reclamación daños y perjuicios:** junto a la tutela de los derechos fundamentales o a la extinción se puede pedir que la empresa pague los daños y perjuicios soportados y derivados del acoso. Será necesario cuantificar estos daños y demostrarlos.
- **Reclamar todos los derechos.** En el caso de querer una salida lo más rápido posible de la empresa debido al acoso recibido, es posible empezar a demandar todos los derechos que se tienen: diferencias salariales, la condición de indefinido, la antigüedad real, el horario, la categoría, las horas extra no pagadas ... para forzar que al final la empresa acabe despidiendo al trabajador. Al ser despedido, el acoso habrá cesado y en ese momento el trabajador podrá [impugnar el despido](#), indicando que el motivo real del despido es el acoso recibido y las denuncias presentadas. Obviamente el acoso ha tenido que ser real y tener el trabajador pruebas suficientes para acreditarlo.

En algunos de estos procedimientos se puede pedir al Juzgado que autorice al trabajador a no ir a trabajar hasta que se resuelva el juicio, y que la empresa tenga que seguir pagando el salario. Y en la mayoría de los casos será necesario demandar tanto a la empresa como al acosador.

Además hay que tener en cuenta que en los procedimientos por acoso, como norma general el trabajador tiene que mostrar los indicios del acoso recibido y será la empresa la que tiene que demostrar que este acoso no ha existido.

Procedimiento Penal

Se pueden iniciar procedimientos penales:

- Contra el acosador: el acoso laboral puede llegar a ser un delito por las coacciones, agresiones y amenazas recibidas
- Contra la empresa: por no haber tomado las medidas necesarias contra el acoso o para minimizar los daños del acoso

Procedimiento Civil

- Se pueden solicitar responsabilidades extracontractuales del agresor, en el caso de no ser el empresario

Procedimiento Contencioso-Administrativo

- Cuando se es funcionario público no se debe acudir a la vía laboral si no a la vía contenciosa. En la Administración Pública existe un protocolo contra el acoso, para solicitar a los superiores jerárquicos que se finalice con el acoso. En el caso de no actuarse, existe la posibilidad de demandar ante los Juzgados Contencioso-Administrativo, así como pedir una indemnización por daños y perjuicios.

Carnet de Manipulador Alimentos

En 15min Obtén tu Carnet de Manipulador Válido en Toda España. Sin Registros Ir a certificadomanipuladoralimentos.es/Carnet



c) Cómo afrontar psicológicamente el acoso laboral

Además de las actuaciones anteriores que se pueda hacer contra este acoso, **es fundamental recibir ayuda psicológica para evitar las enfermedades y los estados que se pueden derivar de este tipo de situaciones y buscar el apoyo familiar familiar**. Además, en todas las provincias existen plataformas de afectados en las que se pone en común información y recursos.

En caso de que la situación sea insostenible, el trabajador acosado debe acudir al médico de cabecera, informándole de estos hechos y si la situación lo requiere, solicitando **la baja médica**. Tanto el médico de cabecera como el especialista pueden elaborar un informe en el cual se detalle el estado del trabajador y si padece enfermedad. Estos informes médicos y psicológicos formarán parte del conjunto de pruebas en favor del trabajador.

Los expertos en este tema recomiendan ponerse en manos de profesionales cuanto antes. No obstante, también ofrecen algunos consejos para entrenar la mente, que pueden ayudar a sobrellevar el proceso y empezar a recuperarse, ya que hasta que pida una baja o denuncie tendrá que seguir yendo a trabajar y enfrentándose a sus agresores.

Tres armas para hacer frente al acoso

La psicóloga general sanitaria experta en Clínica, Carmen Otero Alonso, explicó en una entrevista con citapreviainem algunas armas con las que un trabajador puede utilizar para afrontar el mobbing: **buena autoestima, afrontamiento asertivo, habilidades sociales, y técnicas para combatir la ansiedad**.

Es muy importante es que la víctima sea consciente de que es inocente y que no ha hecho nada para merecer el acoso que está sufriendo y para ello hay que mantener en todo momento la **autoestima**. Hay que evitar que tenga pensamientos como *¿por qué a mí?, ¿tienen razón los que me ofenden?* o *claro, es que lo estoy haciendo mal y me tengo que esforzar más*.

Cuando la experta afirma que **hay que afrontar las relaciones en el trabajo de manera asertiva**, se refiere a un tipo de conducta que se caracteriza por *"auto-afirmar los propios derechos, respetando en todo momento los de los demás"*. La psicóloga explica que la persona asertiva es aquella que sabe decir "No" sin sentirse culpable, que ante un posible ataque no va a defenderse, sino a respetarse; ante una toma de decisión, no va a intentar ganar, sino negociar. *"Esto va a crear consecuencias positivas en su día a día, ya que va a tener bajos conflictos relacionales, va a tener una alta autoestima y van a ser considerada una persona buena, pero no tonta"*.

Carmen Otero Alonso pone como ejemplo el momento de elegir el destino para unas vacaciones, para que quede claro. Imagina que tu pareja quiere ir a la playa y tú a la montaña ¿cómo lo resolvería una persona asertiva?: *"Sé que a ti te gusta la playa, pero a mí me gusta la montaña. Hacemos muchas veces lo que te gusta a ti y hasta ahora no te he dicho nada, la próxima vez me gustaría ir a la montaña"*.

El acoso laboral puede generar ansiedad, entre otras enfermedades, y para luchar contra ella, Carmen Otero recomienda hacer algo de deporte, meditación, *mindfulness* y relajación. El *mindfulness* es una técnica relacionada con la meditación y la respiración. Consiste en concentrarse en la situación presente, en un pensamiento o un hecho concreto, (para lo que se necesita la ayuda de la meditación. De esta manera, la mente se relaja y se entrena en concentrarse en algo concreto). Es necesario que un profesional te enseñe la técnica, para que después tú sólo la puedas poner en práctica.

Reconstruir los hechos. Enfrentarse y defenderse.

En el ebook gratuito *Asistencia Psicológica: Soporte esencial para el afectado de mobbing*¹, escrito por los profesionales Belén Retuerta y Sergio Rojas, aconsejan a la víctima que trate de analizar lo que ha pasado desde otro punto de vista. Es decir, contar los hechos como si fuera una película que ha visto y no como su protagonista:

"Es fundamental que analice la película de terror en la que le han metido y donde ella no quería participar, revivirlo como espectador y no como protagonista. La víctima tiene que poder expresar cómo fue y qué sintió, identificar cual fue el desencadenante, el origen, el inicio de que la situación cambiara hacia él".

