|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| digitalizacion | | CASO PRACTICO 1UD2 |
|  | | |
|  | | |
|  |  | |
| alumno cesur 24/25  Alejandro Muñoz de la Sierra | PROFESOR  Raúl Moreno Luque | |

|  |  |
| --- | --- |
| introduccion |  |
| El acoso laboral, conocido como mobbing, es un problema que aumenta en los lugares de trabajo y afecta la salud mental y el rendimiento de los empleados. En este caso, se presenta una situación donde un trabajador enfrenta actitudes hostiles de su jefe y algunos colegas, como exclusión, críticas negativas, tareas excesivas y comunicación agresiva. Estas acciones han perjudicado su bienestar emocional y profesional, haciéndolo pensar en dejar su trabajo.  Es importante tratar estos problemas para asegurar un ambiente laboral saludable, donde se valore la dignidad y la seguridad de todos. En este análisis, se señalarán las actitudes que indican acoso laboral según las leyes actuales, y se propondrá un plan de acción para manejar la situación. También se revisarán los derechos de los trabajadores y las opciones legales para enfrentar este problema. Además, se subrayará la necesidad de establecer medidas preventivas y procedimientos eficaces en las empresas.  El objetivo de este caso es proporcionar herramientas para identificar y lidiar con el acoso laboral, promoviendo un entorno de respeto y colaboración en el trabajo. |

# 01

# Identificación de comportamientos de acoso laboral

# Los comportamientos en el caso muestran signos notables de acoso laboral, que

# 04

# Conclusiones

Enfrentar situaciones de acoso laboral es muy importante para tener un trabajo seguro y sano. Este caso ha mostrado comportamientos hostiles, como excluir a otros, hacer críticas negativas y dar demasiadas tareas, que son ejemplos claros de acoso laboral, afectando la salud emocional y el trabajo del empleado. Para solucionar esto, se propone un plan que incluye registrar los incidentes, hablar con Recursos Humanos y escalar la situación si no hay respuesta.

Además, se ha destacado la necesidad de conocer y usar los derechos laborales, como el derecho a un ambiente sin hostilidades y a no sufrir represalias, derechos que son protegidos por la ley. Herramientas legales como la Inspección de Trabajo y los Juzgados de lo Social son importantes para ayudar a los empleados en casos de acoso.

Finalmente, este análisis resalta la necesidad de que las empresas implementen medidas preventivas, como crear protocolos claros, ofrecer capacitación sobre el tema y proporcionar apoyo emocional. Fomentar un ambiente laboral de respeto, colaboración e igualdad no solo ayuda a evitar este tipo de comportamientos, sino que también promueve un espacio donde los empleados pueden crecer tanto personal como profesionalmente.

# 05

# REFERENCIAS

<https://www.personio.es/glosario/acoso-laboral/>

<https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2022/10/27/identificar-acoso-laboral-claves-actuar-180106.html>

<https://stellionlaw.es/blog/acoso-laboral/>

<https://www.uned.es/universidad/dam/inicio/institucional/gerencia/recursos-humanos/riesgos-laborales/Protocolo-de-Acoso/Anexo-I-Listado-referencias-conductas-acoso-laboral.pdf>

<https://www.youtube.com/watch?v=GPxG5NTDKUY>

<https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/MutuaMadrilena_Protocolo.pdf>

<https://viterbit.com/blog/como-gestionar-acoso-laboral-en-trabajo/>

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/protocolo-acoso-laboral-obligatorio/>

<https://www.youtube.com/watch?v=kXx6jtexwc0>

<https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/acoso-psicologico/acoso-laboral-derechos>

<https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Informacion_ampliada_cuaderno_Acoso_y_cuestiones_basicas_UGT.pdf>