



UVa

## **Máster en Profesor de ESO y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. FOL**



### **"El acoso psicológico en el trabajo: causas y consecuencias"**

Presentado por:

**Sonia Valdespino Placer**

Tutelado por:

**Javier Garcia Medina**

Valladolid, 12 Julio de 2020

**RESUMEN:**

Los Riesgos Psicosociales, corresponden a todas aquellas actitudes que significan un menosprecio hacia un trabajador por diferentes razones. La ley de Riesgos Laborales tiene como objetivo aumentar la conciencia y la comprensión del estrés relacionado con el trabajo. Además, los empleadores y los trabajadores cuentan con un marco para identificar y prevenir problemas de estrés laboral y en particular el mobbing. Contempla estos hechos perjudiciales para la salud y plantea acciones de prevención.

El objetivo de este trabajo es investigar, cuales son las causas por las cuales una o varias personas quieren destruir a otra y las consecuencias que ello conlleva para la persona víctima de dichas acciones.”

**PALABRAS CLAVES:** Trabajo, violencia, acoso, estrés postraumático

**ABSTRACT:**

"Psychosocial Risks correspond to all those attitudes that mean a contempt towards a worker for different reasons. The Labor Risk Prevention Law aims to increase awareness and understanding of work-related stress. In addition, employers and workers have a framework to identify and prevent workplace stress problems, and particularly mobbing. This law considers these facts to be a risk for the health and proposes preventive actions. The aim of this work is to investigate what are the causes for which one or several people want to harm other people and the consequences that this entails for the victim of such actions. "

**KEY WORDS:** Work, violence, harassment, post-traumatic stress.

## INDICE DE CONTENIDOS:

Resumen.....	2
Listado de abreviaturas utilizadas.....	5
1. Introducción.....	7
2. Qué es un riesgo psicosocial.....	8
2.1. Concepto.....	8
2.2. Normativa.....	9
2.3 Factores de riesgo psicosociales.....	11
3. Definición de acoso psicológico en el trabajo (APT) o mobbing.....	11
3.1 Antecedentes.....	11
3.2 Formas de expresión del APT o Mobbing.....	13
3.3 Estrategias de sometimiento hacia una víctima de moobing.....	14
3.3.1 El objetivo del APT puede ser por varias cuestiones.....	15
3.3.2 Tipos de los ataques en función del origen .....	16
4. La respuesta de la organización ante el acoso.....	17
4.1 Negación del problema basándose en el estilo del “management”.....	18
5. Fases del mobbing.....	19
5.1 Incidentes críticos.....	19
6. Efectos del acoso psicológico en la salud física de las víctimas.....	20
6.1 Función de la reacción inflamatoria del cortisol en el cuerpo.....	20
6.2 Efectos y síntomas en la salud física.....	22
6.3 Víctimas de una catástrofe el “Estrés posttramático” .....	23
6.4 Estrés postraumaticos y estrés por coacción continuada.....	25
6.5 Cuando la víctima se quiebra psicológicamente crisis nerviosa“breakdown”.....	25
6.6 El mayor triunfo del hostigador: “el suicidio”.....	26
7. Perfil de la víctima de APT o Mobbing.....	27
7.1 Características y tendencia de las víctimas.....	28
8. Como funciona psicológicamente la “envidia”.....	29
8.1. Función “complejo inferioridad” en el APT.....	31
8.2. Destrucción de la autoestima y autoconfianza.....	31
8.3. La vergüenza y culpa de la víctima.....	32
8.4. Técnicas de destrucción de la autoestima y autoconfianza.....	34
9. Descripción del acosador.....	35
9.1 Psicopata organizacional.....	35

9.2. Rasgos del psicopata organizacional.....	36
10. Personalidad maligna.....	39
11. Personalidad narcisista.....	39
11.1. Como se comporta el narcisista organizacional.....	41
12. Personalidad paranoide.....	43
12.1. Rasgos de una personalidad paranoide.....	43
13. Necesidad de la evaluación psicosocial.....	44
14. Evaluación y análisis de un caso real.....	46
14.1 Descripción caso.....	46
14.2 Incongruencias del caso .....	48
14.3 Justificación por parte de la empresa; inverosímiles.....	49
14.4. Fallos en la investigación.....	50
14. 5. El suicidio como forma de escapar del psicoterror.....	52
14. 6. Inmunidad para el autor o autores de APT.....	53
15. Conclusiones.....	55
16. Bibliografía / webiografía.....	59
16. Anexos.....	63
16. 1. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre.....	64
16.2 Criterios Técnicos 69/2019 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo.....	119

## **LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS.**

APT - Acoso psicológico en el trabajo.

FOL - Formación y Orientación Laboral.

OIT - La Organización Internacional del Trabajo.

OMS - Organización Mundial de la Salud.

OIT - Organización Internacional en el trabajo.

CT - Criterio Técnico.

ITSS - Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

PRL - Prevención Riesgos Laborales.

LPRL - Ley de Prevención Riesgos Laborales.

INSHT - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

TEPT - Trastorno de estrés postraumático.

MDE - Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales.

EPT - Estrés postraumático.

TRLISOS - Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## 1.INTRODUCCIÓN:

Si hacemos un recorrido histórico sobre el trabajo y sus condiciones, siempre han entrañado un riesgo para la salud. Han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas directa o indirectamente con el trabajo. Gracias a los movimiento sociales y asociativos, poco a poco han ido formándose una serie de derechos laborales en materia de **Riesgos Laborales**.

En un inicio los estudios en el marco de Riesgos Laborales, estaban enfocados, sobre las consecuencias físicas y ambientales del trabajo en las personas. A partir de la década de los 90 se produjo un incremento en dichos estudios y posteriores acciones, sobre las consecuencias que causan en las personas los “riesgos psicosociales”. Desde un punto meramente psicológico, físico y emocional. Qué han cambiado el sistema de observación y protección de los trabajadores. Se añadieron los riesgos psicosociales como puntos de acción a tener en cuenta en un entramado empresarial.

El objetivo de este trabajo no es otro que profundizar en una de las causas de riesgo psicosocial que más bajas laborales causa, mas enfermedades provoca a las víctimas de “**acoso psicológico**” o también conocido como “**mobbing**”.

Fijando mi atención no solamente en una área de estudio sobre la asignatura de FOL, sino como un conocimiento transversal en la educación, ya que el acoso psicológico en el trabajo, guarda factores comunes a otro tipo de acoso, como seria el escolar, familiar o de pareja.

La transversalidad educativa con este trabajo, es poder aplicar estos conocimientos no solamente a la asignatura de FOL, sobre APT o mobbing, en el apartado de RL, sino también a otras áreas de convivencia, aplicadas a la docencia. Es también otro de mis objetivos. Mi deseo es definir, analizar, evaluar y encontrar cuales son las conclusiones sobre el fenómeno del APT y de qué manera estos conceptos, puedo aplicarlos a posibles situaciones futuras que puedan darse en las aula.

Cómo veréis en el trabajo que realizo sobre el APT, se pueden observar similitudes con otros tipo de acoso. Ya que una persona puede sufrir a lo largo de su vida, diferentes tipos de acoso, todos tienen el mismo objetivo, destruir a la víctima. Lo importante es tener la información para detectar de una manera temprana, que alguien esta siendo víctima de acoso y así poder mediar, para que la situación cause los menores daños en el individuo. Por desgracia el acoso ya bien sea laboral, escolar, familiar o de pareja, es el causante de la insatisfacción personal de miles de personas. En concreto el mobbing es objeto de estudio dentro de las organizaciones y esta constatado que causa innumerables

problemas en la salud de los trabajadores en todo el mundo. Detectar las causas que lo provocan y estudiar cuales serian las herramientas para mejorar su calidad de vida es el objetivo, no solo de este trabajo, sino que debería ser prioridad de toda organización, sin subestimar en ningún caso, actitudes que deriven en APT.

Aún con la información y los estudios que se han ido realizando diferentes por profesionales del todo el mundo. Los riesgos psicosociales no se toman como una prioridad máxima dentro de las instituciones y organizaciones, quizá por la dificultad que conlleva la detección y justificación del APT o el miedo de las víctimas a manifestarlo, o simplemente por su desinformación desconozcan que están siendo “acosados”.

Las empresas cuentan con protocolos de actuación, que no siempre se aplican en sus estadios iniciales, ya que hay muchas variantes a tener en cuenta. Al ser un fenómeno muy encubierto es difícil demostrar y justificar los hechos. Pero en ningún caso es excusa para las empresas, mirar para otro lado cuando actitudes diferenciales de abuso se están dando dentro de su organización.

Considero importante integrar estos conocimientos a otras áreas formativas del sistema educativo actual. La asignatura de FOL puede ser una buena herramienta, para que futuros trabajadores sepan detectar y poner nombre a situaciones de acoso, en las que se puedan ver involucrados y poner remedio a tiempo.

La asignatura de FOL, es una oportunidad para instruir a los alumnos con los recursos e información necesaria, de lo que se pueden encontrar en sus futuros puestos de trabajo. Que sepan cuales son las estrategias de un acosador, desenvolverse y defenderse no solamente ante una situación de Mobbing, sino en cualquier otra situación de acoso que puedan sufrir en su entorno, que pueda resultarles nociva y que podría poder en riesgo no solo su integridad física, psicológica, emocional sino su propia vida.

Es nuestro deber como docentes proporcionar conocimientos formativos sino informar a los alumnos en cuestiones, como la psicología emocional, y la educación en valores. Para que puedan ser unos adultos competentes en sus puestos de trabajo, personas empáticas y vitales en sus vidas. En definitiva personas satisfechas en con su trabajo y felices.

## **2. QUE ES UN RIESGO PSICOSOCIAL:**

### **2.1 CONCEPTO:**

Los riesgos psicosociales están reconocidos, como un problema global que puede afectar a todas las profesiones y a todos los trabajadores sin excepción. El lugar de trabajo constituye al mismo tiempo una importante fuente de factores de riesgo psicosociales. El escenario ideal para abordar problema, que causan innumerables bajas, absentismo laboral y daños irreparables en la víctima, incluso la muerte.

Los RP surgen con el objeto de proteger la salud y bienestar de los trabajadores, a través de medidas colectivas, destinadas a detectar, solucionar y proteger dicho fenómeno de las organizaciones.

El comité mixto OIT-OMS<sup>1</sup> define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. En la actualidad, se considera que son Riesgos psicosociales: El estrés laboral (Burnout laboral), la fatiga, la violencia en el trabajo (Sexual o física), el acoso psicológico (Mobbing).

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente.

---

1. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_250160/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_250160/lang--es/index.htm)



## 2.2 NORMATIVA:

En materia de riesgos psicosociales mantienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional.

A nivel nacional:

- Ley 31/1995<sup>2</sup>, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

La definición de riesgo laboral aparece en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que define el término como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

- El **Criterio Técnico (CT)**<sup>3</sup> **34/2003** sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo constituyó un primer y valioso enfoque sobre las acciones que se debían adoptar por la Inspección de Trabajo sobre esta materia a través del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Debido al carácter preventivo que debe tener la formación de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>3</sup> (LPRL) recoge, en su artículo 19, la obligación que tiene el empresario de garantizar que cada uno de los trabajadores reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos y seguridad laboral.

Además, la LPRL establece una serie de derechos y obligaciones, tanto para empresarios como para trabajadores que es necesario conocer. Principalmente, el empresario debe poner todas las medidas a su alcance para que no se produzca ningún riesgo en el trabajo. Mientras que la responsabilidad de los empleados es cumplir con todas aquellas instrucciones necesarias para evitar los daños.

---

2. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

3. [http://www.mitramiss.gob.es/its/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/its/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)

A nivel europeo:

- “Framework Agreement on Work Related Stress”.<sup>4</sup>
- “Framework Agreement on Harassment and Violence at Work”.<sup>5</sup>
- Los organismos que realizan políticas relevantes en materia de salud laboral son:
- Parlamento Europeo.
- Organización Internacional del Trabajo.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Sentencias judiciales.
- Así, en 2001 la Comisión Europea adopta la propuesta del grupo de estudio Violencia en el Trabajo (con representantes de gobiernos, empresarios y sindicatos) y define el mobbing (APT).

También la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 sugiere: “promover la sensibilización, información y prevención en materia de actos condenados explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de un modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos”.

La OMS dice, en el documento “sensibilización sobre el acoso psicológico” (2004), que el mobbing se aplica al ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo u ocasionalmente hacia un grupo, denominado objetivo o víctima.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define el acoso moral en el lugar de trabajo como “un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad”.

Desde otro punto de vista no técnico sino jurídico, hay que señalar, por ejemplo, que la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en su artículo 28 describe el APT como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, la edad o la orientación social de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad.

---

4. <https://osha.europa.eu/es/legislation/guidelines/framework-agreement-on-work-related-stress>

5. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

## **2.3 FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIALES:**

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas condiciones que se dan en el entorno laboral, en relación a la organización, el contenido y la ejecución del trabajo además del entorno social y que pueden afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores; física, psíquica o social. Si las condiciones psicosociales durante el desarrollo del trabajo no son las óptimas, pueden derivar en actitudes, causantes de originar daños directamente en la salud de los trabajadores. Los factores de riesgo psicosocial se pueden dar en todo el tejido empresarial sin excepción, no distingue actividad empresarial ni tamaño, tampoco rango jerárquico en la misma. Cualquier agente implicado en la interacción laboral se puede ver susceptible a padecer un riesgo psicosocial.

El objetivo de este trabajo no es otro que profundizar en una de las causas, que más bajas laborales causa, más enfermedades provoca derivada de ella y más ruina personal y profesional genera a sus víctimas. Me gustaría con este trabajo hablar del conocido, pero a la vez desconocido “**acoso psicológico en el trabajo**” o “**mobbing**”.

## **3. DEFINICION DE ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO (APT) O MOBBING:**

### **3.1 ANTECEDENTES:**

Tanto en España como en otros lugares del mundo, se han ido atribuyendo nombres para describir el mismo fenómeno: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral, maltrato psicológico, violencia psicológica, acoso laboral, acoso social, terrorismo psicológico, etc. Digamos que se ha intentado contextualizar en un único término, para describir condicionantes comunes.

El científico pionero y más reconocido en la investigación de esta problemática, es el profesor H. Leymann, entendió el mobbing como una forma de violencia psicológica, que se ejerce de forma sistemática y continuada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Afirma que el mobbing no parte de una situación inicial de conflicto, en la que ambas partes se encuentran en una posición asimétrica de poder en la empresa o institución, pero la parte acosadora trata de sustanciar dicho conflicto mediante la emisión de conductas de violencia psicológica hacia la víctima. De esta manera, es la parte acosadora la que tiene más recursos, alianzas, antigüedad, soporte, posición superior jerárquica, etc. que la persona acosada.

---

6. Heinz Leymann, Mobbing La persécution au travail. Ed. Du Seuil. Paris 1996.

En mayor experto sobre APT en España es el Doctor Iñaki Piñuel<sup>7</sup>, coincide con las descripciones de otros autores y añade que el APT suele comenzar o bien con una resolución-decisión secreta y consciente por parte del acosador/es, o bien con una actitud inconsciente del hostigador de “ir a por” la víctima y de utilizar contra ella violencia psicológica.

Fue en los años 90 cuando diferentes autores y estudios científicos empezaron arrojar datos sobre lo que se vendría a describir como “PSICOTERROR” dentro de las organizaciones. A partir de estos estudios se empezó a dar la voz de alarma y a encajar este modo de relación destructiva, que tenía como escenario el lugar de trabajo. Desde entonces se designó al APT dentro de los riesgos psicosociales, en la especialidad de Riesgos laborales dentro de las organizaciones. Gracias a estas investigaciones se consiguieron muchos avances en materia de LPRL.

Estas investigaciones y acciones sindicales, que incidieron en reivindicar, que estábamos ante un problema real dentro de las empresas e instituciones, que producía no solo el deterioro personal del individuo acosado, sino infinidad de costes materiales y humanos para las organizaciones.

Teniendo<sup>7</sup> en cuenta que este tipo de violencia psicológica tiene características diferenciales, respecto a otro tipo de violencia, que se presenta en el marco de la empresa. No dejar rastro ni señales externas, a no ser las del deterioro progresivo de la víctima, que es maliciosamente atribuido a otras causas, como problemas de relación o de personalidad, carácter difícil, incompetencia profesional etc... Se trata por ello, de un “crimen” limpio del que no quede huella y en el que la carga de la prueba suele resultar complicada y costosa. Es un asesinato silencioso y limpio de que no queda ni rastro.

En España el último informe de la Fundación Europea para la mejora de condiciones del trabajo estima que entorno a 80 mil personas estaba padeciendo APT en sus actuales empleos.

---

7. Iñaki Piñuel y Zabala “Mobbing” Editorial SAL TERRAE, 2001.

8. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>

La Universidad de Alcalá<sup>9</sup> señala al propio jefe y en el 46% de los casos apunta a los propios compañeros en el 44%.

Concurren dos agentes principales como partes implicadas (acosadora y acosada). Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

### **3.2 FORMAS DE EXPRESION DEL APT O MOBBING:**

El APT<sup>10</sup> tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplacar, amedrentar, consumir emocionalmente y intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarle de la organización o a satisfacer la necesidad incansable de agredir, controlar y destruir que suele presentar al hostigador.

En el ámbito laboral el APT o mobbing señala el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Heinz Leymann en su obra sobre Mobbing y la persecución en el trabajo, realiza unas importantes puntualizaciones:

“Los conflictos son inevitables...No estamos hablando, aquí sin embargo del conflicto. Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves prejuicios psíquicos y físicos. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”. En este fenómeno siempre encontramos dos perfiles: los “**hostigador/es**” o “**acosador/es**” que muestran comportamientos, actitudes hostiles y dominadoras. Por otro lado los agredidos que son los “**acosado/os**” o “**victima/as**” con actitudes de inhibitorio o vulnerabilidad. **Cabe distinguir que dentro de estos perfiles de personalidad no tienen género, pueden ser ejecutados tanto por hombres como mujeres.**

---

9. Iñaki Piñuel y Zabala “Mobbing” Editorial SAL TERRAE, 2001

10. Heinz Lehmann, “Mobbing La persécution au travail”. Ed. Du Seuil. Paris 1996. P 26, 27

Puede que las estadísticas arrojen más datos en el caso de las mujeres por cuestiones de vulnerabilidad, no tanto en su desempeño profesional, sino en el estigma patriarcal y estructural de las organizaciones.

### 3.3 ESTRATEGIAS DE SOMETIMIENTO HACIA UNA VICTIMA DE MOBBING<sup>11</sup>.

<b>Acciones contra la reputación o la dignidad</b>	Comentarios injuriosos sobre la persona, ridiculizarlo o reírse públicamente de ella, su aspecto físico, su voz, sus gestos, sus convicciones personales o religiosas, su estilo de vida, etc. Extender por la empresa rumores maliciosos e intencionados, calumnias que menosprecien su reputación. Difamar y mentir sobre la persona. Infravalorar el trabajo de la víctima, o no valorarlo o atribuirse el acosador los méritos ejercidos por la víctima.
<b>Acciones contra el ejercicio del trabajo</b>	Encomendándole cantidad excesiva de trabajo o en exceso, difíciles cuando no innecesarios, por encima de sus conocimientos o habilidades; o por el contrario, asignándoles trabajo monótonos y repetitivos, trabajos para los que se requiere una cualificación menor de la que posee el trabajador. También enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales o solicitándole tareas o demandas contradictorias). Quitarle tareas de responsabilidad o no en encomendarle tareas, para que se aburra y se vaya.
<b>Manipulación de la comunicación o de la información</b>	Negándole la información sobre su trabajo, funciones, responsabilidades, métodos, etc. y manteniéndole en una situación de incertidumbre. Retener información o manipularla para que caiga en error y acusarlo de negligencia. Ignorarlo, excluirlo o dirigirse a través de una 3º persona, simulando su no existencia (ninguneándolo). No citándolo a reuniones o cuestiones donde debiera estar incluido e informado. Retener información crucial en su trabajo, para así inducir al error, para posteriormente acusarlo de negligencia profesional.
<b>Haciendo un uso hostil de la comunicación</b>	Tanto explícitamente (amenazas, críticas,...) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, ignorando su presencia, no tomando en cuenta, suposiciones,...) o utilizan selectivamente la comunicación acentuando la importancia de sus errores y minimizando sus logros. Criticar, ridiculizar constantemente su trabajo. Emitir burlas o ironías delante de otros compañeros. Invadir la privacidad de la víctima, revisando sus trabajos, correos, archivos...
<b>Acciones discriminatorias o de inequidad</b>	Estableciendo diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa de salario, trabajo, turnos, jornadas u otros derechos. No valorar su trabajo o despreciarlo.
<b>Agresiones físicas y sexuales</b>	Es poco habitual en víctimas de APT pero se pueden darse los caso.
<b>Hostigamiento por omisión o pasivo</b>	Restricción a la hora de usar material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones al acceso de datos o información necesaria para el desempeño del trabajo, aislamiento de la formación, negación de la información, etc. Negarle material de protección.