La víctima no puede cambiar el comportamiento del agresor hacia él, pero sí puede tratar de hacerle frente y protegerse de él.

Los expertos hablan de enfrentarse al acosador, pero no se trata de actuar violentamente contra él. De hecho, hay que evitar situaciones en las que el trabajador devuelva al acosador los daños sufridos. Si a pesar de ser la víctima, se golpea, insulta, o veja a otro trabajador o a un superior jerárquico, el trabajador acosado puede ser sancionado o despedido disciplinariamente por estos hechos.

Es bueno visualizarse en los momentos vividos con el agresor y analizar cómo se actuó y cómo se debería haberlo hecho de una manera asertiva. Así, la próxima vez que se produzca una situación parecida, se estará preparado.

Por supuesto, todas estas recomendaciones no son fáciles de poner en práctica, especialmente cuando una persona ha sufrido tanto que lo que tiene en realidad es un desgaste psicológico y, como consecuencia, ya no intenta luchar sino que ha aprendido a vivir con el acoso. Por eso que los profesionales recomiendan ponerse en manos de especialistas, porque consideran que la persona no puede salir sola de ese problema.

Buscar un profesional cualificado

El trabajador no se suele dar cuenta de que le están haciendo mobbing hasta que el daño psicológico está hecho. Para entonces, tiene la sensación de que haga lo que haga no va a poder cambiar lo que está pasando. Por eso se muestra pasivo y, como decíamos antes, ha aprendido a vivir con el acoso. Para evitarlo es fundamental recibir ayuda psicológica, en cuanto se detecta que se está produciendo acoso, buscar el apoyo familiar y el de plataformas de afectados en las que se pone en común información y recursos.

Liberarse del acoso laboral es posible

Para terminar, en el libro *Asistencia Psicológica: Soporte esencial para el afectado de mobbing*¹, los autores recopilan testimonios de víctimas de acoso laboral, como este, que han empezado a salir de este infierno y demuestran por tanto que es posible superarlo y volver a sentirse bien:

"Me respeto. Cada día más, porque ya no estoy aterrada. Sé que hago bien mi trabajo, soy responsable y respetuosa con mis compañeros. No valgo más que nadie pero tampoco menos. Mi trabajo hace que mi empresa sea mejor, que mi entorno sea mejor, y ellos lo saben. Y lo más importante, ellos saben que yo lo sé. Sé decir "NO" y puedo expresar respetuosamente mis opiniones sobre mis tareas ante mis responsables y compañeros."
(Testimonio de una víctima de acoso laboral)

¹Puedes leer o descargarte gratis el ebook *Asistencia Psicológica: Soporte esencial para el afectado de mobbing* [en este enlace](http://www.citapreviainem.es/mobbing-acoso-laboral-como-defenderse/).

¡VEN A BALEARES!

TU ILUSIÓN EN UNA MALETA

HASTA

30%

DTO.

NIÑO

GRATIS

HASTA

20€

BONO/DÍA



MELIÀ.COM

RESERVA AHORA

10 acciones para superar el mobbing

Un libro que recomendamos, *"Mobbing: manual de autoayuda"*, de Iñaki Piñuel y Zabala. Ed. Aguilar. Madrid, plantea estas acciones para combatir el acoso laboral.

1. El mobbing es un problema real: busca información y fórmate para combatirlo. Busca desde el primer momento asesoramiento psicológico profesional y especializado.
2. Desde el primer momento comienza a registrar pruebas y las agresiones que estás sufriendo. Conserva a salvo tus documentos y busca asesoramiento legal para defender tus derechos como trabajador.
3. Si te agreden de forma secreta e íntima, sácalo a la luz : compártelo con compañeros, jefes, directivos, asesores, pareja, amigos y familiares. El hostigador suele ser cobarde.
4. No caigas en el aislamiento social. Hay que salir hacia fuera y afrontar el acoso con ayuda externa.
5. No reacciones frontalmente a los ataques. Evita explosiones de ira o resentimiento. Esas son las armas del acosador, no las tuyas.
6. Haz frente a las calumnias y críticas destructivas de forma asertiva, sin pasividad, pero tampoco con agresividad.
7. Evita la auto-inculpación. Tú no eres responsable de lo que te está ocurriendo. Una buena autoestima es la mejor vacuna contra el mobbing.
8. Al hostigador no hay quien le cambie. No suele ser útil intentar convencerle o razonar.
9. Esfuérzate por mejorar tu capacitación profesional y con ello tu empleabilidad. Te hará más fuerte y aumentará tus opciones de encontrar otro empleo si lo deseas.
10. Si la situación es grave, antes de ser destruido psicológicamente pide una baja laboral o renuncia voluntariamente.

El acoso laboral. Infografía

Todos los acosos tienen un componente psicológico.

El acoso es una forma negativa de ejercer poder sobre otra persona (víctima).

Perfil del acosador



● Hay elementos que le dan poder al acosador, bien sea una relación de cercanía o el acceso a la víctima a través de otros medios como teléfonos, correos electrónicos, redes sociales.

● El acosador presenta una conducta compulsiva para cumplir con una obsesión: requiere contacto constante, es insistente y busca ejercer su voluntad.

● El acoso psicológico en los entornos laborales se conoce como mobbing ("asediar, acosar, acorralar en grupo"). No es exclusivo de los jefes (bossing, del inglés boss), también puede darse entre compañeros de trabajo o incluso desde los subalternos hacia los superiores en un sentido vertical ascendente. Ocurre especialmente cuando el acosador, quien quiera que sea éste, se siente amenazado con el desempeño de la víctima.

Perfil de la víctima



● Sólo es acosado quien tiene actitudes de miedo o inseguridad. El acosador escoge a su víctima entre los individuos psicológicamente más débiles del grupo. La víctima no tiene herramientas para enfrentar la situación de peligro y con frecuencia tiene reacciones que refuerzan el poder del acosador.

● Se confunden, tratan de defenderse pero entran en el juego del acoso y la inseguridad, produciéndole episodios de angustia inmanejable en los que experimentan la culpa y la vergüenza.

● Por lo general se trata de personas talentosas que no están conscientes de su valía o capacidades y asumen posiciones sumisas, temerosas y complacientes ante el abuso.