Hay que ser muy cautos a la hora de distinguir una situación de APT de una situación de presión o estrés laboral a consecuencia de jefes patriarcales impositivos o de la presión que se ejerce para el aumento de productividad. Nada tiene que ver estas situaciones propias del ejercicio del trabajo, con una verdadera situación de APT o mobbing. Quien ha sido víctima conoce rápidamente cuál es la diferencia. Es una cuestión de hostigamiento sutil y mal intencionado con el objetivo de destruir a la víctima psicológicamente. El trabajador percibe que sus hostigadores tienen la intención explícita de perjudicarlo lo que convierte la situación en una fuente generadora de estrés.

Cuadro extraído a modo de resumen, de los estudios realizados por el profesor Iñaki Piñuel en su obra, "Mobbing".

11. Iñaki Piñuel y Zabala. "Mobbing" Editorial SAL TERRAE, 2001

El APT no pretende minimizar los problemas de agresiones físicas y sexuales que también se pueden dar en el entorno laboral, pero ATP por lo general no presentan conductas de violencia explícitas. Es otro tipo de violencia que no presenta agresiones abiertas, sino encubiertas, no por ello son eximidas de causar la ruptura psíquica y física de la persona que lo padece.<sup>11</sup>

### **3.3.1 EL OBJETIVO DE ESTE ENSAÑAMIENTO PUEDE SER POR VARIAS CUESTIONES<sup>12</sup>.**

1. Que el trabajador decida irse de la empresa, así la empresa se ahorra la indemnización. Por cuestiones organizativas de la propia empresa quieren deshacerse de esa persona sin generarles gastos excesivos
2. Eliminar a una posible competencia en la carrera interna y de promoción de la empresa.
3. Problemas de personalidad de los acosadores, estaríamos hablando de personas con un perfil psicopático. Perfiles de personalidad con un gran complejo de inferioridad, que tienen, para satisfacer su ego empobrecido necesiten devaluar y destruir a otros.

Sea cual sea el objetivo del acosador, las consecuencias que esto causa en la víctima son enormes. La víctima de agresiones sistemáticas repetidas que constituye el APT o mobbing, va perdiendo la fe y la confianza en sí misma, con lo cual se ven afectadas su autoestima y autoconfianza. Por ello se verán distorsionadas áreas de su vida, que le llevarán a desarrollar diferentes cambios en su salud física, psíquica y social. Pronto se desencadenarán somatizaciones y enfermedades, afectando su vida laboral, personal y social.

Estamos ante un fenómeno en el cual una persona padece una gran angustia, puesto que la presión que siente por su situación personal, el miedo a perder su puesto de trabajo, el sustento para poder alimentar a su familia, la sensación de sentirse encadenado y en un callejón sin salida.

---

11. Iñaki Piñuel y Zabala. "Mobbing" Editorial SAL TERRAE, 2001.

12. Iñaki Piñuel y Zabala. "Las 100 claves del Mobbing: Detectar y Salir del Acoso Psicológico en el trabajo." Ed. EOS 2018.12. SAL TERRAE, 2001.

Las personas que han sido víctimas APT en las organizaciones donde trabajaban, y son consultadas, acerca de las razones por las que ellos han sido objeto del psicoterror laboral, suelen hacer referencia a las siguientes causas:

- Porque se resistieron a ser manipulados por el acosador a diferencia de otros compañeros que no ofrecieron resistencia.
- Porque no cayeron en el servilismo o la sumisión (ser un “sí señor”).
- Porque despertaron los celos del acosador, debido a una competencia laboral extraordinaria.
- Por la envidia suscitada debido a las habilidades sociales de la víctima (simpatía, don de gentes, actitud posesiva, aprecio y reconocimiento por parte de los demás).
- Por tirar de la manta en temas mantenidos ocultos de manera ilegal o ilícita, o bien no querer participar en cuestiones poco claras.

### 3.3.2 TIPOS DE LOS ATAQUES EN FUNCIÓN DEL ORIGEN.

Mayoritariamente el acoso se produce en la cadena de trabajadores o superiores jerárquicos, en raros casos el APT se da en casos de acosos de tipo ascendente, es decir de subordinados a jefes aunque también se dan casos<sup>13</sup>.

<b>Acoso de otros compañeros de trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un grupo de trabajadores intentan forzar a otro trabajador a las normas implícitas en la empresa el cual suele estar reticente a conformarse a estas normas fijadas por la mayoría.</li> <li>• Enemistad o inquina de uno o varios compañeros hacia otro.</li> <li>• Un grupo de compañeros la toma con otro por el mero aburrimiento por falta de trabajo.</li> <li>• Se ataca a un compañero por ser una persona vulnerable, con alguna minusválida, orientación sexual, raza, defecto físico...</li> </ul>
<b>Acciones de un superior por parte de sus subordinados.</b>	<p>Se señalan dos tipos de acoso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un grupo de subordinados se oponen contra el nombramiento de un jefe o responsable. Con el objetivo de “hacerle la cama”.</li> <li>• Un grupo de subordinados se confronta contra la parcialidad, arrogancia y autoritarismo del propio jefe, desencadenando el acoso. Leyman apunta que estos casos suelen ser escasos, ya que el jefe tiene mas recursos para combatir el acoso.</li> </ul>
<b>Acoso de un superior a un subordinado.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El jefe hace uso de su poder para mantener una actitud abusiva y vejatoria hacia algún subordinado.</li> <li>• A veces el acoso es consecuencia de una decisión de despido tomada por el jefe y de manera sutil, el objetivo es que el subordinado abandone por su propio pie el lugar de trabajo.</li> <li>• En el caso que el despido sea muy difícil debido a cargos de funcionario o puestos de difícil despido. La víctima empieza un calvario, siendo objeto de ataques brutales, que sin duda le van acarrear problemas de salud y bajas continuas.</li> </ul>
<b>Acciones discriminatorias o de inequidad</b>	<p>Estableciendo diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa de salario, trabajo, turnos, jornadas u otros derechos. No valorar su trabajo o despreciarlo.</p>

13. Iñaki Piñuel. “100 Claves Del Mobbing. Detectar y salir: 27” (EOS PSICOLOGIA) 2017



#### 4. LA RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN ANTE EL ACOSO:

La cultura y el estilo del “*management*”, la selección de los directivos de la organización es clave, organizar el trabajo, asignar las cargas del mismo, respetar los valores, la cultura y el estilo de “*management*” en la organización que producen tales comportamientos. Podemos decir que este tipo de dirección podría ser objeto de mobbing o de organizaciones “tóxicas” de ello trabajar en lugares con este tipo de organización nociva, podría ser perjudicial para la salud de los trabajadores. La empresa que asume un tipo de “*management*” agresivo e impositivo y lo normalice. Podría estar hablando de organizaciones, donde el mobbing es un razonamiento patológico con lo que establece el moderno “*management*” científico<sup>14</sup>.

Organizaciones donde normalizan hacer parecer estúpido y poco profesional a sus empleados, por lo que es difícil de identificar. El acoso podría permanecer oculto o camuflado bajo otros supuestos problemas que son formulados como normales y típicos. Encontramos actitudes bajo este sistema de liderazgo las siguientes actitudes:

- Incompatibilidad de caracteres.
- Estrés laboral.
- Problemas de liderazgo.
- Falta de habilidades sociales.
- Estilo de mandato inapropiado.
- Estilo de liderazgo de tipo impositivo o autoritario.
- Falta de experiencia en la dirección.
- Situación de tensión transitoria, conyugal o por la urgencia de un trabajo o proyecto.

En este tipo de organizaciones resulta muy difícil reconocer la existencia del mobbing, ya que por su estilo de “*management*”, tienden a negar este tipo de comportamiento de abuso, asumiendo su forma de dirección como parte de un sistema de producción.

Tienden a mirar para otro lado y en ningún caso reconocer que su método es tremendamente nocivo para sus trabajadores.

Las formas de negar el problema por parte de los dirigentes de la empresa, optan por cuatro tipos de racionalizaciones enormemente perversas con las que pretenden ocultar dicho problema.

---

14. Iñaki Piñuel y Zabala. “Mobbing” Editorial SAL TERRAE, 2001.

## 4.1 NEGACION DEL PROBLEMA BASANDOSE EN EL ESTILO

### DEL “MANAGEMENT”<sup>15</sup>

<p><b>a) Justificación que realizar críticas ácidas o bromas a costa de otro trabajador</b> forman parte de la “naturalidad” del trabajo de la empresa. La sátira forma parte de la vida, por tanto no aceptan que este tipo de trato hacia un trabajador de psicoterror sea motivo de mobbing, sino que forman parte de la vida. No se puede sancionar o prohibir el humor.</p>	<p>Estaríamos hablando de organizaciones niegan que las bromas en el trabajo. Asumiendo que no se dirigen a socavar la dignidad del individuo sino una forma común de trato, de este modo justifican posibles situaciones de mobbing.</p>
<p><b>b) El conflicto como herramienta de “management”.</b> Entienden que el conflicto forma parte de cualquier relación humana. Justifican este hecho a que escuelas de “management” abogan al conflicto como presupuesto y punto inicial del liderazgo en las organizaciones. Añadiendo la lógica y la racionalidad económica, y el otro de índole ético-filosófica.</p>	<p>Estarían eludiendo que el conflicto para una organización siempre conlleva un desgaste en recursos humanos y una baja productividad para la empresa, digamos que este tipo de “management” hace el efecto contrario al potenciado por la organización. La estrategia “divide et impera” es de la peor justificaciones éticas para una acción humana.</p>
<p><b>c) Recurrir a la negación de las organizaciones el psicoterror como “la letra con sangre entra”</b> Motiva a los mal intencionados y motivaría a los perezosos. Ello tendría beneficios y efectos ejemplarizadores sobre los recursos humanos.</p>	<p>Lo que verdaderamente subyace en este tipo de liderazgo suelen ser personas frustradas, incompetentes, a la defensiva o simplemente, a veces víctimas de ellas mismas, que hacen de la vida de sus subordinados un verdadero infierno.</p>
<p><b>d) Negar e ignorar el acoso por parte de las organizaciones es apelar a la esfera de la intimidad y maduración personal de los involucrados.</b> De este modo quedan exentos de intervenir.</p>	<p>La actitud de la empresa es “lavarse las manos” de su obligación de proporcionar un entorno laboral saludable y no nocivo o peligroso para sus trabajadores.</p>

El APT<sup>16</sup> en el trabajo debe ser prevenido y tratado por la organización como una amenaza real para la salud física y mental de sus trabajadores, que va afectar sin duda a la productividad de los mismos. Este tipo de organizaciones optan por una posición que suele estar apoyada y refrendada por la línea jerárquica de mando cuando menos consentida.

Este tipo de liderazgo anteriormente descrito encubren situaciones de mobbing desde la propia organización. Para mostrar la existencia de riesgo laboral, basta señalar que diferentes investigaciones sobre mobbing estiman que uno de cada cinco suicidios tiene como causa una situación de acoso psicológico en el trabajo de la víctima.<sup>19</sup>

15. Thomas Hobbes. “El Leviatán. La materia, forma y poder de un Estado eclesiástico y civil”. Circulo de lectores, Barcelona 1998.

16. Iñaki Piñuel y Zabala “Mobbing” Editorial SAL TERRAE, 2001. Pg 66.

## 5. FASES DEL MOBBING.

Según el profesor Leyman<sup>17</sup>, a través de sus estudios describió diferentes fases, que suelen ser descriptivas de los casos de psicoterror en una a situación de mobbing.

### 5.1 Incidentes críticos:

<b>1. Incidentes críticos</b>	Suele verse como un “conflicto” ente dos personas que en un momento dado adquiere mayores dimensiones. En un principio este conflicto puntual entra en una escala mayor.
<b>2. Fase de acoso y estigmación</b>	Se conforma mediante comportamientos repetidos de acoso. Ser sometido diariamente a este tipo de comportamientos hostiles suele servirse como modo para estigmatizar a la víctima, señalándola ante el resto de trabajadores.
<b>3. Intervención de la organización. Responsables jerárquicos.</b>	Cuando interviene la línea jerárquica. Se convierte en el “caso x” siendo “x” el responsable no la parte acosadora. Como posteriormente se ha realizado un trabajo de estigmatización por parte del acosador. Aquí entramos en que la parte jerárquica puede ignorar los derechos básicos de la víctima. Aquí entraría lo que se denomina como el “ <b>error por atribución</b> ” adjudicando a la víctima como causante del problema. Atendiendo a las características de la víctima previamente manipuladas por el acosador, en vez de hacer un análisis objetivo del entorno de la organización.
<b>4. Fase de solicitud de ayuda externa y diagnostico incorrecto.</b>	La persona acosada en una situación de desesperación busca ayuda especializada (psicólogos y psiquiatras). El problema es que hay muy pocos especialistas en esta materia, lo que puede ocurrir es que el diagnostico que se le dé a la victima sea errone. Estos profesionales suelen centrarse en aspectos de la víctima no en los aspectos externos que le causan malestar, ya que la causa esta en la incidencia de vivencias hostiles a la que la víctima es sometida. Una vez en la organización son conocedores que la víctima esta en tratamiento psicológico, le tratan de loco, inestable, que tiene problemas de personalidad... eso alimentará aun más el estigma y el sentimiento de culpa de la víctima, haciéndola entrar en un bucle de revictimización.
<b>5. Salida de la organización.</b>	Llegado este momento la víctima esta preparada para “ser borrada del mapa” son muchos los que no pueden soportar la situación y deciden acabar con la relación laboral por sí mismos. Otros por las situaciones familiares y económicas, la angustia que ello les provoca deciden quitarse la vida. Los trabajadores que deciden aguantar la situación entran en una espiran de ausencias y bajas laborales debido a los problemas de salud causados por el estrés postraumático.

La indefensión de la víctima suelen prolongar esta fase en el tiempo que, según los estudios de Leymann tiene una duración media de 1a 3 años.

En muchos casos al sentirse en un callejón sin salida, donde el psicoterror y la falta de apoyos tanto internos en la organización como externos, nos encontramos con personas con un nivel de desesperación que deciden quitarse la vida. Muchos de ellos incluso lo hacen en sus lugares de trabajo, como forma de dejar latente que ese lugar les tenia atormentados y deciden de este modo acabar con sus vidas y dejar constancia de esa manera.

---

Cuadro extraído del resumen: 17. Heinz Lehmann, “Mobbing La persécution au travail”. Ed. Du Seuil. Paris 1996.

## 6. EFECTOS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN LA SALUD FÍSICA DE LAS VÍCTIMAS:

### 6.1 FUNCION DE LA REACCION INFLAMATORIA DEL CORTISOL EN EL CUERPO.

Para entender el proceso de deterioro físico al que es sometido una persona que sufre psicoterror, debemos entender las consecuencias para el organismo, un continuo goteo de hostigamiento y estrés que sufre la víctima.

La Psiquiatra Marian Rojas<sup>18</sup> describe de una manera muy sencilla y clara como una persona expuesta a situaciones de peligro y estrés, su cuerpo y su mente experimentan una serie de cambios a nivel medico-científico que se apoderan de la persona haciendo que su organismo cambie. Para entender dichos cambios debemos entender, como funciona el CORTISOL en el organismo.

Cuando el organismo se sobresalta y manda señales al hipotálamo, quema su vez activa otras zonas cerebrales. Comienza una respuesta involuntaria del organismo a través de señales hormonales y nerviosas, la mente a veces todavía no ha tomado conciencia del peligro, ante una situación de peligro. Se activan las taquicardias, sudoración y subida de temperatura. Digamos que todos hemos experimentado esta sensación en algunos momentos de nuestra vida cuando sentimos un peligro inminente.

Esta información de peligro hace que se activen uno mecanismos de defensa, que pasan por el tálamo y la corteza cerebral donde se procesa de forma cognitiva la información recibida y se decide, en la medida en que las sensación de miedo lo permite, como responder ante la amenaza.

A continuación las glándulas suprarrenales ubicadas encima de los riñones, tras recibir la señal del hipotálamo, liberan una serie de hormonas entre las que destacan la **adrenalina y el cortisol**.

El cortisol en sí no es malo, lo perjudicial para el organismo es su exceso. Afecta de forma profunda a múltiples sistemas del organismo. Con un elevado grado de cortisol en el cuerpo, que activa una situación de peligro, la sangre viaja de los intestinos a los músculos, para ayudarnos y potenciar la acción evasiva o defensiva.

El cortisol ayuda a que el oxígeno, la glucosa y los ácidos grasos puedan cumplir sus respectivas funciones musculares. El ritmo cardiaco acelera, hace que el corazón bombee mas rápido facilitando el transporte de sangre y nutrientes a los músculos para que estos puedan responder ante la eventual amenaza.

El Cortisol por otra parte, inhibe la secreción de insulina, provocando la liberación de insulina y proteínas en sangre. Por eso, si el cortisol no está regulado en un tiempo breve puede aparecer la temida diabetes.

Esta hormona ayuda a regular el sistema osmótico del cuerpo, agua-minerales. Es clave en el control de la tensión arterial, participa en los huesos (el cortisol puede favorecer la aparición de osteoporosis).

El cortisol tiene una función esencial en el organismo: Afecta profundamente el sistema inmunológico inhibiendo (en primer lugar) la inflamación.

El estrés el organismo dosifica los recursos energéticos. El sistema inmune precisa gran cantidad de energía; por eso cuando enfermas te sientes agotado; en gran medida tu energía está siendo canalizada y empleada por tu sistema defensivo. Afectando al sistema reproductivo, crecimiento y sistema tiroideo.

Ante una amenaza inminente tu cuerpo necesita toda tu energía posible, todos los días mueren millones de células - POR ESTRES - el cuerpo enferma porque está perdiendo células que no consigue reemplazar.

### **¿Qué pasa si retornas al lugar del evento traumático?**

Lo que ocurre es que estás reviviendo la angustia del evento anterior. Tu cuerpo en ese momento está generando la misma cantidad de cortisol que si se tratara de una evento traumático puntual (como escuchar una explosión por ejemplo).

El cerebro por tanto, altera profundamente nuestro equilibrio interior. El estrés es uno de los factores predominantes que articula la respuesta inflamatoria del organismo. A través de 3 circuitos - endocrino, - inmunológico, - neuronal. El estrés provoca modificaciones sustanciales en el correcto funcionamiento de los sistemas involucrados en el proceso inflamatorio.

Si el estrés se convierte en crónico los mecanismos de adaptación y reacción se saturan, pudiendo producirse un bloqueo neurológico que deriva en enfermedades graves.

“Por tanto, una persona bajo estrés continuo sufre principalmente dos problemas: por una parte, el crecimiento y la regeneración sana del cuerpo se detienen, por otra, el sistema inmunológico se ve inhibido”.

---

18. Marian Rojas Estapé “Cómo hacer que te pasen cosas buenas”. Espasa. 2018. Pag. 52,52.

## 6.2 EFECTOS Y SINTOMAS EN LA SALUD FÍSICA.

Las personas que son víctimas sistemáticas de dichos ataques su sistema psíquico y físico se ve afectado de manera generalizada, desarrollando diferentes somatizaciones, el origen de este desajuste no es otro que el acoso del que son víctimas<sup>19</sup>.