¿Cómo identificar el mobbing?

La finalidad del victimario es debilitar psicológicamente a la víctima, hacer que pierda fuerza, no cumpla sus deberes y le cause angustias



... las agresiones verbales (criticar, insultar, vilipendiar) cargarlo de trabajo, hacerle cumplir con el deber de angustias



... las agresiones físicas (golpear, humillar hasta sobre el trabajo o así imposibles con fin de causa



no argumentar

también puede ocurrir a la inversa: **anular las capacidades del trabajador quitándole responsabilidades**, ofreciéndole tareas rutinarias, ignorando sus opiniones y hasta su presencia.

Aunque regularmente el acoso laboral es de tipo verbal (**rara vez ocurre una agresión física**), no siempre es abierto. Se puede producir a través de comentarios lanzados "a vuelo" mientras la persona está presente, amedrentándola sin dirigirse directamente a ella.

Los **"juegos pesados"** dentro de la oficina también son considerados una forma de mobbing. Ridiculizar o caricaturizar a los compañeros afecta la salud del ambiente laboral.

la difusión de **amatorios** de la persona es una forma de acoso laboral porque invade la integridad de la persona que puede afectar su vida profesional.

Los acosadores también **pueden entorpecer una carrera** al no permitir ascensos o el acceso a nuevas áreas en el área.

La obsesión de una persona por la privacidad pueden llegar a **privacidad del acosado** invadiendo su correo, revisando sus archivos, armarios, cajones, métodos de espionaje, o documentos claves.

El chisme o rumores difunden la integridad de la persona de una forma de acoso no sólo social sino personal y desarrollo personal.

Los acosadores **entorpecer** la promoción o capacitación de la persona.

Como se trata de los acosadores a **invadir la privacidad del acosado** invadiendo su teléfono, documentos, instalando programas destruyendo.

¿Qué es el mobbing ?

Atacar sus convicciones personales, ideología o una forma poderosa de psicológicamente a la víctima.

¿Cómo enfrentar el mobbing ?

- ✓ Como el perfil de la víctima: autoestima (el atacante no puede atacar a alguien que se ama a sí mismo).
- ✓ **Detenerlo a tiempo.** Si se detecta las alarmas y se actúa pronto.
- ✓ **La víctima debe buscar apoyo.**

¿Tú vales!

La víctima debe buscar apoyo.

ayuda psicológica

denuncia por acoso laboral en los

Si la situación genera graves daños psicológicos, pide ayuda psicológica.

Impulsa los avances en los organismos adecuados.



© Un artículo de Equipo de redacción. Actualizado el 24 de Febrero de 2017

¡VEN A LONDRES!
TU ILUSIÓN EN UNA MALETA

HASTA 40% DTO. + HASTA £15 BONO/DÍA

MELIÀ.COM

RESERVA AHORA

Citapreviainem no es una web oficial ni depende de ninguna administración pública. Se trata de un foro gestionado por colaboradores independientes. No se comparten necesariamente las opiniones de los autores de cada artículo. Toda la información tiene un carácter meramente orientativo. Confírmela siempre con las disposiciones publicadas en los Boletines Oficiales, los Servicios Públicos de Empleo o con su asesor legal.

- < LinkedIn para emprendedores y autónomos
- > Ley General de la Seguridad Social

Artículos relacionados



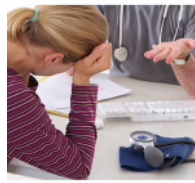
Miedo a reclamar a la empresa por las posibles represalias



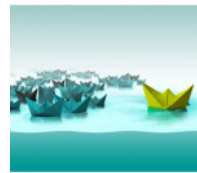
Cómo presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo



¿Denuncio a través de la Inspección de trabajo o en el buzón de fraude laboral?



La baja laboral por depresión



¿Eres resiliente? Descubre las ventajas de serlo



El despido nulo

Información de interés



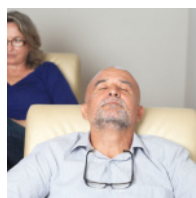
10 consejos para no perder el paro



Cursos INEM 2017



Renta Activa de Inserción (RAI)



Subsidio para mayores de 55 años



20 modos eficaces de buscar empleo



Nuevas medidas de apoyo a emprendedores y autónomos

Powered by

Hay 136 comentarios en "El "mobbing" o acoso laboral, ¿cómo defenderse?"

[← Comentarios anteriores](#)



mercedes

15/02/2017 | Responder

Haber si me puede ayudar por favor, mi hija es lesbiana pero según ella eso no la perjudica en el trabajo o eso cree, lo que realmente la pasa es que sufre un acoso del jefe y de las segundas jefas, ella trabaja en XXX y es fija, pero si llega un poquito tarde unos dos o tres minutos pues ya están detrás de ella cuando a los demás no les dicen nada si se sube al servicio van detrás de ella, si e va a desayunar y llega tarde también el peor trabajo se lo dan a ella, en fin son muchas cosas lo único que también ella les contesta y les dice que si solo existe ella para todo, los compañeros no hablan con ella, pero hablan mal de los jefes también y pueden hacer lo que les da la gana yo no seque hacer porque nosotros la decimos que no haga caso a nadie, y que cumpla con su trabajo y que no conteste a nadie, por favor ayundeme estoy muy mal y mi marido también. Podría contar muchísimas cosas pero no es momento de hacerlo así además tampoco se que pensar si es ella o son los jefes y compañeros. esta yendo a un psicólogo y la ha mandado una antidepresivo. Pero lleva años ya y no quisiera que enfermara, ya que tengo una hija enferma con esquizofrenia. Gracias por todo.