<b>1. Efectos cognitivos y hiperreacción psíquica:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Olvido y pérdida de memoria.</li> <li>- Dificultad para concentrarse.</li> <li>- Decaimiento/depresión.</li> <li>- Apatía-falta de iniciativa.</li> <li>- Irritabilidad.</li> <li>- Inquietud/nerviosismo/agitación.</li> <li>- Agresividad/ataques de ira.</li> <li>- Sentimientos de inseguridad.</li> <li>- Hipersensibilidad a los retrasos.</li> <li>- Anhedonia/incapacidad para disfrutar o expresar alegría.</li> </ul>
<b>2. Síntomas psicósomáticos de estrés:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesadillas/sueños vividos.</li> <li>- Dolores de estómago y abdominales.</li> <li>- Diarrea/colon irritable.</li> <li>- Vómitos.</li> <li>- Náuseas.</li> <li>- Falta de apetito.</li> <li>- Sensación de nudo en la garganta.</li> <li>- Llanto.</li> <li>- Aislamiento.</li> </ul>
<b>3. Sistema de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dolores de pecho.</li> <li>- Sudoración.</li> <li>- Sequedad en la boca.</li> <li>- Palpitaciones.</li> <li>- Sofocos.</li> <li>- Sensación de falta de aire.</li> <li>- Hipertensión/hipotensión arterial neutralmente inducida.</li> </ul>
<b>4. Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dolores de espalda dorsales y lumbares.</li> <li>- Dolores cervicales.</li> <li>- Dolores musculares (fibromialgia)</li> </ul>
<b>5. Trastornos del sueño:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultad para conciliar el sueño.</li> <li>- Sueño interrumpido.</li> <li>- Despertar temprano.</li> </ul>
<b>6. Cansancio y debilidad:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fatiga crónica.</li> <li>- Flojedad en las piernas.</li> <li>- Debilidad.</li> <li>- Desmayos.</li> <li>- Temblores.</li> </ul>

Cuadro extraído del resumen: 19. Iñaki Piñuel y Zabala. "Mobbing" Editorial SAL TERRAE, 2001.

### 6.3 VICTIMAS DE UNA CATASTROFE “EL ESTRÉS POSTRAUMÁTICO”.

L. Croq,<sup>20</sup> especialista en victimología establece que:

“Las personas amenazadas, acosadas o difamadas son víctimas psicológicas. Al igual que las víctimas de guerra, se les ha “colocado en estado de sitio” virtual que les ha obligado a permanecer constantemente a la defensiva”. Parecidos a los que puede experimentar una persona que ha sido víctima de catástrofes naturales, violaciones, etc. A diferencia de estas víctimas que han sido víctimas de un hecho aislado, un único suceso traumático, en el caso de las víctimas de psicoterror están expuestas a estas situaciones traumáticas constantemente, suelen vivenciar continuos ataques, amenazas, ridiculizaciones, vejaciones...etc. Siempre estar a tiro del acosador, no pueden escapar de él, salvo marcharse de su propio trabajo, que no siempre es viable por sus situaciones personales y familiares.

El acosado vuelve a revivir esas situaciones, grabadas en su memoria que suelen recordar y aparecer constantemente para revivirlas una y otra vez, especialmente en la fase del sueño. En 1956 Selye estableció cuales eran estas fases que se expresaban como estresantes.<sup>21</sup>

<b>1. Reacción de alarma:</b>	Se activan en el cerebro mecanismos de defensa para afrontar una situación de peligro. El sistema nervioso reacciona igual que ante un ataque de una fiera en la selva, que al insulto, la crítica o la humillación. El sistema parasimpático, activa el sistema adrenalinico, liberando hormonas del estrés.
<b>2. Etapas de resistencia:</b>	Se trata que el sistema nervioso debería a ver eliminado este estado de alarma. Si se cronifica, utiliza una gran cantidad de energía para mantener los sistemas defensivos de alarma. El sistema nervioso parasimpático restablece el equilibrio “apagando” el sistema simpático,
<b>3. Etapa de agotamiento:</b>	Puede desencadenar en la muerte si el acontecimiento estresante no desaparece. Obliga al cuerpo a defenderse. Si se hace caso omiso a los avisos que el cuerpo emite, se produce el derumbe del sistema psicológico y físico. Desencadenando en enfermedades realmente graves. Esta evitación a perder el trabajo, amenaza contra la reputación e imagen. La vergüenza a ser humillado, el miedo al aislamiento social, la burla y la calumnia publica. Puede hacer que la víctima entre en una espiral de contención que en un futuro pondrá en riesgo su propia vida.
<b>4. La susceptibilidad al estrés:</b>	El grado de control que tiene la víctima hacia el estrés. El grado de percibilidad de los ataques. El estrés de la víctima se incrementa cuando se da cuenta que no hay posibilidades de mejora. El estrés se incrementa cuando es consciente de la falta de apoyos con los que cuenta.

20. L.Croq, “les victimes psychiques” Victimologie (noviembre 1994)

21. Cit. Por M.F. Hirigoyen en El acoso moral. Paidós. Barcelona 1999.

Son numerosos los estudios e investigaciones<sup>24</sup> que dan como conclusiones que el estrés continuado en el tiempo, con la aparición de enfermedades físicas, tales como:

- Reducción de la inmunidad (disminución a la resistencia a infecciones).
- Síndrome de fatiga crónica.
- Problemas menstruales y de fertilidad.
- Enfermedades en la piel (psoriasis, vitíligo, etc.)
- Cefaleas tensionales.
- Aparición e incremento de alergias y asma.
- Indigestiones, colitis, colon irritable.
- Artritis reumatoide.
- Dolores de espalda, cervicales, dorsales y lumbares.
- Alopecia psicógena (calvicie de origen psicológico).
- Variaciones bruscas de peso.
- Hipertiroidismo.
- Hipertensión.
- Diabetes.
- Úlceras de estómago, gastritis, hernias de hiato.
- Palpitaciones.
- Reducción del tamaño cardíaco.
- Infarto de miocardio.
- Derrame cerebral.
- Cáncer.

---

Enfermedades provenientes de Trastorno de estrés postraumático TEPT  
22. Iñaki Piñuel y Zabala Editorial SAL TERRAE, 2018.



#### **6.4 ESTRÉS POSTRAUMÁTICOS (EPT) Y ESTRÉS POR COACCION CONTINUADA.**

Los síntomas de estrés postraumático esta reconocido en DSM IV<sup>23</sup> presenta paralelismos con las personas que son víctimas de mobbing. Aunque no existe una calificación específica en el **DSM IV si se ha definido “síndrome de estrés por coacción continuada”** para describir a las víctimas acontecimientos estresantes mantenidos en el tiempo.

Se puede describir con seguridad que una persona que ha sido víctima de APT en el trabajo presenta una serie de síntomas iguales o parecidos en los descritos en el “Estrés postraumático”

#### **6.5 CUANDO LA VICTIMA SE QUIEBRA PSICOLÓGICAMENTE: CRISIS NERVIOSA O “BREAKDOWN”:**

Cuando la presión sobre la víctima se prolonga en el tiempo o alcanza unos niveles altos de estrés, suele aparecer un bloqueo en toda la “psique” de la persona explota, “ya no puedo más” y pueden aparecer crisis o breakdown. Estas crisis nerviosas pueden requerir de hospitalización psiquiátrica. Su origen no tiene nada que ver con una enfermedad psiquiátrica sino que es la consecuencia de a ver estado durante mucho tiempo expuesta al psicoterror.

La percepción social queda afectada y el acosador o acosadores lo utilizaran como “error de atribución” culpando a la víctima de sus propios males. La describirán de loca, desequilibrada, que tiene problemas de personalidad...etc.

Cabe destacar que pese a que el acosador lo utilizará a su favor, no es un problema de la víctima sino de la situación en la que se ve involucrada. Esta situación es normal que ocurra, ya que la víctima está en un medio hostil donde no puede salir por cuestiones económicas o familiares y su organismo explota.

---

23. El DSM-IV es una herramienta de diagnóstico que propone una descripción del funcionamiento del paciente.  
MDE *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales.*

## **6.6 EL MAYOR TRIUNFO DEL HOSTIGADOR: EL SUICIDIO.**

Los eminentes psiquiatras españoles López García Silva y Camps del Saz ha llamado recientemente la atención sobre la creciente incidencia del suicidio como secuela del mobbing.<sup>24</sup>

El acosador consigue su objetivo cuando su víctima, no ve más alternativa al ataque constante que quitarse la vida como única solución para acabar con la agonía sufrida a través del psicoterror.

Como hemos estado viendo durante todo el estudio, el acoso psicológico y el psicoterror, consiste entre otras cosas, en la negativa del acosador a asumir su responsabilidad y su comportamiento sobre otras personas. Como veremos a continuación sobre el perfil psicopático de las personas que se dedican a dañar y causar el mal hacia otras, sobrevenidas por la envidia y las carencias del propio individuo. Son la causa y el objetivo de destrucción de los otros, para sentirse mejor ellos, por ese complejo de inferioridad.

Un aniquilamiento silencioso y ciego cara al resto, una situación de estrés insoportable, una profunda tristeza, depresión reactiva al acoso, la incompreensión por parte de la víctima, por parte de sus compañeros e incluso familiares cercanos, el error de diagnóstico clínico, el miedo a no poder encontrar otro trabajo, la atribución a la víctima de lo que le esta ocurriendo, son algunas de las consecuencias que no pueda soportar más la angustia que siente y no vea otra salida que quitarse la vida.

Por otro lado para el acosador, su triunfo es destruir a la persona acosada, en muchas ocasiones desgraciadamente termina suicidándose. Un triste final para una realidad cada vez más evidente sobre las gravísimas consecuencias que tiene el mobbing sobre las personas que lo padecen.

---

24 J.A. LOPEZ GARIA SILVA Y P. CAMPS DEL SAZ "Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral" Mapfre Medicina 10 (1999) 253-260

## 7. PERFIL DE LA VÍCTIMA DE APT O MOBBING:

Las investigaciones<sup>25</sup> sobre la personalidad y la manera de vivir sobre las víctimas de APT, coinciden en describir que los perfiles buscados por los acosadores suelen describir al mismo tipo de personalidad. Aquellas cuyo modo de vida, alegría, felicidad, energía positiva, talentos, situación familiar, carisma, honorabilidad, ética, independencia, creatividad, capacidad de resolución, liderazgo, popularidad, etc. Despiertan en el acosador un profundo complejo de inferioridad, unos celos insoportables y envidia personal por todas esas características que la víctima posee y que ellos no tienen. Podemos decir que los acosadores en realidad, son víctimas de sí mismas, de esa carencia interna que les hace despertar una gran celopatía.

Autores como Aniel y Kathleen Rhodes, mantienen que los acosadores buscan apropiarse de aquellas cualidades de la víctima que ellos no poseen.

*“Vampiros psicoafectivos” son aun mas hábiles, aunque menos espectaculares, que sus dobles legendarios, y rara vez son descubiertos. Responden a una amplia variedad de modelos y recurren a todo un abanico de tácticas, a veces muy sutiles, para desequilibrar a sus víctimas y absorber toda su energía psicoafectiva. Son hasta cierto punto, totalmente conscientes de sus actos; modo general, cuando más conscientes son, tanto mayor su eficacia”*

---

25. D. Rhodes y K. Rhodes. *Vampires: The Emotional Predators Who want to suck the life out of you*. Prometheus Books, 1999.

## 7.1. CARACTERÍSTICAS Y TENDENCIA DE LAS VÍCTIMAS.

<b>CARACTERÍSTICAS:</b>	<b>TENDENCIAS:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Empático</li><li>• Afectivo</li><li>• Sensible</li><li>• Honrado</li><li>• Digno de confianza</li><li>• Fiable</li><li>• Pendiente de las necesidades ajenas</li><li>• Benévolo, dispuesto ayudar</li><li>• Orientado a las personas</li><li>• Orientado al Cliente</li><li>• Buen relaciones públicas</li><li>• Constructivo</li><li>• Popular</li><li>• Buen organizador</li><li>• Comprometido en el servicio</li><li>• Deseoso de complacer</li><li>• Trabaja a largo plazo</li><li>• Multitarea</li><li>• Deseo de ser valorado y considerado</li><li>• Gusto por el trabajo bien hecho</li><li>• Sociable</li><li>• Buen humor</li><li>• Humilde, modesto.</li><li>• Tolerante</li><li>• Artístico</li><li>• Creativo, lleno de ideas</li><li>• Innovador, lleno de ideas</li><li>• Intuitivo</li><li>• Alto sentido de la justicia</li><li>• Alta conciencia moral, ética.</li><li>• Caritativo</li><li>• Conciliador</li><li>• Perdona fácilmente</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Baja asertividad</li><li>• Indecisión, dubitación</li><li>• Decide lentamente</li><li>• Necesidad y búsqueda de aprobación</li><li>• Inclínación a sentirse culpable</li><li>• Ingenuo</li><li>• Dependiente</li><li>• Elusivo</li><li>• Percibido como falta de autoconfianza</li><li>• Manso</li><li>• Lloro cuando es injurado</li><li>• Tendencia a la desvalorización propia</li><li>• Considerado</li><li>• De respuestas largas a preguntas cortas</li><li>• Antepone las necesidades ajenas a las propias</li><li>• Tendencia a compartir y revelar</li><li>• Credulidad</li></ul>

Han sido muchas las investigaciones que han intentado plasmar cuál es el perfil de la víctima de mobbing. Los estudios revelan una serie de características personales de estos individuos, que por su forma de ser y estar en el mundo, por su forma de entender la vida, por sus cualidades y habilidades, pueden ser más propensos a ser víctimas de psicoterror laboral en una organización. A parte de todos los ítems descritos en el cuadro anterior, las características que despiertan los celos y las carencias de su futuro acosador, que se han podido recoger en dichos estudios corresponden a los siguientes factores o antecedentes personales:

1. Personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como gran sentido de la justicia.
2. Persona autónomas, independientes y con iniciativa.
3. Personas populares, líderes informales entre sus compañeros o con carisma para liderar grupos.
4. Personas altamente capacitadas, por su inteligencia y aptitudes, que destacan por su brillantez profesional.
5. Personas con alto nivel corporativo y de trabajo en grupo.
6. Personas con elevada capacidad de empatía, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno e interés por el desarrollo y bien estar de los demás.
7. Personas con situaciones personales y familiares satisfactorias.

En este apartado y para poder entender cómo, una persona con tales cualidades personales y profesionales, atrae al depredador más despiadado, con el objetivo de desmontar todas esos valores y reducirlos a cenizas. Tendríamos que detenernos y explicar el siguiente punto.

## **8. COMO FUNCIONA PSICOLÓGICAMENTE LA “ENVIDIA”.**

Digamos que el sentimiento de inferioridad del acosador opera en forma de culpabilidad, que el acosador siente por no poseer los atributos que él estima ideales. Según Adler, los defectos físicos, intelectuales o emocionales generan un sentimiento de inferioridad que la persona intenta compensar superando esas carencias mediante el desarrollo de un complejo de superioridad.

En el caso de las organizaciones<sup>27</sup> aunque también lo podríamos extrapolar a otro tipo de situaciones de acoso, como el familiar, escolar o de pareja. Pero en el caso del APT podemos explicarlo, de tal modo que cuando aparece en la esfera del acosador, alguien que posee aquellas características de las que él carece, par el acosador es como si fuera un verdadero choque de realidad. Ante esta evidencia palpable, el acosador se le

abre una dolorosa realidad. Su reacción ante este miedo no es otro que negar a la víctima, provocando el psicoterror con el objetivo de eliminarla.

Digamos que los trabajadores mejor dotados y con cualidades personales integrales, suelen ser el blanco de los acosadores. Su brillantez pueden descubrir las sombras del acosador, cuestión que les aterra y ante este temor interno, ese miedo infantil. Ante semejante panorama su única y mejor opción, es provocar el psicoterror en la víctima para que sus bajezas, sus incompetencias, su personalidad vacía y ruin no se vean salpicadas por la excelencia de la víctima.

Tendría que destacar la importancia de la “empatía” entre las cualidades de las víctimas, ya que es una característica casi insoportable para el acosador ya que la naturaleza psicológica de este es todo lo contrario a “empática” sino “psicopática”. La empatía es la capacidad que tiene una persona para ponerse en lugar del otro. La psicopatía es todo lo contrario.

Esta cualidad le hace de espejo, cosa que le resulta insoportable ya que se ve reconocido ante una identidad inexistente. Mediante el uso del psicoterror le ayudara a recobrar esa identidad perdida.

Los divulgadores de la Inteligencia Emocional como base para el liderazgo, entre ellos Daniel Goleman, insisten en hacer de la empatía una característica esencial para el triunfo profesional en distintas especialidades, como la asesoría, la consultoría, el consejo psicológico, el trabajo social, la atención sanitaria, la docencia, etc.

La falta de esta cualidad al acosador le hace sentir una gran desventaja profesional y acciona para dirigir su persecución y acoso hacia aquellas personas que poseen en alto grado lo que él no posee “empatía”.

---

27. Daniel Goleman *Social Intelligence: The New Science of Social Relationships*. Bantam Books. (2006)

## **8.1 FUNCIÓN DEL COMPLEJO DE INFERIORIDAD EN EL APT.**

Hablar del hostigador y sus características psicológicas, siempre ha sido el gran interrogante para poder entender situaciones de APT y mobbing.

Para poder ayudar a una víctima de piscoterror, hay que entender el objeto de su desdicha. Porque ha sido elegido por su acosador, y cuales son las características del acosador para poder dar sentido a todo este entramado, formado para destruir a una persona y causar malestar en una organización.

El profesor Leymann, hacia referencia a que el comportamiento del acosador obedecía a un intento de sí mismo para ocultar sus propias deficiencias.

“El miedo y la inseguridad que siente por su carrera, reputación, su posición en la organización, le llevan a devaluar a otras personas”

Ese miedo le suele venir por su propia conciencia de mediocridad, al verse expuesta y puesta en evidencia dentro de la organización.

Tras este “personaje del mal” como veremos a continuación, podremos descubrir que estamos ante personalidades realmente maquiavélicas, en muchos casos con notables trastornos de personalidad, invisibles antes los demás por sus características camaleónicas, pero muy presentes y tóxicas para las víctimas.

## **8.2 DESTRUCCION DE LA AUTOESTIMA Y AUTOCONFIANZA.**

Ya hemos resaltado que el comportamiento que predomina en el acosador para acosar a su víctima, es un tremendo complejo de inferioridad. En vez de trabajar en mejorar su autoestima y autoconfianza, su sentimiento inconsciente es destruir. Con ello consigue una compensación de quedar por encima de la víctima, ya que su sentimiento de inferioridad les lleva a desarrollar infinidad de tácticas y técnicas con el objetivo de devaluar y destruir la autoestima de la víctima. Este comportamiento psicopático justifica esas conductas destructivas. Dichos comportamientos hostiles, les sirven para librarse de esos sentimientos profundos del malestar interior mediante la eliminación de la persona que se los provoca.

Estos comportamientos<sup>28</sup> de hostigamiento diarios y continuos, hacen que la autoestima y autoconfianza de la víctima vayan mermando poco a poco de una manera aniquilante y silenciosa.

El secreto de sus actuaciones, subyace a que rara vez actúan de manera pública, sino que suelen ser momentos en los cuales se encuentra a solas con la víctima, de manera que no tenga testigos para poder corroborar su situación. El secretismo de sus

actuaciones pasa por manipular, distorsionar y manipular el trabajo, la imagen y la reputación de la víctima.

Es importante para un futuro tratamiento legal, que la víctima intente no estar nunca a solas con el hostigador y conseguir el máximo de pruebas. Por ejemplo; qué le diga las cosas por escrito, contestar por mail cuestiones que le ha hablado previamente a solas, etc.

### **8.3 LA VERGÜENZA Y CULPABILIZACIÓN DE LA VÍCTIMA.**

Para las personas que han padecido ATP o Mobbing, es evidente que este hostigamiento no se hubiera producido si la persona no hubiera aceptado en los estadios iniciales del acoso, introducir la vergüenza y la culpa, descartando que hubiera algo de verdad en las manipulaciones y las calumnias que si han ido vertiendo sobre ella, por las cuales se ha cuestionado su valía personal y profesional.

Instalar de la vergüenza y la culpa en la víctima, son vitales para el acosador a la hora de realizar el psicoterror. Que poco a poco va ir impregnando sobre la persona con el objetivo de paralizarla.

Las víctimas de APT suelen cuestionarse, que su comportamiento y su empleabilidad en la organización siempre había sido impolutas, pero poco a poco y a través de este hostigamiento en forma de goteo la víctima, entra en un estado de paralización, donde va creyendo esos fallos que se le van atribuyendo. En su subconsciente va ir afectando su autoconfianza, asta punto de dudar sobre su profesionalidad y personalidad. De este modo la vergüenza y la culpa van calando en su ser, esa es la estrategia del acosador.

En este caso el acosador suele aprovecharse de que las víctimas, suelen ser personas con una alto sentimiento ético, que continuamente están haciendo examen de conciencia y confiando que el acosador se lo dice por su bien, puesto que son personas confiadas.