Jorge Danés, abogado laboralista

17/02/2017 | Responder

Hola, lamentablemente estos hechos los tiene que denunciar su hija directamente, no pudiendo usted actuar en su nombre. El primer paso será conseguir pruebas de estas situaciones, por ejemplo a través de [grabaciones \(+ info\)](#). Posteriormente debería informar a los superiores de esta situación para que se inicie... [] *Se responde al lector por email (ref. 122810)*

**Violeta**

13/02/2017 | Responder

Laboro en una gasolinera en coatzacoalcos desde que entre ya casi 2 años supe que había unas empleadas que se dedicaban a robarles a los compañeros pero no había forma de comprobar les meses después de que estrella le robaron a unos clientes metiéndoles tickets firmados según por el cliente pero quienes firmaban eran ellas cuando el cliente se dio cuenta demandando a la empresa el gerente las llamo y ellas confesaron lo que habían echo y en lugar de entregarlas el las ha protegido buscaron echarle la culpa a varios incluyéndome ami pero no me deje por que llevo nota de todo lo que entrego sin embargo yo notaba que siempre se me perdían baucher algunos aparecían y otros no le emperse a poner atención y cuando trabajaba con cuatro compañeros los baucher aparecían y no se perdía nada pero cuando trabajaba con dos siempre se perdía y no aparecían los baucher y la semana pasada paso algo en la gasolinera se pidió que entregaran todos sus celulares pero como siempre esas compañeras no lo entregan y yo cargo uno que no sirve por que lo voy mandar a reparar pero lo tengo en mis cosas y el miércoles pasado me vi en la necesidad de ir al baño y después de que regrese había pasado un rato cuando una se me acerco para decirme que había revisado mis cosas y vio el cel. Que traía y me reporto me quede en chok por que se supone que nadie debe meter manos en los lugares de cada uno después paso mi jefe y me llamo la atención sin permitir a que yo me defendiera al día siguiente pedí hablar con el para que me de la grabación de cuando me revisó mis cosas para que yo pusiera una demanda y me dijo que no tenia caso que lo hiciera quedo en darme la grabación y asta ahora no me la ha dado un compañero me dijo que el le pidió a esa misma compañera que me golpee por que ya están cansados de mi me siguen causando problemas de diferentes formas y no se a donde recurrir les pido que me ayuden y me den las pautas a seguir

**Jorge Danés, abogado laboralista**

14/02/2017 | Responder

Hola, lamentablemente esta página solo asesora sobre la situación laboral y legislación española. Por lo que veo escribe desde México, por lo que le recomiendo que busque asesoramiento en su país, al desconocer la normativa mexicana. [] *Se responde al lector por email (ref. 122460)*

**Maria**

10/02/2017 | Responder

Ya no puedo, mis compañeros y encargada calumnian y blasfeman detras de mi, y muchos compañeros siempre estan soltandome indirectas...hace mas o menos 5 años empezo todo, trabajo de cajera, reponedora, ect., un dia un compañero salio del trabajo sin nada pero cuando paso delante de mi, paso con una bolsa de basura y al siguiente dia el seguridad me comento fulanito ayer llevo una bolsa de basura? Y yo lo vi que delante de mi paso con una bolsa de basura, total que en vez de el seguridad comentarle a la encargada fue i dijo a mi compañero te vio que pasaste con una bolsa de basura...bueno desde entonces mi compañero empezo a querer encontrar algo que hiciese mal, yo x entonces compraba chocolate y empezo a calumniarme no directamente pero si por detras diciendo que yo robaba chocolates y todos me empezaron a ver mal y siempre estaban pendientes

de lo k hacia y no..me sentia tan mal ,descuadre la caja y fue peor inventaron que robaba ,llevo 10 años en la empresa y e descuadrado 2 o 3 veces ,y todo@s hablaban mal de mi,no de frente yo ya no aguante y pedi el cambio a otra tienda,pero cambiar no signifiko nada,por que ya mis compañeros les dijeron todo lo que pudieron a la nueva tienda y lo mismo,jamas han podido demostrar nada por que yo no hago nada,total que de esa tienda me volvieron a cambiar,deje de hablar directamente x que cualquier cosa era usado en mi contra,a los clientes siempre e sido atenta con ellos,trabajo y ahora es peor ya no aguanto mas,ayer mi compañero le decia a un proveedor algun dia caera,incluso la mujer de la limpieza me solto ladrona ...de llaves yo tenia las llaves del baño,todos calumnian y a todos cuentan mentiras que nunca podran demostrar por que no e cho nada pero ya no aguanto,el ir al trabajo para mi es un infierno.Que puedo hacer por favor,nunca e cojido una baja ,solo la maternal,jamas e faltado al trabajo,en los dias que voy es un suplicio y dudo mucho que uno de mis compañeros quiera declarar.



Jorge Danés, abogado laboralista

13/02/2017 | Responder

Hola, si no aguanta más y su salud se ha visto afectada le recomiendo que acuda a su medico por si tuviera que darle una > [baja \(+ info\)](#) para recuperar su salud, al alejarse de la situación que le genera esa ansiedad. Por otro lado, empiece a recopilar... [] *Se responde al lector por email (ref. 122007)*



Martina

02/02/2017 | Responder

BuenOs días. Llevo 4 años trabajando en una empresa, hace más de dos años mi superiores crearon un puesto inexistente hasta el momento, porque acogiendo a mi valían, me hacían segundo de los coordinadores. Todo iba bien, hasta qun empezó a cambiar sin ninguna razón aparente.poco a poco y aunque he intentado ver como arreglar lo q sea q ocurre cada vez es peor. Mi jefe superior, por encima de quien yo soy "el segundo", me llevo al despacho por indicaciones de la misma...y le explique mi situación (el me valoro mucho) y me propuso mismo puesto cambiando de jefe directo...pero ella consiguio, evitar el cambio. (Manteniendome a su lado, hecho que no puedo entender). No para de quitarme tareas y estoy perdiendo todas mis responsabilidades. Estoy de vacaciones y me han comentado q me ha quitado mi sitio de trabajo...entiendo para poco a poco quitarme mi puesto.me siento perdida..No quiero volver..No quiero enfrentarme a esa...situación denigrante.. y no se si tomar cartas legales o aguantar y aguantar...pero llevo 8 o 9 meses así y no puedo más. Y no se como enfrentarme a ese cambio de sitio al volver la semana próxima y todos los compañeros me vean. Gracias de verdad



Jorge Danés, abogado laboralista

03/02/2017 | Responder

Hola, le recomiendo que si cuando acude realmente le han quitado el puesto de trabajo y la > [carga de trabajo \(+ info\)](#), consiga prueba de ellos, por ejemplo fotos de que ya no tiene puesto de

trabajo, o [> grabe \(+ info\)](#) las conversaciones cuando le digan... [] *Se responde al lector por email (ref. 120888)*