La manipulación del acosador va dirigida a eliminar la buena opinión moral y ética que tiene la víctima de sí misma, hasta el punto de conseguir que entre en fallos de atribución. El punto es, que la persona pase a responsabilizarse de errores supuestamente cometidos, culparse a sí misma.

Ahí entran en juego los “testigos mudos”. Se trata de evitar que compañeros que trabajan con la víctima y presencian los ataques, que previamente manipulados por el acosador suelen entrar en el juego del acosador, suelen desarrollar mecanismos atribución a la víctima. “Los testigos mudos suelen ser cooperadores necesarios del



psicoterror”. En muchos casos, esto ocurre por obediencia a la autoridad, o miedo a ponerse de lado de la víctima y poder ser despedidos. De este modo, estas personas de manera inconsciente van aceptando este rol y dejan o miran para otro lado cuando son testigos del psicoterror. Con la mejor intención de salvaguardar su estatus o sus empleos.

Otras personas ejemplares y valientes instan para que el acoso cese ante la víctima. Cuando esto ocurre es posible paralizar la situación de APT. Incluso, se ponen de parte de la víctima sí necesita que declaren en el caso que la situación conlleve un proceso legal.

Los expertos en estos temas, confirman, que si los testigos se oponen y frustran los planes del acosador sobre todo en los estadios iniciales pueden frustrar y detener la situación de mobbing.

---

28. Iñaki Píñuel y Zabala “Mobbing” como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae. Santander, 2001

## 8.4 TECNICAS DE DESTRUCCION DE LA AUTOESTIMA Y AUTO CONFIANZA.

<b>1. Procedimientos sacionadores.</b>	Advertir a la víctima de algún error que haya podido cometer. Con el objetivo de amedrentarla o intimidarla, paralizando el desempeño de su trabajo por el miedo a un futuro posible error.
<b>2. El control dual.</b>	Poner la misma tarea a dos personas, el decir que la víctima tenga un competidor. Con el objetivo de "cargarse a la víctima" a través de un competidor.
<b>3. Intermediario o arbitro</b>	El acosador pone un intermediario "de buena fe". El intermediario puede ser incluso conocedor de la situación, pero no le queda opción, puesto que el abuso de poder ejercido por el acosador. Puede también que no sea consciente, y que sean utilizados para recopilar información de la víctima, para distorsionar datos y propaganda mal intencionada.
<b>4. El enemigo es otro.</b>	Desviar la atención de los males de la víctima hacia otro. Que la culpa la tiene un superior, el comité de empresa, RRHH...
<b>5. Monitorización perversa hacia las ausencias o bajas.</b>	Aun teniendo constancia que la víctima tiene una trayectoria profesional impecable sin ausencias ni bajas. Debido al acoso recibido empieza un sin fin de somatizaciones y por consecuencia bajas laborales. Esto es aprovechado por el acosador para amenazarlo con despedirlo si continua teniendo bajas. Cuestión que genera aún mas estrés a la víctima.
<b>6. Reunión sorpresa.</b>	El acosador cita de manera sorpresiva a la víctima para una reunión, con el objetivo que este no tenga oportunidad de consultoría legal para poder reaccionar. El objetivo suelen ser despidos improcedentes, con el que la víctima no tiene manera de reaccionar por su modo sorpresivo.
<b>7. La denegación de apoyo legal.</b>	Se le niega el derecho de representación legal, para que no tenga la opción de ser aconsejado o acompañado. El acosador alega que el sindicato no contempla esa opción.
<b>8. Simular ser mejor amigo.</b>	Al principio el acosador se muestra cercano, como el mejor amigo. Con el objetivo de obtener información de la víctima para así poder monitorizar esa información, para en un futuro verterla en su contra con manipulaciones y calumnias. Se aconseja que cuando una persona entre en una organización sea cauteloso con la información que revela sobre su vida privada.
<b>9. La reorganización periódica.</b>	Se realizan estructuraciones y cambios en el departamento, para que los trabajadores se mantengan "prietas las filas". Con el objetivo de crear incertidumbre e inseguridad.
<b>10. Implementación del sistemas internos de delación.</b>	Se crea un clima entre compañeros de manera manipulativa para que estén atentos y delaten a la víctima en cualquier movimiento o fallo que pueda tener. Usa "chivatos" con esta posición les hace creer que su conducta es bien valorada por el acosador, incluso como promoción en su carrera. El objetivo se tener a la víctima controlada en un ambiente hostil y carente de confianza.
<b>11. La promoción-trampa.</b>	Ofrecimiento hacia la víctima de una posible promoción. Al final se trata de una estrategia, ya que la víctima recibe responsabilidades y sobre carga de trabajo que no estaban estipuladas en sus tareas.
<b>12. Multi acoso o acoso.</b>	Designan nuevo manager que esta compinchado con el anterior. Justificando problemas de adaptación en el departamento. Sus quejas en este caso serán utilizadas como que es él el objeto del problema no la organización.
<b>13. Acoso aleatorio.</b>	El acosador elige periódicamente una víctima una temporada para cebarse en su hostigamiento y control, para después pasar a otra víctima.
<b>14. Remodelación del puesto.</b>	Aprovechando la ausencia de la víctima por alguna cuestión, trasladan sus enseres a un almacén, con el pretexto que están haciendo una remodelación. Con estos hechos se pretende la eliminación física y el deterioro emocional de la víctima.
<b>15. Despido fulminante.</b>	Eliminar a la víctima de manera fulminante previniendo que esta pueda hacer frente o tramitar alguna denuncia para poder defenderse ante los hechos que ha vivenciado.
<b>16. Despido "Cortina de humo".</b>	El acosador utiliza fallos insustanciales que ha cometido la víctima para justificar su despido.

## 9. DESCRIPCIÓN DEL ACOSADOR.

### 9.1 PSICOPATA ORGANIZACIONAL.

Diferentes estudios obedecen a una descripción clínica de estos perfiles de personalidad, psicópata “no delincuentes”, encuentran en la organización laboral un lugar donde ejercer su hostigamiento. El medio perfecto para desarrollar desde una posición de manipulación y encantamiento, abriste camino para ejercer el psicoterror. Su situación de poder le permite ejercer todo tipo de vejaciones a otras personas, compañeros o subordinados.

“Es en la vida diaria cuando podemos identificar a psicópatas que no son criminales; en particular, las organizaciones y las empresas contribuyen un foro privilegiado para este modo de actuar que tienen estos sujetos. El rol de líder y ejecutivo es muy atractivo para el psicópata. Además de un buen salario estos puestos dan mucho poder y les permiten un amplio margen de acción de un líder para que la gente haga cosas tiene mayor importancia, que la habilidad técnica para la tarea particular. Y si de algo es capaz el psicópata es, ciertamente que la gente haga lo que él quiere.

En estas empresas, alguien con mucha capacidad de manipular, inteligente y sin ningún reparo en tergiversar los hechos y calumniar, puede subir muy deprisa.”

Según Fied en bully in sight<sup>30</sup>, las razones por la que un psicópata oracional, permanece oculto pese a su perversos comportamientos son los siguientes:

- La práctica: Al ser comportamientos impulsivos y adictivos con el tiempo suelen perfeccionarlos.
- La amenaza: Los testigos de sus maniquinaciones suelen ser amenazados.
- Apariencia de éxito y eficaz ante sus superiores. Los resultados empresariales positivos pueden ser el resultado del Psicoterror ejercido. Esto aparenta una falsa eficacia directiva.
- La manipulación: La manipulación, calumnias y rumores falsos e intencionados contra sus opositores, previamente adornados parecen convincentes. Por eso es tan difícil de denunciar o excluir al psicópata.
- La falta de conocimiento de las organizaciones y las víctimas de la existencia de este tipo de problemas. Al no poder identificarlo no pueden poner remedio.
- La negación: mecanismos de defensa de las propias víctimas y las organizaciones, que se niegan aceptar que se estén produciendo semejantes situaciones.

- La promoción sesgada hacia puestos clave de aquellas personas que ya están controladas por él psicópata, o lo son ellos mismos. Son cómplices de este tipo de manipulaciones, no están dispuestos a poner remedio.
- La propia naturaleza benévola, ética y no confortativa de los acosados, que hace que sean reticentes a señalar al psicópata y declarar en contra, para no ser despedidos o sancionados.

## **9.2 RASGOS DE PSICÓPATA ORGANIZACIONAL.**

Que el acosador responde a una serie de características y conductas psicopáticas, queda patente en el momento que se hace la descripción de sus rasgos<sup>31</sup>.

- Capacidad de encanto superficial:

Son un tipo de personas que son capaces de tener una oratoria locuaz y desparpajo. Suelen inventar historias donde siempre quedan bien, pero si se observa bien todas esas alusiones a logros, méritos, autoelogios y supuestos éxitos profesionales, no se sostienen.

Para lograr convencer a los demás suelen inventar, decir medias verdades, toda una serie de datos deformados, o historias de otros que se atribuyen, donde ellos se ponen como los verdaderos protagonistas, sin la menor vergüenza o señal de que están mintiendo de manera compulsiva.

Su capacidad de encanto es muy alta, de manera que cuando son señalados de ejercer psicoterror, las personas de su entorno encuentran increíble, que él pueda ser el protagonista de semejante artillería de terror. Esa obsesión por mantener su imagen pública impoluta les hace camuflar su maldad.

- Estilo de vida parasitario:

Suelen vivir profesional y personalmente de los demás. Sé las ingenian para que otros hagan el trabajo que él debería realizar. Delegan el trabajo sucio a otros, son listos, hábiles y astutos. Se ausentan de sus responsabilidades familiares, personales y profesionales sin ningún tipo de remordimiento o culpa.

En el ámbito de las instituciones suelen tener a sus “esclavos” que los instrumentalizan para realizar el trabajo y él asignarse los beneficios.

---

30 Fied “Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying” Overcoming the Silence and Denial by Which Abuse Thrives 2010

31. Vicente Garrido. “El psicópata”. Algar, Alzira, Valencia 2000, pg. 117

- Sentido de grandiosidad de los propios méritos:

Sienten de manera patológica que todos los demás le deben el honor a sus merecimientos. De ese modo sus subordinados, jefes...por ese sentido de grandiosidad le tienen que estar agradecidos. Ese sentimiento de grandiosidad se debe a su sensación interna de inferioridad. Como ya hemos ido viendo, ellos tienen la necesidad constante de aprobación y reconocimiento por esa carencia y vacío en su autoestima.

Se inventan contactos o relaciones con altos cargos de la organización para validar su "estatus". Se ve la carencia y realidad de su empleabilidad cuando se le asignan tareas o proyectos importante y no sabe cómo gestionarlos.

- Mentira sistemática y compulsiva:

Son artistas del camuflaje y la mentira, unos auténticos psicópatas integrados<sup>32</sup>. Inventan una mentira y otra para tapar otra, el psicópata es experto en el arte de la mentira. Sin duda su especialidad es la mentira, es su punto fuerte, su máximo nivel de competencia. A nivel profesional y económico puede llegar a límites insospechables.

Son hábiles en el arte de realizar fraudes, entramados financieros paralelos a la organización o su forma de hacer negocios, siempre basadas en la mentira patológica.

Presentan una gran megalomanía, la persona tiene ideas de grandeza, de manera que puede mentir, manipular o exagerar algunas situaciones o a las personas, a fin de conseguir sus objetivos.

Como ya hemos hablado antes su arte de la impostura y su forma de fingir puede hacerles pasar por personas honestas y éticas, su gran capacidad de manipulación les camufla ante sus artimañas maquiavélicas.

- Ausencia de remordimiento o sentimiento de culpabilidad:

Digamos que es la característica primordial de un psicópata organizacional, la falta de remordimientos. No sienten ningún tipo de culpabilidad por los daños causados a otros, carecen de total empatía.

Los expertos en estos tipos de perfil de personalidad apuntan, que son incapaces de manifestar emociones, ni remordimientos por los daños causados. Son capaces de simular emociones o actitudes de arrepentimiento siempre y cuando a ello le saquen algún tipo de rentabilidad. No lo sienten lo simulan. Estamos hablando de personas con una gran cualidad camaleónica, capaces de adaptarse o simular cualquier emoción o situación con tal de obtener algún beneficio al respecto.

El Doctor Iñaki Piñuel<sup>33</sup> en varios de su libros, hace referencia a personalidades psicopáticas con una máxima bíblica; "por sus actos los conoceréis". Para poder identificar a este tipo de personalidades hay que observar sus actos no sus palabras.

- Manipulación:

A diferencia del psicópata criminal, el organizacional no es aleatoria, sino que tiene un objetivo fijado y premeditado; escalar posiciones jerárquicas dentro de la empresa al coste que sea, aquí incluiríamos a las víctimas de psicoterror de los ataques de los que serán objeto.

Cuando entran en una organización hacen un estudio de la situación para poder de este modo hacer un mapa mental de como y a quien afectará su ascenso dentro de la estructura empresarial, buscando aliados, marcando de una manera muy clara quien serán sus futuras víctimas para sus intereses personales.

---

32. Iñaki Piñuel (autor) Bernabe Tierno Jiménez (Colaborador) Amor Zero, SB EDITORIAL 2016.

33. Iñaki Piñuel y Zabala "Mobbing" como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae. Santander, 2001.

## **10. PERSONALIDAD MALIGNA.**

Scott Peck un prestigioso psiquiatra norteamericano, describe la teoría de personalidad maligna o malvada.

Explica que la característica de estas personas sería destruir todo aquello como vital lleno de plenitud existencial “Gente con luz” destruirla. Estas personas del mal, interiormente ven cómo una denuncia implícita, aquellas personas que presentan comportamientos benévolos o éticos. De este modo su objetivo es destruir a los otros, con tal de preservar su autoimagen.

Tal como señala Peck<sup>34</sup> “Las personalidades malvadas utilizan el poder para aniquilar el crecimiento humano y espiritual de los demás, con el propósito de preservar y defender la integridad de sus propias personalidades enfermizas” Engloba estas personalidad malvada en las formas de deterioro grave de personalidad que contribuyen una verdadera enfermedad mental.

## **11. PERSONALIDAD NARCISISTA.**

Baumeister<sup>35</sup> en su estudio sobre violencia psicológica, establece la raíz de las agresiones psicológicas se encuentran de manera sistemática los rasgos de un tipo de personalidad narcisista.

El acosador al estar pendiente de su autoimagen inflada, considera a los otros una amenaza constante, este delirio hace que desencadene las situaciones de violencia del acoso.

“Clínicamente hablando, cualquier persona disfuncional que se siente autorizada a usar su poder para controlar a otras personas por las que se siente amenazada, o que vive en una fantasía pretenciosa, en lugar de en la realidad, y que se ve a sí misma consistentemente como superior a sus compañeros y anhela ser reconocida como tal reúne los requisitos del denominado “trastorno narcisista de personalidad”

Para el narcisista las demás personas no existen, salvo en su condición de espejo en sí mismo. Su enorme vacío que siente en lo más profundo de su ser.

La personalidad narcisista para algunos especialistas clínicos tiene su origen en una carencia emocional derivada de madres emocionalmente frías o indiferentes, con agresividad encubierta hacia sus hijos.

Kernberg sostiene que la megalomanía propia del narcisista obedece a fuertes sentimientos de envidia, miedo, privación de rabia. La sensación de vacío emocional hace que constantemente busque en los otros esa aprobación o sobrevaloración que pretende compensar con esa actitud. <sup>34</sup>

La DSM III-R<sup>36</sup> establecía los siguientes criterios para diagnosticar un trastorno narcisista de personalidad:

1. El sujeto reacciona a las críticas con sentimientos de rabia, vergüenza o humillación aunque no los manifieste.
2. Tiende a la explotación interpersonal. Se aprovecha de los demás para conseguir sus objetivos.
3. Posee un sentimiento de grandiosidad de su propia imagen.
4. Considera que sus problemas son únicos y solo personas con su nivel intelectual, también especiales pueden entenderle.
5. Está preocupado por fantasías de éxito, poder, brillo, belleza o amor ideal ilimitado.
6. Posee un sentimiento de “categoría”, es decir, una expectativa irrazonable de recibir un trato especialmente favorable.
7. Pide atención y admiración constantes.
8. Carece de empatía; incapacidad para reconocer y experimentar lo que otros sienten.
9. Está preocupado por sentimientos de envidia hacia otros o de otros hacia él.

---

34. M. Scott Peck, “People of the lie. The hope for healing human evil, op. pag. 119

35. DMS III, Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Masson, Barcelona. Pg. 421-422.

36. O.F Kernberg “Borderlien personality organization” Journal of the American Psychoanalytic Association 15. (1967) pg. 641-685.



## 11.1 COMO SE COMPORTA EL NARCISISTA ORGANIZACIONAL.

En un contexto laboral las personas con este tipo de trastorno, podemos resumir una serie de rasgos típicos<sup>37</sup>:

1. Pensamientos o declaraciones de autovaloración: Se cree el mejor trabajador, sin él la empresa no funcionaria. Tiene una especie de delirio de grandeza.
2. Historias de grandes logros profesionales en el pasado: Relata fantasiosas historias donde ha realizado magníficos proyectos, de una manera grandilocuente. “yo” “mi” “me”, olvidando la responsabilidad o efectividad de otras personas involucradas en dichos proyectos que el describe.
3. Hipersensibilidad a la evaluación de los demás: No soportan las críticas o evaluaciones de sus superiores. Hacen referencia a que no tienen la capacitación o experiencia para poder evaluarlo.
4. Utilizan a los demás como espejo: Valiéndose de su superioridad de cargo para que los demás escuchen sus historias de éxitos.
5. Violación de los códigos éticos en la organización: Suelen ser expertos en la manipulación y el fraude. Eluden cualquier norma ética, entendiéndolo que ellos están por encima.
6. Sensación de inminencia: Proyectan hacia el entorno de la organización desastres o crisis que solo ellos podrán enmendar.
7. Imprescindibilidad: Se presentan como elementos claves en el desarrollo de la empresa u organización. Sin ellos sencillamente no hay futuro.
8. Pretensiones de “nivel” o “categoría”: Intentan hacer creer a los demás que ellos tratan con la élite de la empresa, que se relacionan con personas de alto nivel.
9. Reclamo de atención constante: Utilizan las reuniones para monopolizarlas y ponerse medallas. Utilizan un discurso para generarse importancia, el mensaje puede ser abstracto o concreto.
10. Monopolización del mérito: Se atribuyen sistemáticamente todo mérito de los trabajos o proyectos en los que participan. Evitando hablar de la importancia del trabajo de los otros.
11. Mesianismo: Se presentan como los “mesías” del proyecto empresarial, con grandes visiones de estrategias de negocio. Tal merecimiento es atribuido una genialidad especial o a un rasgo de carácter peculiar que el narcisista dice poseer.
12. Comportamiento laboral parasitario: Suelen tener “esclavos” que son los que realmente hacen el trabajo y a los que él suele despreciar y maltratar. Con ello se aseguran el cumplimiento de los objetivos.

13. Escaparatismo: En sus despachos exhiben de manera ostentosa sus trofeos profesionales o sus títulos. Que se combinan con fotografías con personajes importantes del ámbito empresarial, social o político. Exhiben objetos de valor que, supuestamente, marcan el status social y económico que poseen.
14. Susceptibilidad a la envidia: Se esmeran en designar que hay personas que les envidian por sus cualidades profesionales y personales. Son capaces de justificar cualquier crítica o sugerencia que otros presentan, como la envidia que le tienen.
15. Extensión y propagación de la mediocridad: Se aseguran de que no puedan contratar a personas en sus equipos que puedan ser más capaces que ellos. De este modo con el paso del tiempo van extendiendo a su alrededor una atmósfera de mediocridad en la que su capacidad pueda despuntar.
16. Sensibilidad al nivel: Juzgan los comportamientos o las ideas según el nivel jerárquico que posee la persona que los manifiestan. Las ideas o planteamientos valen lo que el peso jerárquico o social en función de quién las emite.
17. Persecución del aprendizaje y la capacitación: Al ser incapaces de aprender, por no ser capaces de gestionar la ignorancia, no desean que nadie lo haga. El aprendizaje y la formación pueden capacitar a otros que pueden terminar aventajándolos. Por tanto son enemigos de la formación, aludiendo diferentes pretextos para ello.
18. Sensibilidad a la categoría de los trabajos: Gusto por tareas que le reporten reconocimiento, no porque le reporten aprendizaje que le puedan procurar. Por eso deniegan realizar tareas por debajo de su nivel o categoría.
19. Pensamiento autoreferencial: Las cosas que suceden en la empresa siempre tienen relación con algo que tenga que ver con ellos.
20. Fobia al riesgo y al fracaso: El fracaso les horroriza por su incapacidad de enfrentarse emocionalmente a él. Debido a que ellos son incapaces de afrontar riesgos. La aversión al riesgo les convierte en pésimos emprendedores o promotores de proyectos. Prefieren optar por el control y las iniciativas ajenas, con tal del camuflar su ineptitud.<sup>38</sup>

## 12. LA PERSONALIDAD PARANOIDE.

En este tipo de personalidad estaríamos hablando de personas totalmente desconfiadas. Suelen justificar una permanente desconfianza hacia el trabajo e intenciones de los demás. Esto les sitúa en un tipo de personalidad “paranoide”. Se caracterizan por una tremenda aversión a desarrollar confianza en los demás, ya sean jefes, compañeros, superiores, tienen dudas respecto a todo lo que les rodea.