**viviana**

29/01/2017 | Responder

Hola yo soy viviana hace 8 meses atras he recibido acoso cn el encargad d mi trabajo y su mujer q tambien trabaja ahi q es encargada se entero y recibo maltrato laboral hacia mi persona y x miedo a q no me despidan no hable y una compañera hablo de mi caso .la empresa me llamo y me dijo q no podia hacer nada yo pedi traslado me dijeron q n tenian lugar dond mandarme q me tenia q presentar atrabajar igual y la verdad no me esty presentand x miedo he recibid amenazas x la encargad q devo hacer

**Jorge Danés, abogado laboralista**

30/01/2017 | Responder

Hola, si no acude podrá ser [> despedida \(+ info\)](#). Por lo que le recomiendo si no puede acudir a trabajar por su estado psicológico, acuda a su médico por si le diese la [> baja laboral \(+ info\)](#) y de esta forma que esté justificado el no... [] *Se responde al lector por email (ref. 120467)*

**ana**

25/01/2017 | Responder

Hola,soy ana trabajo en un supermercado de cajera y estoy reducida a 35 h d lunes a sabado por maternida horario de 8 a 2 .la pregunta es q reduci por mi situacion familiar pero es q no salgo del trabajo asta las 2y15 o 30 de forma ,,,,obligada puesto asta q no venga otr@ a cambiarme no puedo acer caja y a la semana pues 3horas regaladas.Me puedo negar a star ese tiempo y salir a mi hora ya q son las 2 ya q para eso reduci horario??

**Moderador del foro**

25/01/2017 | Responder

Consulta de asesoramiento profesional. [] Se responde al lector por email (ref. 120024)

**mariflor**

24/01/2017 | Responder

Cuando sufres mobbing solo rezar y aguantar. Yo lo estoy sufriendo y ni sindicatos ni abogados. todo lo que ponen son trabas



Jorge Danés, abogado laboralista

26/01/2017 | Responder

Hola, normalmente cuando se sufre un hostigamiento es muy difícil de demostrar y conseguir pruebas. Pero si tiene pruebas le recomiendo que presente una [denuncia \(+ info\)](#) ante la Inspección de Trabajo para que investigue la situación y tome medidas. *[] Se responde al lector por email (ref. 119935)*



Natalia

23/01/2017 | Responder

Hola, tengo una situación de acoso laboral de manera vertical desde hace un mes, del cual tengo conversaciones de compañeros pero no se si estarían predispuestos a testificar. Ayer fui a urgencias por una crisis de ansiedad y me dieron 3 días de reposo, por lo cual estoy de baja, la renovación del contrato cumple dentro de tres días y me he enterado por fuentes externas a la gerencia de que no me van a renovar. Mis dudas son:
¿Debo pedir la baja voluntaria para realizar un procedimiento de denuncia o me espero a que finalice el contrato y no me renueven? ¿Puedo iniciar trámites legales si mi contrato ha finalizado, o he rescindido de el?
Un saludo y gracias.



Jorge Danés, abogado laboralista

26/01/2017 | Responder

Hola, no le recomiendo que pida la [baja voluntaria \(+ info\)](#) ya que entonces no podrá cobrar ninguna ayuda por desempleo al acabar el trabajo ni tendrá derecho a ninguna ayuda, a lo que si tendría derecho si no la renuevan. Y la denuncia de esta situación siempre... *[] Se responde al lector por email (ref. 119844)*



luz

18/01/2017 | Responder

Buenas tardes

Soy victima de acoso laboral y el asunto está en manos del comité de convivencia laboral de la empresa. (Cabe aclarar que esta conformado por los amigos por así decirlos del supuesto agresor). Me citan a conciliación pero aducen que según la norma no puedo asistir con apoderado.

Es cierto esto? he leído bastante y no encuentro la supuesta norma que lo impida. Además que no la menciona en su escrito

Será procedente no asistir a dicha conciliación ya que considero que me están negando el derecho a la defensa y por ende a la administración de justicia.

Agradezco su colaboración y quedo a esperas de su respuesta



Jorge Danés, abogado laboralista

20/01/2017 | Responder

Hola, usted normalmente a estas situaciones puede asistir con la persona que usted quiera para su asesoramiento y apoyo, y más en este tipo de situaciones. Le recomiendo que acuda a la conciliación, ya que en caso de no acudir puede considerarse que usted no está haciendo algunos pasos para... [] *Se responde al lector por email (ref. 119231)*



Andres

08/01/2017 | Responder

Cuando por parte de la jefatura empieza el acoso contra un empleado, es por que planean echar el trabajador en beneficio de algún familiar de alguien. Hay que hacer lo siguiente, cuando te pidan que te quedes más horas, lo normal es que no te las paguen, has de decir que tienes un curso media hora después de salir del trabajo, trabajar lo menos posible por que te van a echar de todas las maneras y hacer como que trabajas aunque no lo hagas de verdad. Hay que empezar a recoger conversaciones con el móvil, fotocopiar partes de trabajo etc. facturas de viajes que hagas a nombre de la empresa y que figure el tuyo, etc. por que si empiezan así es por que hagas las cosas lo bien que las hagas, al final te echan.



Jorge Danés, abogado laboralista

09/01/2017 | Responder

Hola, respecto con la recomendación de recopilar todas las posibles pruebas ante un [> futuro despido \(+ info\)](#) estoy de acuerdo que es bueno hacerlo, para luego tener pruebas en el caso de tener que demandar. Así como la necesidad de hacer las horas indicas en el contrato no... [] *Se responde al lector por email (ref. 118039)*

**Juan**

07/01/2017 | Responder

En mi caso es algo distinto, tengo un compañero que no realiza su trabajo como debiera, cuando se le pregunta el motivo siempre da evasivas, si se le pregunta en cualquier correo de empresa de cara a los superiores siempre es culpa nuestra pero no de el, ha creado una historia paralela que parece que lo estamos haciendo moving a el, ahora pregunto que podemos hacer por que la verdad estoy harto de hacer el trabajo de el y mis compañeros exactamente igual

**Jorge Danés, abogado laboralista**

09/01/2017 | Responder

Hola, lamentablemente no hay un mecanismo concreta para estas situaciones. Pero le recomiendo que sus compañeros y usted hagan un escrito informando a la empresa de esta situación, como forma de preaviso ante posibles situaciones futuras. [] *Se responde al lector por email (ref. 118023)*