De manera que tienen unas delirantes percepciones de los demás y de la realidad. Por esta razón la personalidad paranoide del acosador hace que reaccione instintivamente de este modo. Por ello su objetivo es monopolizar el control de los demás.

### 12.1 RASGOS DE UNA PERSONA PARANOIDE.

La DSM IV<sup>39</sup> designa unos criterios claros para determinar que una persona padece un trastorno de personalidad paranoide.

1. Desconfianza y suspicacia: Constante desconfianza hacia los demás, de manera que sus acciones son tomadas como malévolas.
2. Sospecha: sin base suficiente de que los demás le están perjudicando, explotando o engañando.
3. Preocupación por dudas injustificadas: A cerca de la lealtad de los compañeros, amigos o personas próximas.
4. Reticencia a confiar en los demás: debido al temor injustificado de que esa información pueda ser utilizada contra él.
5. Interpretación de significados escondidos: o amenazas ocultas en comentarios inocentes o situaciones triviales.
6. Recuerdo de los agravios: Incapacidad de olvidar o perdonar insultos, injurias o menosprecios.
7. Percepción de ataques: Hacia su reputación que no son visibles para los demás, y reacción rápida con agresividad y contratacando.

---

37. Iñaki Piñuel y Zabala Editorial SAL TERRAE, 2001

38. <https://www.msmanuals.com/es/professional/trastornos-psiquiátricos/trastornos-de-la-personalidad/trastorno-paranoide-de-la-personalidad-tp>

39. <https://www.msmanuals.com/es/professional/trastornos-psiquiátricos/trastornos-de-la-personalidad/trastorno-paranoide-de-la-personalidad-tp>

### 13. NECESIDAD DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL.

Cómo<sup>41</sup> hemos ido viendo durante este trabajo, es importante saber distinguir una situación de APT de otras situación que se puedan dar dentro de un entramado empresarial u organización. Tendríamos que hacer diferenciación como por ejemplo: Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo), acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo, la presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan, un conflicto, críticas constructivas, explícitas, justificadas, la supervisión-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. Esto descrito, nada tienen que ver con situaciones de psicoterror que son sometidas las víctimas de Mobbing o APT.

La evaluación psicosocial se debe hacerse dentro de los parámetros de bienestar y confort, debería exigirse, en principio, a todas las empresas, cualquiera que sea su actividad, ya que uno de los principios preventivos recogidos en el Art. 15 no 1 d) y g) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo justifica y fundamenta al establecer como pauta preventiva en todos los casos.

1. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos, así como a la elección de los equipos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
2. Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones del trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.

No obstante, dado que la primera obligación de las empresas conforme al art 15 1 de la citada Ley es la de evitar los riesgos, y sólo se evalúan los riesgos no evitados, la obligación primera de las empresas en esta materia será la de identificar y analizar los peligros de que puedan existir riesgos psicosociales, y sólo en el caso de que existan se procedería a su evaluación. Está claro, por tanto, que dicha exigencia deberá atemperarse en función del tipo de empresa frente a la que nos hallemos, de este modo es preciso establecer los criterios o indicadores que deberán guiarnos en la selección de los distintos niveles de exigencia, esto es, un nivel básico o de identificación y análisis, y un nivel avanzado o de evaluación propiamente dicha.

---

41. [http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)

## 14. EVALUACIÓN Y ANALISIS DE UN CASO REAL.

En primer lugar me gustaría certificar, que lo que a posteriori se describe es una mera opinión personal, ante una sentencia judicial. Me remito a la presunción de inocencia de la empresa y de todas aquellas personas implicadas en el caso.

Simplemente me gustaría contrastar mi estudio con posibles situaciones de mobbing. Aplicar de qué modo las causas, consecuencias y la resolución de las mismas, siguen a día de hoy sin tener la protección e importancia que merecen.

El caso práctico con el que he querido trabajar, es la reciente resolución judicial, sobre el caso de la trabajadora de Iveco, que se suicidó “presuntamente por una situación de APL que estaba sufriendo por la difusión de un video personal de carácter sexual, que se estaban compartiendo entre sus compañeros de trabajo. La sentencia ha sido favorable a la empresa. Incluso con claros indicios que la víctima estaba siendo objeto de APT. La resolución ha justificando era un tema personal y que no tenía nada que ver con la empresa.

Considero muy triste la noticia, que la jueza cierre el caso de una persona que verbalizó la angustia que estaba viviendo y finalmente se suicidó, no teniendo en consideración que se estaba produciendo APT, tampoco teniendo en cuenta la normativa de PRL. Esto corrobora mi análisis sobre la poca información e importancia que aun las instituciones y agentes implicados (médicos, la desinformación de trabajadores y empresas, juristas, personal de RRHH...) tienen sobre temas relacionados con los Riesgos Psicosociales y concretamente con el mobbing.

Cuando leí la noticia y con toda la información que en la actualidad cuento, gracias a este trabajo de investigación que he realizado, me apoderó una sensación de tristeza e impotencia. Pero desgraciadamente esta es la dura realidad del APT o mobbing, injusticia, incompreensión y silencio para las víctimas.

---

40 <https://www.lavanguardia.com/sucesos/20200525/481392947419/archivan-caso-trabajadora-iveco-video-sexual-suicidio.html>

## 14.1 DESCRIPCIÓN DEL CASO.

Clicar el video para visualizar la noticia:



Verónica era una trabajadora de Iveco, se empezaron a difundir entre sus compañeros de trabajo un video personal de carácter sexual. Cuestión qué provocó, la vergüenza y el señalamiento por parte de sus compañeros, cosa que a ella le generaba mucha angustia, sobre todo que el video llegara a manos de su actual pareja que también era trabajador de la misma empresa.

*“Iveco sabía de la situación que sufría la trabajadora. Verónica mantuvo una reunión con Recursos Humanos el 23 de mayo y les hizo saber que vivía una situación de acoso, vergüenza y desesperación por los vídeos. Según señala. Iveco la animó a presentar una denuncia, pero ella rechazó esa opción.”<sup>40</sup>*

Para poder analizar esta resolución judicial, podría comenzar diciendo como ya hemos visto, el entramado psicoemocional al que es inducido la víctima, su complejidad, la angustia, el hostigamiento, en definitiva lo que los especialistas, describen como Psicoterror. Quizá la **VERGÜENZA, Y LA CULPA**, esa que inculcan a la víctima desde el inicio del APT, fuera el detonante, para no denunciar, pese a la recomendación la empresa fue que lo denunciara. La causa por las que una víctima no denunciara, ya las he explicado anteriormente, la culpa, vergüenza, el miedo a perder su trabajo, son muchos los condicionantes que paralizan a la víctima de APT se ve inducida tras un silencioso trabajo de acoso.

---

42. <https://www.elperiodico.com/es/sucesos-y-tribunales/20200524/jueza-cierra-caso-iveco-suicidio-videos-sexuales-trabajo-7971920>

La respuesta que le dio la empresa, considero como otro gran detonante, para que se viera evocada a sufrir revictimización. Por otro lado se encontrara en un callejón sin salida. ¿a quién denunciaba? ¿A todos sus compañeros? A su ¿expareja sin tener constancia que fuera el primero que difundió el video? ¿con qué apoyos contaba? ¿a la empresa por no poner freno a esta conducta que estaban teniendo a sus compañeros?. Es clara y latente la indefensión que sufre una víctima de APT.

El silencio de sus compañeros que no estaban de acuerdo con la difusión del video y el hostigamiento a la víctima, testigos mudos, muy común en casos de mobbing. Ignorar una situación de acoso de la Indole que sea, familiar, de pareja, escolar, laboral es potenciarla.

- Considero que la empresa al ignorar el ruego de la joven en base a la situación que estaba sufriendo, incurrieron:

**LA INFRACCIÓN POR VIOLAR CLAUSULAS NORMATIVAS DE CONVENIOS COLECTIVOS O DERECHOS BÁSICOS DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Las denominadas obligaciones preventivas frente al acoso previstas en el Art. 48 LO 3/2007 y en diversos Convenios Colectivos. Entendemos que lo dispuesto en el Art. 48 LO 3/2007 forma parte del contenido básico del derecho previsto en el Art. 4.2.e) ET sin llegar a estar su incumplimiento tipificado como infracción muy grave por el Art. 8.11, 8.13 y 8.13 bis TRLISOS, cuando no exista una constatación del acoso.

Sin perjuicio de que el incumplimiento de estos preceptos pueda ser considerado como infracción de prevención de riesgos laborales, estimamos que también constituye infracción laboral grave prevista por el Art. 7.10 TRLISOS por "establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el Art. 4 ET, salvo que proceda su calificación como muy graves. 41

Por otro lado se trataba de un video visualizado y compartido por dispositivos móviles entre sus compañeros de trabajo. Que la jueza desestimó esta prueba, al no ser móviles corporativos. Hecho suficiente para socavar la dignidad de la víctima, ya que podríamos estar hablando no solo de APT sino de acoso sexual, ya que su intimidad física, sexual y su imagen, estaba siendo objeto de comentarios y burlas muchos de sus compañeros.

La empresa tenía constancia de manera explícita, por parte de la joven que estaba siendo víctima de APT y no realizó ninguna actividad de Prevención de Riesgos psicosociales, ni una investigación interna y para sancionar posibles conductas que se estuvieran dando dentro del entorno de la empresa. Simplemente se limito a escuchar a la víctima, realizar un cambio de turno y recomendarla que denunciara.

- Como hemos visto, es muy común que en las organizaciones ante este tipo de conductas, se limiten a mirar para otro lado.

*El artículo 7.1. de la citada L.O. 3/2007 lo define como “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”.*

#### **LAS INFRACCIONES LABORALES POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Las infracciones laborales por conductas de acoso y violencia en el trabajo vienen fundamentalmente marcadas por el incumplimiento de lo dispuesto en el Art. 4.2.e) ET en el se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Los otros preceptos de la legislación laboral referidos al acoso se encuentran previstos en el Art. 48 de la LO 3/2007 en lo que se refieren a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” y en las cláusulas normativas de los convenios colectivos cuando trata de esas mismas medidas respecto a todas las situaciones de acoso en general. 41

### **14.2. INCONGRUENCIAS DEL CASO.**

Los videos personales de Véronica, corrían como la pólvora por su entorno laboral, no fue en su entorno personal (familia, amigos) donde fueron difundidos. Sino en su entorno laboral. Por tanto considero un fallo a la hora de considerar los hechos probados como una situación de APT. Según informa El Periódico: La jueza justifico que:

*“El problema de la trabajadora no se encontraba tanto en el entorno laboral, sino en el personal”, detalla la resolución. Aquellos vídeos eran con una ex pareja con la que seguía trabajando y le preocupaba que los viera su novio actual, que también era empleado de Iveco. Añade que se reenviaron desde móviles privados y no corporativos, por lo que exime de responsabilidad a Iveco”.*

Hemos visto que el mobbing son conductas de uno o varios compañeros que tiene un objetivo, aniquilar y destruir a una persona, el motivo principal es la envidia. No se sabe la raíz del asunto porque no tenemos acceso al sumario. Pero el mobbing es un estadio psicológico sutil y complejo que requiere el manejo de mucha información.

La joven expuso que se sentía acosada, angustiada, agobiada. Pero la empresa desoyó este grito de ayuda, ¿porqué no se toman inmediatamente acciones de Prevención en Riesgos Psicosociales, con la importancia y relevancia que merecen?. Ese es para mí el principal problema, la desinformación y el desinterés de las instituciones por justificar lo injustificable. Que alguien te destruya en un lugar hostil, donde no puedes escapar y que nadie haga nada al respecto para que eso no ocurra. ¿Quizá si esta joven no hubiera trabajado esta empresa no se hubiera quitado la vida?¿Quizá si se hubieran



tomado más en serio los riesgos psicosociales este tipo de situaciones se podrían a ver evitado?

- Considero que no se tomaron en cuenta los hechos como una posible infracción.

#### II.2.2. LAS INFRACCIONES POR FALTA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

De acuerdo con los principios de la LPRL, la actividad preventiva consiste en evitar que los riesgos lleguen a materializarse.

a) La evaluación o identificación de riesgos psicosociales.

La falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales, su falta de revisión ante la manifestación de problemas con ellos relacionados, o no llevar a cabo las medidas que en ellas establezcan puede ser una infracción grave de las previstas en el Art. 12.1.b) TRLISOS, mientras que la falta de planificación de esas medidas puede ser una infracción grave de las previstas en el Art. 12.6. TRLISOS.

b) Otras medidas preventivas. Otras medidas preventivas que también afectan a los riesgos psicosociales son aquellas que ya no afectan a la organización de la empresa sino solo a los individuos. La vigilancia sanitaria prevista en el Art. 22 LPRL se realiza en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y en el caso de que en el mismo se detecten riesgos psicosociales, los exámenes que también comprenderán, la salud psíquica de los trabajadores cuyo incumplimiento puede ser infracción grave (Art. 12.2 TRLISOS).

La obligación de formación e información sobre los riesgos de su puesto de trabajo esta prevista en el Art.18 y 19 LPRL, y su incumplimiento constituye infracción grave (Art. 12.8 TRLISOS). 41

#### 14.3. JUSTIFICACIÓN DE LA EMPRESA, QUE CONSIDERO INVEROSIMIL.

Posiblemente para salir de la situación de acoso que sufría de la cual no quería denunciar oficialmente, ella solicitó un cambio de turno que se le concedió. Esto justifica la buena fe de la empresa, pero encubre que no tomaron desde que el momento que la víctima manifestó lo que le estaba ocurriendo ninguna medida de protección ni PRL.

Entiendo que para ella realizar este cambio de turno, como estrategia para salir posiblemente de algún foco hostigamiento por parte de compañeros, donde se sentía mas angustiada, y pensaría que con el cambio de turno, cambiaria un poco su situación. El APT no es tanto en sí el lugar, que también, sino el entorno.<sup>39</sup>

*“Trabajo señala que la preocupación de Verónica era conseguir un cambio de turno (quizá con el objetivo de salir del foco de APT en el que se encontraba, pesaba que con un cambios la situación amainara su angustia).*

*Según el informe, la “única preocupación” de Verónica aquellos días era conseguir un cambio de turno que le permitiera cuidar de sus hijos. Un cambio que se lo concedieron el 24 de mayo, un día antes de suicidarse en su casa.”*

---

41. [http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)

42 <https://www.elperiodico.com/es/sucesos-y-tribunales/20200524/jueza-cierra-caso-iveco-suicidio-videos-sexuales-trabajo-7971920>

- *Considero que no se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos normativos:*

### II.2.3. LAS INFRACCIONES POR FALTA DE INTERVENCIÓN ANTE LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

a) El incumplimiento del deber general del art. 14 LPRL Cuestión distinta de las anteriores son las obligaciones de empresario ante la identificación de un problema relacionado con el estrés y la violencia en el trabajo. Ya no se trata, como en el supuesto anterior, de una actividad puramente preventiva, sino de la necesidad de abordar situaciones o problemas sobrevenidos de las que el empresario ha tenido conocimiento o debiera haberlo tenido. A este respecto, el apartado 4 del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral señala que "si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo". Dispone además que "la determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador" y que "estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes". Y en el apartado 5 se dispone que "todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador",

Ante la falta de precisión de la norma legal, corresponde de forma exclusiva al empleador la determinación de las medidas que considere razonablemente adecuadas a cada situación y, por tanto, no es tarea del Inspector llevarla a cabo, sin perjuicio de las recomendaciones y asesoramiento técnico que pueda realizar a este respecto.

Lo que supondría una clara infracción del Art. 14.2 LPRL es tanto la conducta activa del empleador que propicie estas situaciones como su pasividad ante las mismas.

La medida más común de intervención ante los problemas de violencia en el trabajo e implantación de los sistemas de resolución interna de conflictos ya tratado en otros apartados de este CT, y que también pueden ser arbitrados de forma unilateral por el empresario como medida de intervención, bien ya sea por propia iniciativa o como resultado de la evaluación de riesgos psicosociales. La falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (Art. 11.4 TRLISOS), grave (Art. 12.16. TRLISOS) o muy grave (Art. 13.10 TRLISOS) de acuerdo con cuál sea la valoración del riesgo para la salud del trabajador,

b) La falta de investigación de los daños para la salud del trabajador Otra forma de intervención es la relativa al supuesto en que el empresario conozca o razonablemente sospeche que la baja por enfermedad del trabajador puede deberse a una situación de estrés o violencia en el trabajo. En este caso, el deber del empresario es, de acuerdo con lo previsto en el Art. 16.3. LPRL, llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. El incumplimiento de este precepto puede constituir una infracción grave conforme al Art. 12.3. TRLISOS.

c) La falta de medidas de coordinación y cooperación Por último, en el caso de que la intervención sobre estos hechos deba ser llevada a cabo por varios de los empresarios presentes en el centro de trabajo, se tendrán que arbitrar entre ellos las medidas de coordinación y cooperación necesarias. En la práctica, estas también pueden consistir en la adopción de procedimientos o protocolos de gestión de conflictos en los centros de trabajo. La falta de adopción de estas medidas puede suponer una infracción grave (Art. 12.13 TRLISOS) O muy grave (Art. 13.7. TRLISOS) cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.<sup>41</sup>

## 14. 4. FALLOS EN LA INVESTIGACIÓN:

*“El Juzgado de Instrucción número 5 de Alcalá de Henares ha archivado las diligencias abiertas para investigar el origen de la difusión de un vídeo sexual en mayo de 2019 de una madre de 32 años trabajadora de la fábrica de Iveco de San Fernando de Henares que se quitó la vida como consecuencia de ello.”<sup>42</sup>*

*“El archivo se produce por “falta de autor conocido” del delito de descubrimiento y revelación de secretos investigado, según han informado a Europa Press fuentes jurídicas. La juez Ana María Gallegos se hizo cargo del caso tras recibir el atestado policial del suicidio, que investigó si fue una antigua pareja de la fallecida o ella misma por un error la que propagó por primera vez esas imágenes íntimas*

Me resulta increíble creer, que los departamentos de la policía encargados en temas de delitos informáticos, no hayan podido encontrar el origen, quién fue la primera persona que envió el video y con qué objetivo. Está claro que su objetivo era dañar a la víctima “acosarla”. También me resulta difícil entender, cómo con técnicas policiales aplicadas a todas y cada una de las personas que vieron el video o lo tenían en sus terminales móviles, no dieran con la raíz del causante principal del hostigamiento.

Atentando contra los derechos imagen de la víctima, intimidad e integridad. Desde lo que se conoce a través de los medios de comunicación, es que el inicio de la difusión del video podría venir presuntamente a través de una expareja suya.<sup>43</sup> Los medios han arrojado la información, de qué podía a ver sido presuntamente un exnovio que también trabajaba en dicha empresa el primero en difundir las imágenes.

Desde mi punto de vista estamos ante un claro casos de APT, una vez más sin resolver y con los acosadores saliendo impunes de sus maquiavélicas acciones.

El archivo se produce por “falta de autor conocido” del delito de descubrimiento y revelación de secretos investigado, según han informado a Europa Press fuentes jurídicas.

- Considero que se incurrió en:

#### **IV.3.2. LA INVESTIGACIÓN DE LOS DAÑOS PARA LA SALUD**

Cuando el el empresario sea conocedor de la posible relación entre el daño para la salud de uno de sus trabajadores y las condiciones de trabajo debe investigar las causas que lo han podido producir y adoptar, en su caso, las medidas de prevención que procedan (Art. 16.3 LPRL)

#### **IV.3.4. OTRAS MEDIDAS ESPECÍFICAS**

Además de las medidas expuestas, el einpresario podrá adoptar otras que estime convenientes y necesarias para eliminar, evitar o reducir los riesgos de esta naturaleza que identifique en el centro de trabajo recurriendo a la acción de los técnicos de prevención y a la realización de medidas de análisis o evaluación solamente si ello fuera necesario.

#### **LA INFRACCIÓN POR ACOSO SEXUAL**

El Art. 8.13. prevé como infracción muy grave "el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma".

El empresario también puede ser responsable por omisión por una conducta de acoso sexual que hubiera tenido lugar en el ámbito de las relaciones laborales de su empresa cuando el sujeto causante de dicha conducta fuera uno de los trabajadores a su servicio que no ejerciera facultades directivas o incluso cuando se tratase de personal externo a la empresa siempre que habiendo tenido conocimiento de esa conducta, o debiendo haberlo tenido, no hubiera adoptado las acciones o medidas necesarias para evitarla.

---

44. [https://www.abc.es/sociedad/abci-caso-iveco-exnovio-veronica-quedo-ayer-libertad-sin-cargos-niega-autor-filtracion-video-201905302224\\_noticia.html](https://www.abc.es/sociedad/abci-caso-iveco-exnovio-veronica-quedo-ayer-libertad-sin-cargos-niega-autor-filtracion-video-201905302224_noticia.html)

En el acoso sexual se debe tener en cuenta la jurisprudencia de nuestros tribunales (entre otras muchas, las STS Sala 2a de 28.9.98; 25.5.92; 8.11.94; 11.10.95; 3.4.96; 20.10.99; 9.10.99; 1.10.99; 22.4.99; 13.2.99 y 23.6.00) sobre la especial valoración de la declaración de la persona afectada por esta conducta siempre que la misma tenga los siguientes requisitos:

Ausencia de incredibilidad subjetiva derivada de las relaciones acosador / acosado que pudiera conducir a deducción de la existencia de un móvil de resentimiento, enemistad, venganza, enfrentamiento u otro interés de cualquier índole que prive a la declaración de la aptitud necesaria para generar certidumbre; Verosimilitud: es decir, constatación de la concurrencia de corroboraciones periféricas de carácter objetivo Persistencia en la incriminación: esta debe ser prolongada en el tiempo, plural sin ambigüedades ni contradicciones, pues constituyendo la única prueba enfrentada a la negativa del acusado, que proclama su inocencia, prácticamente la única posibilidad de evitar la indefensión de éste es permitirle que cuestione eficazmente dicha declaración. <sup>41</sup> [http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)

## 14. 5. EL SUICIDIO COMO FORMA DE ESCAPAR DEL PISCOTERROR.

EUROPA PRESS, MADRID 25/05/2020 17:58 | Actualizado a 25/05/2020 18:09

El Juzgado de Instrucción número 5 de Alcalá de Henares ha archivado las diligencias abiertas para investigar el origen de la difusión de un vídeo sexual en mayo de 2019 de una madre de 32 años trabajadora de la fábrica de Iveco de San Fernando de Henares que se quitó la vida como consecuencia de ello.

*“El archivo se produce por “falta de autor conocido” del delito de descubrimiento y revelación de secretos investigado, según han informado a Europa Press fuentes jurídicas. Los agentes analizaron el vídeo que se filtró y comprobando quiénes lo compartieron y si la mujer pudo sufrir acoso por este motivo por parte de algunas personas de la empresa que trabajaba, del grupo Iveco.*

*La mujer, de 32 años y madre de dos hijos pequeños, estaba preocupada tras la difusión del vídeo entre sus compañeros de trabajo por lo que opinaría su marido, que lo vio tras su difusión. En ese momento, la mujer padeció una crisis nerviosa. Al día siguiente, se suicidó en su casa de Alcalá de Henares.”*

Como hemos visto, para un acosador el suicidio de la víctima es su triunfo. Estamos hablando de personas con rasgos psicopáticos quién inducen estas conductas con tal de destruir a la víctima. Y sin culpables, no hay víctima, no hay delito. Esta es la triste realidad del mobbing.

- *Considero que se aplicado las siguiente infracciones que contempla LPRL:*

### **INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

*Las infracciones en el orden social aplicación como consecuencia de conductas de acoso y violencia en el trabajo pueden ser de carácter laboral o de prevención de riesgos laborales. La naturaleza de estas infracciones define el ámbito de las actuaciones de control y vigilancia encomendadas a la Inspección de Trabajo para el posterior ejercicio de sus funciones de requerimiento o, en su caso, de inicio del procedimiento administrativo sancionador en el orden social.*

### **LAS INFRACCIONES LABORALES POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

*Las infracciones laborales por conductas de acoso y violencia en el trabajo vienen fundamentalmente marcadas por el incumplimiento de lo dispuesto en el Art. 4.2.e) ET en el se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.*

*Los otros preceptos de la legislación laboral referidos al acoso se encuentran previstos en el Art. 48 de la LO 3/2007 en lo que se refieren a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” y en las cláusulas normativas de los convenios colectivos cuando trata de esas mismas ineditas respecto a todas las situaciones de acoso en general.*

*El Art. 48.1 de la LO 3/2007 establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.*

*La obligación de arbitrar estos procedimientos puede ser tanto laboral como de prevención de riesgos laborales, dado el carácter ambivalente de estas obligaciones legales y convencionales así como el carácter extensivo del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales que establece el Art. 1 LPRL.*

*Por lo tanto, el incumplimiento de estas obligaciones preventivas, aunque no haya habido una conducta de acoso y violencia laborales, puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales. En consecuencia es preciso analizar las posibles formas de infracción laboral. 41*

A mi parecer es un gran fallo de la jurisprudencia, que no se tuvieron en cuenta la intimidad y los derechos de la víctima a la protección, que sin duda estaba siendo objeto de burlas y socabamiento de su intimidad en el entorno laboral.

### **14. 6. INMUNIDAD PARA EL AUTOR O AUTORES DE ATP.**

Esta desgraciada noticia, donde el suicidio de una persona ha sido el resultado de la poca formación e información y colaboración de las instituciones, tanto empresariales, sindicales como policiales. Arrojan que el autor o autores de dichos actos, que obligaron a una persona víctima de APT en su entorno laboral a quitarse la vida, por no soportar la situación que estaba viviendo.

Una vez más, los autores de dichas conductas totalmente vejatorias para la víctima, han salido libres del proceso judicial. NO HAY CULPABLES.

La culpa recayó una vez más sobre la víctima dejando huérfanos a dos niños y una familia destrozada.

Quizás hay muchos agentes involucrados, la empresa y la reputación de la misma por mirar para otro lado. Las indemnizaciones para las víctimas, la reputación de directivos y sindicatos...etc. Una vez más la que pierde es la víctima.

“Así es como acaba una situación de APT o Mobbing, la victoria siempre es víctima.”

El resultado del suicidio, quizá por envidia, celos, por psicopatología del acosador, la cuestión es que una vez más, los acosadores ganaron a las víctimas.“

Esta es la triste realidad de las situaciones de APT o mobbing, una lacra del siglo XXI que todos debemos erradicar.

- Considero de gran importancia desde la normativa LPRL los siguientes conceptos:

De estas notas básicas que definen el acoso moral se deduce que nos encontramos ante una conducta pluriofensiva puesto que supone al mismo tiempo la violación de derechos de distinta índole. Por una parte, el acoso moral supone la violación del derecho a la integridad moral y la consideración debida a la dignidad en el trabajo (Art. 15 CE y Art. 4.2.e) ET) y por otro supone la violación del derecho a la integridad física y la garantía de protección de la seguridad y salud en el trabajo (Art. 15 CE, Art. 4.2.d) ET y Art. 14.2 LPRL).

Hay que precisar también, que por un lado el acoso moral supone siempre la violación del derecho a la integridad moral y a la consideración debida a la dignidad en el trabajo, pero sin embargo no agota el contenido de tales derechos ya que puede haber otros actos y conductas que no merezcan la calificación de acoso por no cumplir con todos los requisitos arriba descritos pero que sí supongan una violación de los mismos. Y por otro lado, también puede haber otras conductas, como las causantes de estrés laboral, que pueden vulnerar el derecho a la integridad física de la persona sin que por ello atenten contra su dignidad o integridad moral. El acoso moral, por tanto, solo se refiere a conductas pluriofensivas que atentan simultáneamente contra ambos derechos y se debe diferenciar de otras conductas afines que solamente vulneran uno de ellos. Del estudio y análisis de la casuística sobre el acoso moral en el trabajo podemos concluir que estas conductas se pueden clasificar en tres modalidades. Por un lado, se encuentran las conductas abusivas de los mandos o responsables de la empresa en el uso de su potestad de organización y dirección en lo que se ha venido denominando tradicionalmente por la doctrina y alguna legislación pasada como abuso de autoridad". Otra manifestación del acoso es la que sucede entre personas que no inantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o que si la mantuvieran ésta no sería relevante. Se trata, en este caso, de la "conducta vejatoria" o de "maltratos que se lleva a cabo frente a un trabajador. Y la última variedad es la que se prevé en nuestra legislación vigente y se tipifica de modo expreso por el Art. 8.13 bis TRLISOS como infracción muy grave, que es el acoso discriminatorio. A continuación analizamos los tres tipos de conducta. 41

Clicar para visualizar el video:



## 15. CONCLUSIONES.

Una vez elaborado este trabajo, se me plantean muchas preguntas:

- ¿Cómo una organización es permisiva ante situaciones de APT? Incluso justificando su sistema de liderazgo hacia actitudes de hostilidad en la cadena jerárquica entre sus propios empleados.
- ¿Por qué las organizaciones no toman medidas o simplemente no están atentos a situaciones que pueden derivar en APT hacia sus trabajadores? Incluso poniendo en riesgo la salud y la productividad beneficiosa para la propia empresa.
- ¿Por qué estas personas con rasgos psicopáticos no son detectadas dentro de la organización? Dejando que socaven la autoestima de sus compañeros o subordinados hasta el punto, de ver qué personas que jamás habían causado ningún problema ni baja laboral en años, comienzan a manifestar enfermedades, sin que la organización vea sospechosa esa situación.
- ¿Por qué las empresas u organizaciones son cómplices indirectas del psicoterror? Hasta el punto de presenciar ante sus propios ojos, ver el deterioro de sus empleados, incluso el suicidio de sus trabajadores.

Está claro que los Riesgos Psicosociales no son tomados con la importancia que merecen. De hecho en los cursos de formación en PRL que las empresas imparten a sus trabajadores, en la mayoría de los casos, ni siquiera son nombrados, no les proporcionan información ni les dan pautas para detectar este riesgo, al que pueden estar expuestos. Estos cursos de formación se suelen centrarse, sobre todo en los Riesgos Laborales que pueden derivar en accidentes, dejando los riesgos psicosociales de lado.

El objetivo de mi trabajo no es otro que una investigación sociolaboral de los Riesgos Psicosociales en concreto sobre el APT . Pese a tener constancia, a través de infinidad de estudios teóricos de la peligrosidad de los mismos, desde las empresas no se repara en la incidencia sobre la salud de los trabajadores, no son tomados con la seriedad, eficacia y prevención necesarios para evitar el mobbing, sobre sus trabajadores. No es un tema en el que se inviertan los recursos necesarios para detectar situaciones de abuso o simplemente para evitar que su organización se convierta en un lugar tóxico para sus trabajadores.

También se puede observar que a los profesionales de la salud psicológica y médica, no les es fácil atribuir las patologías médicas que sufren los pacientes, como consecuencia a la exposición del psicoterror al que están sometidos en sus lugares de trabajo. Por tanto

se debería invertir en la formación e información de los profesionales, médicos, personal de RL, de RRHH y juristas, en la existencia de las consecuencias derivadas del mobbing. Toda la documentación científica del tema, desarrollada por muchos profesionales de la psicología y sociología que llevan décadas dando luz a estas sombras, parece que no es suficiente para administraciones, organizaciones sindicales, colegios de médicos y psicólogos, políticos, juristas,...pongan los esfuerzos necesarios en informar de esta realidad cada vez mas latente, y que todo este grupo de agentes implicados en la información, detección y prevención recaiga con el peso y la relevancia suficiente para que las empresas pongan soluciones a estos hechos.

Desde la perspectiva de la PRL la normativa es un tanto genérica y en materia de APT, no son tomados con la relevancia que merecen. Nos encontramos con juristas inexpertos o desinformados, que no saben canalizar ni elaborar unas estrategias concisas y correctas para poder defender y proteger a las víctimas. Quizá no sepan que “el psicoterror” es un hecho y no sepan interpretar la ley con la importancia que merece. Sin la información necesaria y una jurisprudencia firme, la víctima cada vez se sentirá más indefensa y más insegura a la hora de denunciar.

Es vital, que la víctima sepa que está siendo víctima de una situación sobrevenida de la cual no es culpable, y debería poder sentirse apoyada a la hora de expresar ese malestar, con la seguridad que va ha ser entendida, escuchada, protegida y defendida. Por el contrario, en muchos casos, por vergüenza o miedo a que nadie le crea, se encuentran en una situación de indefensión en la que se ven sin recursos para salir.

Estamos ante una plaga que, aún en el siglo XXI, con toda la literatura y especialistas que dedican su vida al estudio de esta realidad cada vez más latente en las organizaciones, no es escuchada ni tratada con la importancia que merece.

*“Desde la política, el mobbing o psicoterror laboral es para muchos especialistas que , la peor amenaza individual sobrevenida en la era postindustrial para los trabajadores, y puede en los próximos años, ya que los estudios arrojan que más del 11% de la población activa refiere ser víctima de acoso laboral, según estudios realizados por la Universidad de Alcalá de Henares. A pesar de ello, es poca la atención que hasta hoy ha recibido por parte de las instituciones empresariales y sindicales dentro del mundo de habla hispana, y aún menos por parte de los poderes legislativos.*

*Independientemente del argumento de tipo macroeconómico, que muestra cómo un problema el del psicoterror laboral sangra en millones de horas de trabajo perdidas la riqueza nacional, amén de las bajas, despidos, gastos médicos, pensiones, etc...*

*Y el inmenso sufrimiento personal, nos encontramos con exigencia política y ética que demanda de las autoridades legislativas, encargados de proteger los bienes jurídicos (como es el derecho básico de los trabajadores a que sus trabajos no les roben la salud ni el bienestar), que protejan, mediante las oportunas leyes, tales derechos. Si se protege al trabajador de los riesgos laborales como son las exposiciones a*



*sustancias nocivas o a ruidos inadecuados, cuánto más se les debería proteger de la persecución perversa que perpetran los acosadores contra sus víctimas, indefensas jurídicamente ante ellos.*

*Las dificultades técnicas, consustanciales al tipo de complejo problema de que se trata, no deben hacerle rechazar el estudio y la inclusión de supuestos legales que tipifiquen y penalicen las conductas que persiguen y consiguen la destrucción psicológica del trabajador. No deberían servir de excusa para no proceder a la proyección a la protección de estos derechos las dificultades probatorias de gran parte de las conductas de mobbing. La privacidad y el secreto de tales conductas es precisamente un elemento característico de por qué resultan tan perversas.<sup>8</sup>*

*Serviría de mucho, sobre todo como incentivo de tipo moral, que nuestro país, al igual que ya han hecho otros, firmaran protocolos de protección contra tales tipos de comportamiento perversos.”*

*Las conclusiones arrojadas por este estudio al que me he permitido adentrar, es la indefensión con las que se encuentran las personas víctimas de mobbing, encerradas en un callejón sin salida, asediadas por la culpa invisible ante el psicoterror, no escuchadas, ninguneadas por testigos mudos que tienen miedo a perder sus trabajos, abandonadas por las instituciones y los sindicatos, perdidas en una agonía de desesperación.*

Desde mi punto de vista las instituciones pertinentes, desde los departamentos de PRL, deberían entender el APT, como uno de los mayores riesgos que puede sufrir una persona en su lugar de trabajo, un accidente mudo pero real. Instaurar protocolos claros de detección precoz, protocolos de actuación eficaces y en el momento que se sospeche las artimañas y perfil de un acosador, que sea inmediatamente destituido o apartado de la institución o empresa. Que hagan más acopio de lo que pasa dentro de sus organizaciones no a lo que escuchan. No intervenir en una situación de acoso es potenciarla. Me gustaría poder añadir, que al igual que los delitos sexuales, se deberían tratar a los delitos de mobbing como una “agresión ética, moral” hemos visto que acarrear terribles consecuencias enfermedad y muerte. Plantearía poder tener un protocolo de detección incluso una red de datos, donde un empresario, antes de contratar a un trabajador, pudiese exigir un certificado de “buenas formas” o “ética profesional”, o un certificado de no APT, el cual certifique que esta persona no es un acosador o no se ha visto involucrado en dicho delito. Ya que, como hemos podido ver, los abusadores no solamente quedan inmunes, sino que repiten una y otra vez su perfil maquiavélico con todos los trabajadores que les resulten una amenaza.

Designar, poner nombre y apellidos, nombrar a estas personas como auténticos acosadores organizacionales, de manera que queden expuestas sus conductas y expedientados para futuros trabajos.

---

<sup>8</sup>. Iñaki Piñuel y Zabala “Mobbing” como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae. Santander, 2001

De este modo sería una herramienta útil para una empresa o institución. Ya que estas personas cuentan con una personalidad grandilocuente y manipuladora difíciles de detectar en un inicio. Poder proteger a sus empleados de dicha desgracia, antes de que ocurra debe ser una prioridad del departamento de PRL.

Nos encontramos en todos los casos que estos trabajadores víctimas de APT, pasan de ser unos trabajadores con una gran eficacia y fortaleza profesional, intelectual y física, una personalidad leal e intachable, a ser un despojo humano al cual le han robado, no solo sus cualidades profesionales, sino su salud psicológica y física.

En una entrevista que he realizado con Ana Padrones Gómez, Técnico del Centro de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Castilla y León, apunta que los técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, poseen estrategias, técnicas y encuestas de detección sobre situaciones de mobbing, que se ejecutan en las empresas, pero que no siempre son efectivas, por el miedo de las propias víctimas a perder el trabajo y el ocultismo y negación de las organizaciones. También apunta que la legislación en PRL es muy genérica en este aspecto, y que los técnicos se ven con gran dificultad para detectar este tipo de situaciones, ya que es muy difícil si la víctima no expresa explícitamente los hechos a la organización preventiva de la empresa, que en ese caso deberá tomar las medidas adecuadas para poner fin a estas situaciones. Anima a las víctimas a denunciar los hechos, para que así se puedan activar los protocolos necesarios para protegerla.

Como hemos visto, las víctimas entran en un bucle de conductas que les llevan a la vergüenza y la culpa, también a errores de atribución, por eso es tan difícil detectar las situaciones de APT en su origen y saltan, cuando ya los daños son latentes.

Los propios profesionales en esta materia ven un vacío de apoyo hacia las víctimas, que es muy perjudicial para los trabajadores, los cuales desempeñan su trabajo en organizaciones tóxicas. Son conscientes de la dificultad de encarar estos hechos, poder detectarlos a tiempo y poner fin a esas conductas, si no cuentan con el apoyo y la disponibilidad de las propias empresas para detectar y poner nombre a pequeños actos que en el tiempo, tendrán terribles consecuencias para los trabajadores víctimas de mobbing.

Existe un gran desconocimiento sobre el tema y falta de acciones por parte de entidades sindicales, jurídicas y políticas. Falta de profesionales psicólogos y psiquiatras especializados en este tema, unido a la dificultad de los facultativos médicos para asociar las patologías de sus pacientes a la consecuencia del psicoterror al que están siendo sometidos, meses incluso años, en modo de goteo incesante en sus lugares de trabajo,

son objeto de revictimización, haciendo difícil que la víctima denuncie a tiempo la situación que está viviendo.

La muerte lenta y el vaciado del alma de una persona víctima de APT, es más común de lo que simplemente parece. Nos encontramos con juristas poco especializados en dicho tema, que a la larga perjudican a la víctima, dejando impune al acosador, que sin duda va a continuar con su estela de víctimas a lo largo de su recorrido profesional.

Estoy tremendamente orgullosa, que en mi futura carrera como docente, a través de la asignatura de FOL, pueda informar que los Riesgos psicosociales y en concreto el mobbing, existen de una forma más común de lo que nos podamos imaginar, y alertar a los alumnos, que cuando se encuentren en una posible situación de APT, que lo denuncien inmediatamente o se pongan en contacto con el departamento pertinente, antes que las consecuencias les generen lesiones psicológicas y físicas de por vida.