**pedro**

07/01/2017 | Responder

Llevo cinco años de penurias. Como delegado sindical y después de intentar hablar con ellos, envié un burofax a los dueños de mi empresa en les que le comunicaba una serie de conductas por parte del encargado fuera de lo común y eran: 1.- que dormía la siesta en horas laborales en la nave de trabajo por lo que no se podía pasar clientes a ese lugar. 2.- que muchas tardes llegaba al trabajo bajo los efectos del alcohol. 3.- que echaba muchas broncas con voces, algunas hasta con golpes intimidatorios en mesa y armarios o amenazas de despido y que insultaba con palabras tales como tonto y subnormal. 4.- que me mandaba limpiar la mierda del perro, esto con documento escrito, firmado y presentado como prueba en el juicio. 5.- que llegó a coger a un trabajador por el pecho y zarandearlo delante de otros trabajadores.(declarado en el juicio) 6.- que visionaba vídeos pornográficos que infectaban el ordenador de virus y le producían averías de las cuales culpaba a los trabajadores. 7.-que después de que el encargado visionara los vídeos pornográficos, los trabajadores encontraban manchas debajo de la mesa y papeles con fluidos corporales, no identificados, que tenían que manipular y limpiar los trabajadores y de los cuales llegué a entregar alguno de ellos al gerente de la empresa en presencia de un trabajador que así lo afirmó en el juicio..

Para cubrirme las espaldas le pedí a un compañero que le sacara una foto al historial de navegación que demostraba que a esas horas solo podía haber visionado esos vídeos pornográficos el encargado pero en el juicio dijo que esa foto no salió. Asimismo, algunos trabajadores estaban tan hartos de los insultos de encargado que se dedicaron a ir anotando en una hoja todo lo que hacia mal pero en el juicio dijeron que el hacer esa hoja se habló pero no se llegó a hacer.

El caso es que la empresa hizo una investigación sobre lo que expuse en el burofax pero los trabajadores se pusieron de acuerdo para no contestar a las preguntas -de lo cual me enteré tiempo después- y la empresa me abrió un expediente contradictorio porque, según la investigación, todos los trabajadores habían contestado que era todo mentira y no fui despedido porque la Seguridad

Social me concedió una invalidez permanente, en principio, por dos años.

Además de la empresa abrirme un expediente contradictorio y basándose en su informe el encargado me denunció por injurias y ante mi sorpresa fui declarado culpable ya que cada una de las imputaciones fue afirmada por, al menos, dos trabajadores aunque, seguidamente, lo disculpaban con gran firmeza y para ello pongo, como ejemplo, lo que declaró el trabajador al que el encargado cogió por el pecho y zarandeó. Ese trabajador que declaró que el encargado insultaba a los trabajadores pero que eso es algo que pasa, habitualmente, y que en los encargados había visto cosas peores a coger a un trabajador por el pecho y zarandearle delante de otros trabajadores y que para, él no tenía importancia. La juez no debía estar muy a favor de los delegados sindicales pues a la única trabajadora que estaba afiliada a un sindicato le dijo que no entendía como se afiliaba al sindicato si no era obligatorio.

Todo lo dicho lo tuve expuesto con imágenes del juicio en You Tube pero lo he quitado por miedo pues ya me condenaron a todos los gastos del juicio, seis mil euros de indemnización al encargado y tres meses y medio de cárcel al no pagar la multa.

Hace unos días he conseguido grabar a dos de mis "ex-compañeros" diciéndome, entre otras cosas, que todos los trabajadores sabían que todo lo expuesto en el burofax era cierto y que de hecho después del envío del burofax dejó de hacerlo pero que se pusieron de acuerdo para no decir toda la verdad por miedo, que la foto del historial la borró porque no quería que yo la utilizara contra la empresa y que era cierto que hicieron una hoja donde iban anotando todo lo que el encargado hacía mal.

He ido a ver a dos abogados para presentar una denuncia por falso testimonio basándome en las grabaciones telefónicas y las muchas contradicciones en el juicio pero ambos me dijeron que era un caso perdido pues igual que se pusieron todos los trabajadores de acuerdo para mentir una vez lo volverán a hacer. Pero yo no estoy de acuerdo. Puede darme su opinión e incluso decirme si me podría llevar el caso. Tengo que decirle que tengo -pienso- justicia gratuita.

Todo lo dicho es cierto y aún quedan bastantes cosas fuera de lo común por decir pero ya sería abusar.



Oscar de las Heras, coordinador

07/01/2017 | Responder

Buenas tardes. Necesitamos que responda al email que le hemos enviado, dándonos su autorización para pasar su caso a uno de los abogados que colaboran con nosotros. Un saludo []
Se responde al lector por email (ref. 118017)



Luis

07/01/2017 | Responder

Artículo interesante, infografía sexista, ¿solo son acosadas mujeres débiles e inseguras?



Oscar de las Heras, coordinador

07/01/2017 | Responder

Supongo que también le parecerá sexista la fotografía con la que encabezamos el artículo, en la que se puede ver a un hombre abatido por sufrir acoso, ya que las estadísticas revelan que no hay grandes diferencias por género entre las víctimas del mobbing: lo sufren por igual hombres y... []
Se responde al lector por email (ref. 118015)

**Luis**

06/01/2017 | Responder

Saludos.

Desde que no acepte una excedencia que me propuso el jefe estoy siendo a un acoso laboral por sus hijos: Farmaceuticos igual que yo.

En la farmacia hay 15 trabajadores entre farmaceuticos, tecnicos , auxiliares.....

Para todas las labores del mostrador me llaman a mí aunque esté realizando otras tareas mientras los auxiliares juegan al Móvil con jefes.

No me dan tiempo necesario para desayunar y llego 15 min. antes para poder abrir farmacia en condiciones a los demás se les permite llegar hasta media hora más tarde, a mí ni 1 min.

Cuando atiendo clientes me ridiculizan diciendome que no hable tanto porque hay gente esperando, soy el que menos habla y los demás salen varias veces al bar, telefono, yo no salgo nunca.

Los errores que cometen los otros no me los permiten a mí

Que se puede hacer?