Me gustara acabar con unas palabras del profesor Heinz....

*“En las sociedades de nuestro mundo occidentalmente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla, en el cual una persona puede matar a otra sin ningún riesgo por ser procesada por un tribunal”*

*Heinz Lehmann*

Este trabajo es un pequeño homenaje a todas aquellas personas, que fueron víctimas de Acoso Laboral en el trabajo, que son y serán....por ellos y para que podamos entre todos construir un futuro mejor.

## NO AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

**Sonia Valdespino Placer**

## 16. BIBLIOGRAFIA / WEBIOGRAFIA:

1. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_250160/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_250160/lang--es/index.htm)
2. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
3. [http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)
4. <https://osha.europa.eu/es/legislation/guidelines/framework-agreement-on-work-related-stress>
5. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
6. Heinz Lehmann, *Mobbing La persécution au travail*. Ed. Du Seuil. Paris 1996.
7. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>
8. Iñaki Piñuel y Zabala “Mobbing” como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae. Santander, 2001
- 9 <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>
10. Heinz Lehmann, “Mobbing La persécution au travail”. Ed. Du Seuil. Paris 1996. P 26,
13. Iñaki Piñuel. “100 Claves Del Mobbing. Detectar y salir: 27” (EOS PSICOLOGIA) 2017
15. Thomas Hobbes. “El Leviatan. La materia , forma y poder de un Estado eclesiástico y civil”. Circulo de lectores, Barcelona 1998.
16. Iñaki Piñuel y Zabala “Mobbing” Editorial SAL TERRAE, 2001. Pg 66.
17. Heinz Lehmann, “Mobbing La persécution au travail”. Ed. Du Seuil. Paris 1996.
18. Marian Rojas Estapé “Cómo hacer que te pasen cosas buenas”. Espasa. 2018. Pag. 52,52.
20. L.Croq, “les victimes psychiques” *Victimologie* (noviembre 1994)
21. Cit. Por M.F. Hirigoyen en *El acoso moral*. Paidós. Barcelona 1999.
23. El DSM-IV es una herramienta de diagnóstico que propone una descripción del funcionamiento del paciente.  
MDE Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales.
- 24 J.A. LOPEZ GARIA SILVA Y P. CAMPS DEL SAZ “Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral” *Mapfre Medicina* 10 (1999) 253-260.
25. D. Rhodes y k. Rhodes. *Vampires: The Emotional Predators Who want to suck the life out of you*. Prometheus Books, 1999.
26. Resumen: Tim Field, *Bully in Sight*. Pg. 120-127.

27. Daniel Goleman Social Intelligence: The New Science of Social Relationships. Bantam Books. (2006)
30. Fied "Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying" Overcoming the Silence and Denial by Which Abuse Thrives 2010
31. Vicente Garrido. "El psicópata". Algar, Alzira, Valencia 2000, pg. 117
32. Iñaki Piñuel (autor) Bernabe Tierno Jiménez (Colaborador) Amor Zero, SB EDITORIAL 2016.
34. M. Scott Peck, "People of the lie. The hope for healing human evil, op. pag. 119
35. DMS III, Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Masson, Barcelona. Pg. 421-422.
36. O.F Kernberg "Borderline personality organization" Journal of the American Psychoanalytic Association 15. (1967) pg. 641-685.
38. <https://www.msmanuals.com/es/professional/trastornos-psiquiátricos/trastornos-de-la-personalidad/trastorno-paranoide-de-la-personalidad-tp>
39. <https://www.msmanuals.com/es/professional/trastornos-psiquiátricos/trastornos-de-la-personalidad/trastorno-de-la-personalidad-narcisista>
- 40 <https://www.elperiodico.com/es/sucesos-y-tribunales/20200524/jueza-cierra-caso-iveco-suicidio-videos-sexuales-trabajo-7971920>
- 41 [http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)
44. [https://www.abc.es/sociedad/abci-caso-iveco-exnovio-veronica-queda-ayer-libertad-sin-cargos-niega-autor-filtracion-video-201905302224\\_noticia.html](https://www.abc.es/sociedad/abci-caso-iveco-exnovio-veronica-queda-ayer-libertad-sin-cargos-niega-autor-filtracion-video-201905302224_noticia.html)
42. <https://www.elperiodico.com/es/sucesos-y-tribunales/20200524/jueza-cierra-caso-iveco-suicidio-videos-sexuales-trabajo-7971920>
43. <https://www.lavanguardia.com/local/madrid/20200525/481392513589/un-juez-archiva-el-caso-de-una-trabajadora-de-iveco-que-se-suicidio-tras-la-difusion-de-un-video-sexual.html>

## 16. ANEXOS:

### 1, La Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

7. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

### 2. Criterios Técnicos 69/2019 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

6. [http://www.mitramiss.gob.es/its/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/its/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)

2.

## 16.1 . La Ley 31/1995, de 8 de noviembre

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

1. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales «BOE» núm. 27, de 31 de enero de 1997  
Referencia: BOE-A-1997-1853.

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: 10 de octubre de 2015

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la Directiva 89/391/CEE.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a



través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al artículo 31 de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997.

DISPONGO:

## CAPITULO I

Disposiciones generales Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa.

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto.

Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales.

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

## CAPITULO II

### Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

#### Sección 1.a Evaluación de los riesgos

##### Artículo 3. Definición.

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 4. Contenido general de la evaluación.

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre,

de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b) El cambio en las condiciones de trabajo.

c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

Artículo 5. Procedimiento.

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios

de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a) Normas UNE.

b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c) Normas internacionales.

d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6. Revisión.

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.

Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.

c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.

d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7. Documentación.

En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse,

para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a) La identificación del puesto de trabajo.
- b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

## Sección 2.a Planificación de la actividad preventiva

### Artículo 8. Necesidad de la planificación.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Artículo 9. Contenido.

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

### CAPITULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas Artículo 10. Modalidades.

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

a) Asumiendo personalmente tal actividad.

b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo. c) Constituyendo un servicio de prevención propio.

d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

### BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.

b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.

c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.



## Artículo 12. Designación de trabajadores.

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.

b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio. c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

## Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados.

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

## Artículo 14. Servicio de prevención propio.

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.

c) Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha

señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas

#### BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. Servicios de prevención ajenos.

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención ajenos.

1. Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

a) Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.

b) Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.

c) No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

d) Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado.

2. Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior.

Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos.

1. Las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

2. En todo caso, dichas entidades deberán:

a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

b) Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en

Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

c) Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas, en los términos que determinen las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

2. Las entidades asumirán directamente el desarrollo de aquéllas funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que hubieran concertado y contribuirán a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan:

a) Subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

b) Disponer mediante arrendamiento o negocio similar de instalaciones y medios materiales que estimen necesarios para prestar el servicio en condiciones y con un tiempo

de respuesta adecuado, sin perjuicio de la obligación de contar con carácter permanente con los recursos instrumentales mínimos a que se refiere el artículo 18.

Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva.

1. Cuando el empresario no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae. Cuando se trate de empresas que realicen actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que intervenga la empresa.

c) Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas de las previstas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas, en el periodo de vigencia del concierto. Dichas actuaciones serán desarrolladas de acuerdo con la planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.

Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:

1.o Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.

2.o Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y

de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.

3.o Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.

4.o El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.

5.o Cuando se trate de empresas que cuenten con centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar de acuerdo con la normativa aplicable.

d) La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.

e) La obligación del servicio de prevención de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

f) El compromiso del servicio de prevención de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.

g) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud derivados del trabajo.

h) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno las actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos y/u otras entidades para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.

i) La duración del concierto.

j) Las condiciones económicas del concierto, con la expresa relación de las actividades o funciones preventivas no incluidas en aquellas condiciones.

k) La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

l) Las actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles y que no quedan cubiertas por el concierto.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.2.b), las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el apartado 2.d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.



Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención.

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas entidades.

Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos.

1. De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

b) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:

1.o Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

2.o Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3.o Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

4.o Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5.o Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. En el caso al que se refiere el párrafo a) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a qué se refieren los artículos 8 y 9 de este real decreto.

En el caso señalado en el párrafo c) del apartado anterior, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

a) Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

b) Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia

deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
- c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
- e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales.

#### CAPITULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas.

Artículo 23. Solicitud de acreditación.

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, en la que se hagan constar los siguientes extremos:

- a) Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Descripción de la actividad preventiva a desarrollar.
- c) Previsión del sector o sectores en los que pretende actuar, así como del número de empresas y volumen de trabajadores a los que irá dirigida y recursos materiales previstos al efecto.
- d) Previsión de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, debidamente justificada, que deberá ser efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, y con indicación de su cualificación profesional y dedicación.
- e) Identificación de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación, tanto las que sean propiedad de la entidad como aquellas de las que pueda disponer por cualquier otro título.
- f) Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- g) Los contratos o acuerdos a establecer, en su caso, con otras entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 24. Autoridad competente.

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la comunidad autónoma o de la Ciudad con Estatuto de Autonomía donde radiquen sus instalaciones principales. Esa misma autoridad laboral será competente para conocer, en su caso, de la revocación de la acreditación.

2. La acreditación otorgada será única y tendrá validez en todo el territorio español, conforme al procedimiento regulado a continuación.

Artículo 25. Procedimiento de acreditación.

1. Recibida la solicitud señalada en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el artículo 31.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, la autoridad laboral competente solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de la comunidad autónoma, o en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3. La autoridad laboral competente recabará informe preceptivo de todas las comunidades autónomas en las que la entidad haya identificado las instalaciones a las que se refiere el artículo 23.e). La autoridad sanitaria competente hará lo mismo respecto de las autoridades sanitarias de las comunidades autónomas en las que existan instalaciones sanitarias y en relación a la aprobación de los aspectos sanitarios.

El informe de las autoridades laborales afectadas versará sobre los medios materiales y humanos de la entidad solicitante.

4. Recibida la solicitud, las autoridades laborales requeridas recabarán, a su vez, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de sus órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como cuantos otros informes considere necesarios.

5. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará y notificará la resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente para resolver, acreditando a la entidad o denegando la solicitud formulada. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el apartado 3.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada por silencio administrativo, de conformidad con el artículo 31.6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

6. Procederá dictar resolución estimatoria por parte de la autoridad laboral competente cuando se compruebe el cumplimiento de todos los extremos señalados en el artículo 23.

La resolución estimatoria se inscribirá en el Registro al que se refiere el artículo 28.

7. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26. Mantenimiento de los requisitos de funcionamiento.

1. Las entidades especializadas deberán mantener, en todo momento, los requisitos necesarios para actuar como servicios de prevención establecidos en este real decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

A fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación, las entidades especializadas deberán comunicar a la autoridad laboral competente cualquier variación que pudiera afectar a dichos requisitos de funcionamiento a través de los correspondientes registros en un plazo máximo de diez días.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de los requisitos exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de los requisitos a que se refiere el apartado anterior, podrá suspender y, en su caso, revocar la acreditación otorgada conforme al procedimiento que se establece en el artículo 27.

4. Asimismo, la acreditación podrá ser revocada por la autoridad laboral competente, como consecuencia de sanción por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En este caso, el procedimiento de revocación se iniciará sólo en virtud de la resolución administrativa firme que aprecie la existencia de infracción grave o muy grave.

Artículo 27. Revocación de la acreditación.

1. La autoridad laboral competente iniciará el expediente de revocación de la acreditación mediante acuerdo, que se notificará a la entidad afectada y que contendrá los hechos comprobados y las irregularidades detectadas o bien el testimonio de la resolución sancionadora firme por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con artículo 40.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Las comprobaciones previas al inicio del expediente sobre el mantenimiento de los requisitos de funcionamiento exigibles al servicio de prevención ajeno podrán iniciarse de oficio por las autoridades laborales o sanitarias o en virtud de los informes emitidos por los órganos especializados de participación y representación de los trabajadores en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Sí la autoridad que lleve a cabo las comprobaciones fuera distinta a la autoridad laboral que acreditó al servicio de prevención ajeno, remitirá a ésta informe- propuesta con la exposición de los hechos comprobados y las irregularidades detectadas.

4. En su caso, la autoridad laboral competente podrá recabar los informes que estime oportunos de las autoridades laborales y sanitarias correspondientes a los diversos ámbitos de actuación territorial de la entidad especializada, que habrán de ser evacuados en el plazo de quince días.

5. Tras las comprobaciones iniciales y los informes previstos, la autoridad laboral competente notificará a la entidad especializada el acuerdo a que se refiere el apartado 1 y abrirá un plazo de quince días para las alegaciones de la entidad.

6. Si con posterioridad a la fase de alegaciones se incorporaran nuevas actuaciones al expediente, se dará nuevamente audiencia a la entidad especializada para que formule nuevas alegaciones, con vista a lo actuado, por plazo de diez días, a cuyo término quedará visto el expediente para resolución.

7. La resolución se notificará en el plazo máximo de seis meses desde la fecha del acuerdo de iniciación del expediente de revocación conforme al apartado 1 y declarará una de las siguientes opciones:

a) El mantenimiento de la acreditación.

b) La suspensión de la acreditación cuando el expediente se haya iniciado por la circunstancia señalada en el apartado 3 del artículo anterior.

c) La revocación definitiva de la acreditación cuando el expediente se deba a la concurrencia de la causa prevista en el apartado 4 del artículo anterior.

En el caso del párrafo b), la resolución habrá de fijar el plazo en el que la entidad debe reunir las condiciones y requisitos para reiniciar su actividad y la advertencia expresa de que, en caso contrario, la acreditación quedará definitivamente revocada. Si la entidad especializada notificara el cumplimiento de las citadas condiciones o requisitos dentro del plazo fijado en la resolución, la autoridad laboral competente, previas las comprobaciones oportunas, dictará nueva resolución en el plazo máximo de tres meses levantando la suspensión acordada o revocando definitivamente la acreditación.



8. La resolución se notificará a la entidad especializada, al resto de autoridades laborales y sanitarias que hayan intervenido y al Registro establecido en el artículo 28 donde se anotará, en su caso, la revocación o suspensión de la acreditación mediante el correspondiente asiento.

9. Si no hubiese recaído resolución transcurridos seis meses desde la fecha del acuerdo que inicia el expediente de revocación conforme al apartado 1, sin cómputo de las interrupciones imputables a la entidad, se producirá la caducidad del expediente y se archivarán las actuaciones, de lo que se librárá testimonio a solicitud del interesado.

10. Asimismo, si no se hubiese notificado resolución expresa transcurridos tres meses desde la fecha de la comunicación por la entidad especializada a la autoridad laboral del cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en la resolución que suspendió la acreditación, se producirá la caducidad del procedimiento y la resolución en que se declare ordenará el archivo de las actuaciones con los efectos previstos en el artículo 92 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

11. Contra las resoluciones de la autoridad laboral cabrá la interposición de recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico correspondiente en los plazos señalados en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Artículo 28. Registro.

1. En los órganos competentes de las comunidades autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido acreditadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el capítulo V.

2. La configuración de los registros deberá permitir que, con independencia de la autoridad laboral competente que haya expedido la acreditación:

a) Los ciudadanos puedan consultar las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos o entidades auditoras.

b) Las entidades especializadas puedan cumplir sus obligaciones de comunicación de datos relativos al cumplimiento de los requisitos de funcionamiento con las autoridades laborales competentes.

c) Las autoridades laborales, las autoridades sanitarias, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como los órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo puedan tener

acceso a toda la información disponible sobre las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos o entidades auditoras, al margen de la autoridad que haya expedido la acreditación.

3. Los datos que obren en los Registros de las autoridades competentes, incluyendo las comunicaciones de datos relativos al cumplimiento de los requisitos de funcionamiento a que se refiere el artículo 26, se incorporarán a una base de datos general cuya gestión corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La configuración de esta base de datos deberá permitir a las comunidades autónomas que sus respectivos registros cumplan las funciones que se les atribuyen en el apartado 2.

4. Los órganos a los que se refiere el apartado 1 enviarán a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros. Las autoridades competentes que asuman como registro la aplicación informática de la base de datos general a que se refiere el apartado 3, cumplirán dicha obligación de comunicación con la sola incorporación de los datos a la referida aplicación informática.

5. Las relaciones entre las autoridades laborales se regirán por el principio de cooperación y por lo establecido en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

6. La gestión de los datos obrantes en los Registros se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades distintas de aquéllas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

Artículo 29. Ámbito de aplicación.

## CAPITULO V

### Auditorías

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, siempre que la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo.

1. La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

d) En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

a) Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.

b) Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.

c) Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el anexo I de este real decreto, en que el plazo será de dos años. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el capítulo V de la citada Ley.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el apartado 3, constituyen el contenido de la auditoría.

Artículo 31. Informe de auditoría.

1. Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

a) Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor. b) Identificación de la empresa auditada.

c) Objeto y alcance de la auditoría.

d) Fecha de emisión del informe de auditoría.

e) Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.

f) Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.

g) Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.

h) Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

i) Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

4. La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos.

1. La auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

2. El contenido, la metodología y el informe de la auditoría habrán de adaptarse al objeto que se establece en el apartado anterior.

Artículo 32. Requisitos.

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

a) El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.

b) El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

#### Artículo 33. Autorización.

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en los párrafos a), c), d), e) y g) del artículo 23.

2. La autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

3. Será de aplicación a la autorización lo previsto para la acreditación en los artículos 24 y 25 así como lo dispuesto en el artículo 26 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

#### Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias.

1. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

3. Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los artículos 30, apartados 2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este real decreto serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el artículo 5.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPITULO VI

Funciones y niveles de cualificación Artículo 34. Clasificación de las funciones.

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.

Artículo 35. Funciones de nivel básico.

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

- a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o



b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o

c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36. Funciones de nivel intermedio.

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.

b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.

d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas. f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a

desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución

horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37. Funciones de nivel superior.

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).

b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

1.o El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

2.o Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

1.o Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2.o Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3.o Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la

salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

## CAPITULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud Artículo 38.

Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en esa Area y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39. Información sanitaria.

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Carácter básico.

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.a de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.a de la Constitución: 1, excepto las referencias al capítulo V y al artículo 36, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al capítulo III de este real decreto; 2; 3; 4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; 15, apartados 1, 2 y párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2, excepto el segundo párrafo; 20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

Segunda. Integración en los servicios de prevención.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

Tercera. Mantenimiento de la actividad preventiva.

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurren las circunstancias previstas en el artículo 14 del mismo.

Cuarta. Aplicación a las Administraciones públicas.

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a) Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el artículo 36 de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los artículos 36 ó 37 de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

a) Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los artículos 36 y 37, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y

c) Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

a) Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los anexos V o VI de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

b) Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

c) A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los anexos V o VI de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los artículos 36 ó 37.

Sexta. Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar.

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Séptima. Negociación colectiva.

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.



Octava. Criterios de acreditación y autorización.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

Novena. Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos.

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

Décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará en los términos establecidos en la disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997.

Undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales.

A efectos de lo previsto en el artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el Anexo I del presente real decreto.

Duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1. A efectos de lo previsto en los apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el Anexo I de este real decreto, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

a) Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

b) Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.

c) Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. A efectos de lo previsto en el artículo 13.8.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el artículo 22 bis.1.b) de este real decreto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Primera. Constitución de servicio de prevención propio.

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos a) y b) del artículo 14, deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el anexo I que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Segunda. Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 a 27 de esta norma en materia de acreditación y requisitos.

Tercera. Acreditación de la formación. (Derogada)

Cuarta. Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos.

En tanto se desarrolla lo previsto en la disposición adicional cuarta, «Aplicación a las Administraciones públicas», la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS Única. Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

DISPOSICIONES FINALES Primera. Habilitación reglamentaria.

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.
2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3 de este Real Decreto.

Segunda. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", a excepción del apartado 2 del artículo 35, que lo hará a los doce

meses, y de los apartados 2 de los artículos 36 y 37, que lo harán el 31 de diciembre de 1998.

Dado en Madrid a 17 de enero de 1997.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, JAVIER ARENAS BOCANEGRA

#### ANEXO I

JUAN CARLOS R.

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo. l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

#### ANEXO II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

Don: .....

en calidad de: .....  
de la empresa: .....,  
declara que cumple las condiciones establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la autoridad laboral competente.