Un cordial saludo

**Jorge Danés, abogado laboralista**

09/01/2017 | Responder

Hola, habría que estudiar la situación concreta, ver qué pruebas puede tener de esta situación, y si puede demostrar el origen de esta situación, la negativa a cogerse una excedencia. Pero en cualquier caso, normalmente la opción más conveniente es presentar una > [denuncia \(+ info\)](#) ante la Inspección... [] *Se responde al lector por email (ref. 117960)*

**Jorge**

05/01/2017 | Responder

El verano pasado dejé de acudir a mi trabajo, ante la negativa de la empresa a despedirme o trasladarme a otro centro de trabajo. La excesiva carga de trabajo, el menosprecio a mi trabajo y las ofensas verbales e intimidación por parte del antiguo proveedor del servicio, echo q se denunció a la empresa, sin q se adoptará ninguna medida al respecto, me hicieron tomar la decisión de no acudir a mi trabajo y provocar mi despido. Denuncié los echos a la inspección de trabajo, para que se investigará la situación laboral en dicha factoría y han determinado que la situación de acoso laboral no existe y que conseguí el despido de forma

fraudulenta y por lo tanto no tengo derecho a cobrar la prestación que recibo. ¿Qué puedo hacer para defenderme? Pues me quieren dejar sin prestación, no habiendo conseguido aún un empleo y con dos hijos menores a mi cargo



Jorge Danés, abogado laboralista

05/01/2017 | Responder

Hola, sin estudiar la situación no le puedo indicar, ya que dependerá de ese acta de la Inspección de Trabajo, y si está a tiempo de recurrir ese informe, en el caso de que pueda ser recurrible. Además habrá que ver también como le despidió la empresa. [] *Se responde al lector por email (ref. 117841)*



Raúl

03/01/2017 | Responder

A finales de 2015 fui despedido de mi empresa por burofax alegando bajo rendimiento y estando de baja por ansiedad. Durante todo ese año estuve sufriendo acoso laboral con situaciones como cambios de sitio, mis superiores me chillaban, me acusaban de errores difusos ocasionados por la implantación de un nuevo ERP, mis compañeros dejaban de hablarme, etc. En ese periodo vi también como ofrecían mi puesto de trabajo en internet, los diferentes procesos de selección e incluso tuve que estar un mes formando a mi sustituta (ya que si me negaba a ello podría ser objeto de despido). Tuve que demandar a la empresa y tras no presentarse al acto de conciliación, tuve que volver a denunciar con el perjuicio económico que ello conlleva. Finalmente hace un mes y para no celebrar el juicio (ya que aunque tengo pruebas como correos, ofertas de empleo, curriculum de mi sustituta donde se puede ver que fue una antigua empleada y el solape de fechas para el mismo puesto...etc., no te garantizan que vayas a ganar) llegué a un acuerdo con la empresa y lo más importante es que reconocieron el despido como IMPROCEDENTE.

Con esta última prueba quiero poner una denuncia ante la inspección de trabajo aportando todas las pruebas y demás (no es la primera, ya que en su día participé en una denuncia por acoso sexual promovida por otros compañeros contra dicha empresa y que terminó con el despido del director general de la compañía) ya que considero que la empresa tiene que pagar por ello y no irse de rositas por haber llegado a un acuerdo, además de no tener coste ninguno a fin de evitar el montante final de los litigios judiciales. Mi duda en este sentido es si puedo citar nombres de testigos que vivieron todo el proceso, ya que en su día ninguno de ellos aceptó de cara al juicio y como ante esta denuncia tampoco estoy seguro de si estarían dispuestos aunque el proceso sea anónimo, a ver si dando sus nombres se pudiera tener en cuenta para esa inspección como si hubiesen sido elegidos de manera "aleatoria" entre las diferentes personas que se suelen escoger en este tipo de inspecciones como hice yo en la inspección de acoso sexual que les comentaba anteriormente.

Por otra parte, desde la fecha de mi despido estoy en diferentes tratamientos médicos (psicólogo, neurólogo, digestivo, etc) y tengo informes que también aportaré como pruebas. Pero mi abogada me comentó que para poder interponer una demanda por daños y perjuicios (de la que tengo un año a partir de la fecha en que sea dado de alta) tenía que tener un informe de un psiquiatra ya que el del psicólogo no vale. A partir de ese informe ya se podría valorar acudir a un forense y demás,

pero parece que el informe del psiquiatra es un requisito indispensable. Por favor, ¿me podrían confirmar si es así? Tanto mi médica de cabecera como mi psicólogo me han comentado que el psiquiatra me va a dar de alta desde el primer momento, ya que me comentan que no estoy enfermo como otros pacientes de dicha especialidad y mi duda es también si hace falta estar loco para poder ir al psiquiatra. Tengo cita la semana que viene y me gustaría saber vuestra opinión al respecto.

Más que la posible indemnización, lo más importante para mi es que no vuelva a pasar algo similar y que la empresa de alguna manera pague las costas de los procesos judiciales, ya que es increíble tener que hacer un desembolso tan grande de dinero para defender una indemnización que me correspondía después de casi siete años trabajando y que la empresa se quería ahorrar como hace siempre.

Si tienen alguna duda o necesitan más información, no duden en ponerse en contacto conmigo.

Quedo a la espera de sus noticias.

Muchas gracias.

Un saludo,



Jorge Danés, abogado laboralista

04/01/2017 | Responder

Hola, respecto de la posible > [denuncia \(+ info\)](#) ante la Inspección de Trabajo por un posible caso de > [acoso \(+ info\)](#), el problema es que esas situaciones debe de denunciarse mientras que se dan, y siendo más complicado que prospere una vez que ya no está... [] *Se responde al lector por email (ref. 117582)*



Raúl

04/01/2017

Muchas gracias por la información. En teoría mi abogada me comentó que iba a ser muy complicado lo del tema de la denuncia por daños y perjuicios, ya que como os comentaba en mi anterior publicación parece que es requisito indispensable acudir a un psiquiatra para que con ese informe se pueda empezar a trabajar en el tema con un forense y demás. Parece un requisito indispensable y aunque tenga otros informes médicos, parece que no tienen la misma validez. Mi abogada me dijo que es muy complicado en estos casos y que no veía viable demandar de nuevo a la empresa por este motivo (ya que es una conocida y no va realmente por el dinero). Por lo que no sé muy bien si es que una vez reconocido el despido como improcedente, realmente es que no ve viable continuar o simplemente que no se quiere meter en un tema aparentemente complicado con forenses, procuradores y demás. Pero creo que la empresa no se puede ir de rositas ante unos hechos de tal gravedad y que me lleva afectando a mi salud durante 2 años ya, por el hecho de haber reconocido la improcedencia del despido.

Es por ello que la prestación de los servicios con mi abogada ya ha finalizado y aunque me ha ofrecido su ayuda de cara a la denuncia ante la inspección quería conocer alguna opinión más como es su caso por si me planteo cambiar de abogado y seguir adelante con la demanda. Es por

ello que le preguntaba lo del psiquiatra, ya que la semana que viene tengo cita y me gustaría saber si realmente es necesario este requisito o la puedo anular por no ser imprescindible su informe y vale con el del psicólogo. ¿Por favor, me podrías aclarar este punto?

También me gustaría saber si en caso de cambiar de abogado me podrías llevar el caso, ya que tu respuesta me ha valido de mucho y si tengo manera de contactar contigo para poder hablar conocer tarifas y demás. Estos hechos no se denunciaron ante la inspección mientras estaba en la empresa, por temor a posibles represalias y poner en juego mi indemnización, pero una vez recibida la misma ya no existe ese miedo como tal.

Muchas gracias por todo. Cualquier cosa, no dude en ponerse en contacto conmigo. Quedo a la espera de sus noticias.

Un saludo,

Raúl.



Oscar de las Heras, coordinador

05/01/2017

Buenos días. A lo largo de hoy nuestro colaborador, Jorge Danés, se pondrá en contacto con usted. Un saludo



MANUELA

19/12/2016 | Responder

ESTOY SIENDO VICTIMA DE UN ACOSO LABORAL, QUE YA SE EXTIENDE A LO PERSONAL. QUERÍA INFORMARME DE COMO PUEDO PROCEDER. HASTA EL MOMENTO NO TENGO PRUEBAS, SOLO TESTIGOS, QUE NO SÉ SI ESTARÍAN DISPUESTOS A DECLARAR(COMPañEROS), Y CUANTO ME PODRÍA COSTAR LLEVAR A CABO LA DENUNCIA.



Moderador del foro

19/12/2016 | Responder

Consulta de asesoramiento profesional. [] Se responde al lector por email (ref. 116230)



susana

14/12/2016 | Responder

en mi empresa, me han coaccionado a irme o cambiarme de tienda así sin más, no tengo faltas en mi expediente, y me han acusado de cosas que son mentiras que ya he pedido que demuestren, no me han dejado hablar con superiores ni los jefes. y mi encargada obligo o aconsejo a las compañeras que mientan sobre mí a clientes o superiores, la empresa me está haciendo la cama y yo estoy de baja, con psiquiatras y demás. las nóminas tampoco me cuadran, ahora con el tema de la lotería y la cesta, me han dejado sin lotería, y parece que me quedare sin cesta y me dicen que es que de la lotería me tenía yo que preocupar y la cesta que no me aseguran me darán... ya no sé qué hacer y veo que las cosas por acoso y demás no se toman serias hace ya un año le comente a mi encargada cosas como insultos de mi encargada hacia mí, gritarme en mitad de la tienda o venir a la cafetería que estaba en mi tiempo libre a recriminarme, o decirme que yo tendría que llegar un día antes de mi hora por compañerismo pq ella tiene un hijo y quería irse antes.. y montarme una gran bronca en la que me dijo que incluso si quería yo que me hiciera ella la carta de despido. no entiendo, no me siento apoyada con esta situación y el tema de acoso laboral.



Jorge Danés, abogado laboralista

15/12/2016 | Responder

Hola, el problema de estas situaciones de hostigamiento en el trabajo es probarlo, para poder denunciar estas situaciones. Puede [> grabar \(+ info\)](#) a sus jefes y compañeros para demostrar estas situaciones. Por otro lado si es la única que no recibe lotería (si al resto de trabajadores se... [*] Se responde al lector por email (ref. 115761)*

[← Comentarios más antiguos](#)

Comentarios


Esta página es independiente. No es una web oficial y no tiene relación con los Servicios Públicos de Empleo.

* Al enviar su comentario acepta las [condiciones de uso y privacidad \(+info\)](#).

Nombre (sin apellidos por favor) *

Publicar comentario

☒ Avisarme por email cuando se publique el comentario.

 Gestión anuncios

[Solicitud de empleo](#)

[Anatomía](#)



BUSCADOR

INDICE DE CONTENIDOS

Solicitud de cita previa

[Pedir cita por internet](#)

[Pedir cita por teléfono](#)

[Anular cita previa](#)

Ayudas por desempleo

[Prestación contributiva](#)

[Ayuda familiar](#)

[Subsidio pérdida empleo](#)

[Subsidio mayores 45 años](#)

[Subsidio mayores 55 años](#)

[Todos los subsidios](#)

Ayudas extraordinarias

[Plan Prepara](#)

[Renta Activa de Inserción RAI](#)

[Programa Activación PAE](#)

[Rentas de integración CCAA](#)

Sistema Nacional de Empleo

[Teléfono información SEPE](#)

[Servicios Autonómicos Empleo](#)

[Consultar expediente online](#)

[Programa autocálculo paro](#)

Guías prácticas

Cobrar el paro por primera vez
Cómo apuntarse al paro
Documentos para pedir el paro
El paro en las bajas voluntarias
Cambiar la cuenta del banco
Comunicación viajes extranjero
Cómo sellar el paro
He olvidado sellar el paro
Retorno voluntario
10 consejos no perder el paro

Emprendedores y autónomos

Ayudas para emprendedores
Alta en autónomos y seguir cobrando paro
Capitalizar el paro
Prestación cese actividad
Ayudas autónomos en paro
Cómo denunciar un fraude laboral

Orientación laboral

Portales de empleo
Búsqueda de empleo
Trabajar en Europa
Empleo juvenil

Formación gratuita

Cursos para desempleados

Legislación

Estatuto de los Trabajadores
Constitución Española

Administración

Pedir vida laboral
Calendario laboral 2016 y 2017
Certificados inscripción
Certificados SEPE (INEM)
Pedir cita previa en el INSS
Pedir cita previa en la DGT
Pedir certificado IRPF 2016
Información Seguridad Social
Información Hacienda

Cómo pedir CITA PREVIA

[Mi expediente online del SEPE](#)[Informe de vida laboral](#)[Carnet de manipulador de alimentos](#)[Aviso legal](#)[Política de cookies](#)[Privacidad y protección de datos](#)[Contacto](#)

Esta web no es una página oficial ni tiene ninguna relación con los Servicios Públicos de Empleo o la Administración.



© 2017 Gestión Técnica Digital