Datos de la empresa:

Datos relativos a la prevención de riesgos:

De nueva creación  Ya existente

NIF: CIF:

Nombre o razón social:

Domicilio social:

Municipio:

Provincia: Código postal:

Teléfono:

Actividad económica:

Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:

Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):

Número de trabajadores:

Realizada la evaluación de riesgos con fecha:

Superficie construida (m<sup>2</sup>):

(Lugar, fecha, firma y sello de la empresa)

### ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

#### ANEXO IV

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual. e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

Riesgos existentes

Actividad preventiva procedente

#### BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios. Total horas: 5.

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual. e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

V. Primeros auxilios. Total horas: 2.

## ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.

#### BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.

d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1.o Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:

Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

a) Máquinas.

b) Equipos, instalaciones y herramientas.

c) Lugares y espacios de trabajo.

d) Manipulación, almacenamiento y transporte.

e) Electricidad.

f) Incendios.

g) Productos químicos.

h) Residuos tóxicos y peligrosos.

i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes. j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2.o Riesgos relacionados con el medioambiente de trabajo: 1.a Agentes físicos.

a) Ruido.

b) Vibraciones.

c) Ambiente térmico.

d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes. e) Otros agentes físicos.

2.a Agentes químicos.

3.a Agentes biológicos.

4.a Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5.a Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3.o Otros riesgos:

a) Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.



b) Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general. c) Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.

d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170.

III. Metodología de la prevención II: Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

a) Protección colectiva.

b) Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos. c) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.

d) Protección individual.

e) Evaluación y controles de salud de los trabajadores.

f) Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40.

IV. Metodología de la prevención III: Promoción de la prevención.

a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.

b) Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas. Total horas: 20.

V. Organización y gestión de la prevención.

1.o Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

2.o Organización de la prevención dentro de la empresa:

a) Prevención integrada. b) Modelos organizativos.

3.o Principios básicos de gestión de la prevención:

a) Objetivos y prioridades.

b) Asignación de responsabilidades. c) Plan de prevención.

4.o Documentación.

5.o Actuación en caso de emergencia:

a) Planes de emergencia y evacuación. b) Primeros auxilios.

Total horas: 50.

## ANEXO VI

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.

II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

A) Seguridad en el trabajo.

B) Higiene industrial.

C) Ergonomía y psicología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común.

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

a) Condiciones de trabajo y salud. b) Riesgos.

c) Daños derivados del trabajo.

d) Prevención y protección.

e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención. Total horas: 20.

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales. 1.o Seguridad en el trabajo:

a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad. b) Accidentes de trabajo.

c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.

d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.

e) Norma y señalización en seguridad. f) Protección colectiva e individual.

g) Análisis estadístico de accidentes.

h) Planes de emergencia y autoprotección.

i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.

j) Residuos tóxicos y peligrosos.

k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes. l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70.

2.o Higiene industrial:

a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.

b) Agentes químicos. Toxicología laboral.

c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.

d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.

e) Normativa legal específica.

f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.

g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control. Total horas: 70.

3.o Medicina del trabajo:

a) Conceptos básicos, objetivos y funciones. b) Patologías de origen laboral.

c) Vigilancia de la salud.

d) Promoción de la salud en la empresa.

e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica. f) Planificación e información sanitaria.

g) Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20.

4.o Ergonomía y psicología aplicada:

a) Ergonomía: conceptos y objetivos.

b) Condiciones ambientales en ergonomía.

c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.

d) Carga física de trabajo.

e) Carga mental de trabajo.

f) Factores de naturaleza psicosocial.

g) Estructura de la organización.

h) Características de la empresa, del puesto e individuales.

i) Estrés y otros problemas psicosociales.

j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación. k) Intervención psicosocial.

Total horas: 40.

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. 1.o Formación:

a) Análisis de necesidades formativas. b) Planes y programas.

c) Técnicas educativas.

d) Seguimiento y evaluación.

2.o Técnicas de comunicación, información y negociación:

a) La comunicación en prevención, canales y tipos. b) Información. Condiciones de eficacia.

c) Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial. b) Planificación de la prevención.

c) Organización de la prevención.

d) Economía de la prevención.

e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40.

5. Técnicas afines.

a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad. b) Gestión medioambiental.

c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales. d) Seguridad vial.

Total horas: 20.

6. Ámbito jurídico de la prevención.

a) Nociones de derecho del trabajo.

b) Sistema español de la seguridad social.

c) Legislación básica de relaciones laborales.

d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales. e) Responsabilidades en materia preventiva.

f) Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

II. Especialización optativa.

A) Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.o de la parte común.

B) Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.o de la parte común.

C) Área de Ergonomía y Psicología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.o de la parte común.

ANEXO VII

Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

A. Agentes.

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

a) Choques, vibraciones o movimientos.

b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.

c) Ruido.

d) Radiaciones no ionizantes.

e) Frío y calor extremos.

f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos.—Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos.—Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

a) Las sustancias etiquetadas como H340, H341, H350, H351, H361, H371, H361d, H361f, H350i y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

c) Mercurio y derivados.

d) Medicamentos antimitóticos.

e) Monóxido de carbono.

f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. Procedimientos.

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

#### ANEXO VIII

Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

##### A. Trabajadoras embarazadas.

##### 1. Agentes.

##### a) Agentes físicos:

Radiaciones ionizantes.

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

##### b) Agentes biológicos:

Toxoplasma.

Virus de la rubeola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización. c) Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas como H360, H360D, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df y H370 por el Reglamento (CE) n.o 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.o 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.—Trabajos de minería subterráneos. B. Trabajadoras en período de lactancia.

**16.2. Criterios Técnicos 69/2019 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo.**

6. [http://www.mitramiss.gob.es/its/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/its/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACION



SUBSECRETARÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA  
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

Registro Salida

Fecha: 19/02/2009

Hora: 12:58:53

SUBSECRETARÍA

DIRECCION GENERAL DE LA  
INSPECCION DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

RAB/mc

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

### **INTRODUCCIÓN**

El **Criterio Técnico (CT) 34/2003** sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo constituyó un primer y valioso enfoque sobre las acciones que se debían adoptar por la Inspección sobre esta materia.

En dicho criterio se reconocía que esta conducta debía ser considerada como un atentado a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y, por lo tanto, podía ser constitutiva de la infracción laboral muy grave prevista en el **Art. 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por el R.D.-Legislativo 5/2000, en adelante TRLISOS. Sin embargo, aunque dicho CT reconocía que esta conducta podía también tener un encaje dentro de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, en adelante LPRL, -de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4.7.c) y 25.1. de dicha Ley-, no llegó a establecer de forma plena cuáles eran los criterios de aplicación de esta norma a la diversa y variada casuística de los riesgos psicosociales en general, y dentro de ellos al acoso moral y la violencia en el trabajo en particular, todo ello en gran parte debido a las incertidumbres que entonces existían en el ámbito de la Unión Europea sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales dentro de la legislación preventiva.

Sin embargo, desde la aprobación de dicho CT ha habido **novedades** en el terreno normativo y jurisprudencial que conviene resaltar. Por un lado, la OIT aprobó en 2003 un Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios en el que aborda estas situaciones tanto desde la perspectiva de las relaciones laborales como de la prevención de riesgos laborales.

A finales del año 2003 se aprobaron **las Leyes 51/2003 y 62/2003** en trasposición de diversas Directivas comunitarias sobre Igualdad de Trato y no Discriminación en las que se regula por primera vez el acoso, aunque referido solamente a las conductas que tengan un móvil discriminatorio.

También es de resaltar que se cuenta con una amplísima **jurisprudencia** sobre el acoso moral y de su concepto dentro de la legislación laboral, que reconoce las enfermedades derivadas de una conducta de acoso moral como accidente de trabajo (entre otras, las STSJ Navarra de 30.4.01, 18.5.01 y 15.6.01), e incluso otras sentencias más recientes que claramente consideran el acoso moral y el estrés laboral como riesgos laborales que deben ser

www.mtin.es/itss  
dgrtss@mtin.es

C/ AGUSTIN DE BETHENCOURT, 4  
28071-MADRID  
TEL. 91 3631152  
FAX: 91 3630678



El Tribunal Constitucional, por su parte, en las sentencias STC 62/2007 y aún con mayor énfasis, en la STC 160/2007 reconoce que las obligaciones del empresario previstas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psíquico motivados por la del trabajo que pueda potencialmente padecer el trabajador cuando aquellos sean ciertos y previsibles.

Además, en la negociación colectiva entre representantes de los empresarios y los trabajadores, tanto a nivel europeo como nacional, se han concluido dos Acuerdos Marco, el primero sobre el Estrés Laboral (alcanzado en el año 2004 y transpuesto a nuestro marco de negociación colectiva por el ANC 2005-BOE de 16.3.05-) y otro Acuerdo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007 y transpuesto de idéntico modo en el ANC 2007 -BOE de 14.1.08-). En ambos Acuerdos se reconoce, en el primer caso de forma clara y expresa y en el segundo de forma referencial, la aplicación de la Directiva Marco 89/391/CEE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a dichas materias, lo que supone a su vez el reconocimiento de la aplicación de la LPRL que traspuso dicha Directiva.

También dentro de nuestro ámbito de negociación colectiva se han registrado algunos convenios colectivos sectoriales y de empresa en los que se establece un sistema de gestión de las quejas y denuncias internas ante situaciones de acoso sexual y acoso moral en el trabajo. Estos procedimientos también se han introducido en normas dictadas por algunas administraciones públicas autonómicas (así, por ejemplo, la Orden de 4 de octubre de 2006 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco), locales y universitarias, y además la reciente LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo y la obligación por las empresas y administraciones públicas de arbitrar medidas de prevención de estas conductas a través de los mencionados procedimientos internos de gestión de quejas a los que antes hemos aludido en su Art. 48.

Todas estas novedades son lo suficientemente relevantes como para formular un nuevo Criterio Técnico aunque referido esta vez, para mejor comprensión y ordenación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no solamente a las conductas de acoso moral en el trabajo sino a todas las situaciones de violencia

psicológica en el trabajo, concepto que comprende todas las formas de acoso y maltrato en el trabajo, y también, por razones sistemáticas, a las situaciones de violencia física interna.

Estas últimas se encuentran directamente emparentadas con las situaciones de violencia psicológica por cuanto que normalmente se suceden o anteceden a las mismas. La violencia física externa va a ser por ello abordada en otro Criterio Técnico mientras que la violencia física interna, en cambio, merece un tratamiento similar al de la violencia psicológica y por ello resulta más adecuado su análisis dentro del presente CT.

El objetivo del presente Criterio Técnico es el de fijar los criterios de actuación de la ITSS teniendo muy en cuenta la experiencia acumulada por los Inspectores en los últimos años en la aplicación de su propia normativa, muy en especial de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y para el supuesto especial del personal funcionario y estatutario al servicio de las administraciones públicas establecer de modo general el criterio de utilización del requerimiento específicamente regulado en el Art. 45.1 LPRL ante esta clase de supuestos de hecho.

En consecuencia, con el carácter establecido en el art. 21 de la Ley 30/92, de 30 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en adelante LRJPAC, esta Dirección General, en su condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de las competencias establecidas en el art. 18.3.7 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en adelante LOITSS, a propuesta de la Subdirección General para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, previa consulta a las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas, dicta el siguiente:

## CRITERIO TECNICO

### I.- LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico "acoso y violencia en el trabajo", a los efectos de lo previsto en este Criterio Técnico son las siguientes:

#### 1.1. LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA INTERNA

Se deben entender como conductas de violencia física interna aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Quedan excluidas de este concepto las agresiones realizadas por personas que no forinen parte de esas empresas o cuya presencia en el centro de trabajo sea ilegítima, ya

que en este supuesto estamos ante un caso de violencia física externa cuyo tratamiento será el previsto en otro Criterio Técnico.

## 1.2. LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Dentro de estas hay que recoger

### 1.2.1. EL ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1. de la citada L.O. 3/2007 lo define como "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".

### 1.2.2. EL ACOSO MORAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO

Del estudio y análisis de la casuística sobre el acoso moral en el trabajo podemos concluir que estas conductas se pueden clasificar en tres modalidades. Por un lado, se encuentran las conductas de abuso del poder de dirección de los mandos o responsables de la empresa en lo que se ha venido denominado tradicionalmente por la doctrina y alguna legislación en el pasado como "abuso de autoridad". Otra manifestación del acoso es la conducta vejatoria o de maltrato hacia un trabajador que se produce entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o que, si la mantuvieran, ésta no sería relevante. Y la última variedad es la que se prevé en nuestra legislación vigente y se tipifica de modo expreso por el Art. 8.13 bis LISOS como infracción muy grave, que es el acoso discriminat

Las anteriores conductas, que suponen acoso y violencia en el trabajo, se analizan más detenidamente en la Guía de Comprobación.

## II.- INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las infracciones en el orden social aplicación como consecuencia de conductas de acoso y violencia en el trabajo pueden ser de carácter laboral o de prevención de riesgos laborales. La naturaleza de estas infracciones define el ámbito de las actuaciones de control y vigilancia encomendadas a la Inspección de Trabajo para el posterior ejercicio de sus funciones de requerimiento o, en su caso, de inicio del procedimiento administrativo sancionador en el orden social.

### II.1 LAS INFRACCIONES LABORALES POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las infracciones laborales por conductas de acoso y violencia en el trabajo vienen fundamentalmente marcadas por el incumplimiento de lo dispuesto en el Art. 4.2.e) ET en el se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la

consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

Los otros preceptos de la legislación laboral referidos al acoso se encuentran previstos en el Art. 48 de la LO 3/2007 en lo que se refieren a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo" y en las cláusulas normativas de los convenios colectivos cuando trata de esas mismas medidas respecto a todas las situaciones de acoso en general.

El Art. 48.1 de la LO 3/2007 establece que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".

La obligación de arbitrar estos procedimientos puede ser tanto laboral como de prevención de riesgos laborales, dado el carácter ambivalente de estas obligaciones legales y convencionales así como el carácter extensivo del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales que establece el Art. 1 LPRL.

Por lo tanto, el incumplimiento de estas obligaciones preventivas, aunque no haya habido una conducta de acoso y violencia laborales, puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales. En consecuencia es preciso analizar las posibles formas de infracción laboral.

#### II.1.1 EL SUJETO RESPONSABLE DE LAS INFRACCIONES LABORALES

El sujeto responsable de las infracciones laborales solamente puede ser el empresario en la relación laboral: (Art. 2.1 TRLISOS).

Quedan excluidas de la responsabilidad por infracciones laborales las conductas de acoso en las Administraciones Públicas respecto al personal con relación funcional o estatutaria.

La responsabilidad del empresario puede ser tanto por acción como por omisión. En el primer caso, se considera conducta activa la llevada a cabo por el empresario o por la persona en que este delegue sus facultades de dirección, dependiendo la mayor o menor amplitud de esta responsabilidad del ámbito que establezca el propio precepto sancionador.

La responsabilidad del empresario por conductas omisivas deriva de su posición de garante del pleno disfrute por los trabajadores que se encuentren a su servicio de los derechos básicos que componen la relación laboral. En estos casos, la conducta no es practicada por el empresario o personas en las que este delegue sino por otros sujetos y

aquel será responsable por omisión o inacción cuando habiendo conocido o debido conocer los hechos no haya tomado las medidas suficientes y adecuadas para evitar la violación de los derechos de los trabajadores.

En la conducta del sujeto responsable debe existir algún género de dolo o negligencia. La intencionalidad no es un requisito generalmente exigible en las infracciones en el orden social y solamente actúa como un elemento de graduación de las sanciones (Art. 39.2 TRLISOS).

#### 11.1.2 LA INFRACCIÓN POR ACOSO SEXUAL

El Art. 8.13. prevé como infracción muy grave "el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma".

El empresario es responsable por la conducta activa de todos los trabajadores que ejerciten facultades de dirección empresarial, cualquiera que fuera su rango en la organización de la empresa.

El empresario también puede ser responsable por omisión por una conducta de acoso sexual que hubiera tenido lugar en el ámbito de las relaciones laborales de su empresa cuando el sujeto causante de dicha conducta fuera uno de los trabajadores a su servicio que no ejerciera facultades directivas o incluso cuando se tratase de personal externo a la empresa siempre que habiendo tenido conocimiento de esa conducta, o debiendo haberlo tenido, no hubiera adoptado las acciones o medidas necesarias para evitarla.

En el acoso sexual se debe tener en cuenta la jurisprudencia de nuestros tribunales (entre otras muchas, las STS Sala 2a de 28.9.98; 25.5.92; 8.11.94; 11.10.95; 3.4.96; 20.10.99; 9.10.99; 1.10.99; 22.4.99; 13.2.99 y 23.6.00) sobre la especial valoración de la declaración de la persona afectada por esta conducta siempre que la misma tenga los siguientes requisitos:

Ausencia de incredulidad subjetiva derivada de las relaciones acosador / acosado que pudiera conducir a deducción de la existencia de un móvil de resentimiento, enemistad, venganza, enfrentamiento u otro interés de cualquier índole que prive a la declaración de la aptitud necesaria para generar certidumbre; Verosimilitud: es decir, constatación de la concurrencia de corroboraciones periféricas de carácter objetivo Persistencia en la incriminación: esta debe ser prolongada en el tiempo, plural sin ambigüedades ni contradicciones, pues constituyendo la única prueba enfrentada a la negativa del acusado, que proclama su inocencia, prácticamente la única posibilidad de evitar la indefensión de éste es permitirle que cuestione eficazmente dicha declaración, poniendo de relieve aquellas contradicciones que señalen su inveracidad.

### II.1.3 LA INFRACCIÓN POR ACOSO DISCRIMINATORIO

En lo que se refiere a las conductas discriminatorias la TRLISOS distingue entre los actos discriminatorios (Art. 8.12) y las conductas de acoso discriminatorio (Art. 8.13.bis).

La diferencia es que en el primer caso nos encontramos ante "decisiones unilaterales de la empresa" y, en el otro supuesto estamos ante una conducta que engloba varios actos.

#### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

El Art. 8.13 bis TRLISOS establece como infracción muy grave "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo".

Por lo tanto, la conducta activa de acoso por parte del propio empresario siempre será constitutiva de infracción mientras que respecto a la responsabilidad por omisión, la responsabilidad del empresario solo se produce en un segundo grado ante su conducta pasiva una vez que tuviera conocimiento de los hechos.

A efectos de responsabilidad administrativa, según el principio general de las normas de derecho administrativo sancionador debemos entender que el "empresario" es el representante de la empresa en el centro de trabajo. Establecer un criterio más estricto nos llevaría a que el trabajador afectado tuviera que dirigirse a instancias situadas fuera de su lugar de trabajo que son de difícil o a veces imposible acceso, y por el contrario, establecer un criterio más amplio teniendo por tal empresario a cualquier mando intermedio, nos llevaría a que la empresa no tuviera la oportunidad previa de ejercer su potestad disciplinaria sobre la conducta desviada de uno de sus trabajadores o su poder de dirección ante personas relacionadas con su empresa.

Esta conducta omisiva cubriría, por tanto, al igual que en el caso anterior, todas las conductas de acoso discriminatorio que se dirijan frente al personal al servicio de la empresa en el ámbito de las relaciones laborales, tanto las que sean obra del propio personal de la empresa como las realizadas por personas que tengan una relación con la misma.

Otra cuestión no menos importante es el carácter tasado de las causas de discriminación que son constitutivas de esta infracción. De conformidad con lo previsto en el Art. 129.4 LRJPAC "las normas definidoras de infracciones y sanciones no serán susceptibles de aplicación analógica", No cabe, por tanto, considerar que el listado de causas discriminatorias sea meramente enunciativo.

#### 11.1.4. LA INFRACCIÓN POR ATENTAR A LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

Tanto el CT 34/2003 como toda la jurisprudencia de los tribunales han coincidido en la subsunción del acoso moral dentro de este derecho básico de la relación laboral, establecido en el Art. 4.2.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.-Legislativo 1/95, en adelante ET.

##### MINISTERIO DE TRABAJO INMIGRACION

El Art. 8.11 TRLISOS establece que son constitutivos de infracción laboral muy grave "los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores".

Dentro de este tipo caben, por tanto, todos los actos del empresario contrarios a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador, ya sean actos concretos y aislados, en este caso de la suficiente relevancia o entidad, o bien se trate de las conductas que antes hemos definido como constitutivas de acoso moral en el trabajo, bien ya sea por abuso de autoridad o por conducta vejatoria.

Dentro de los actos concretos y aislados de suficiente relevancia y entidad consideramos que siempre se encontrarían las agresiones físicas dirigidas hacia el trabajador (violencia física interna).

En lo que se refiere a la responsabilidad del empresario por conductas activas y omisivas ante el acoso sufrido por sus propios empleados en su relación laboral, ya sea a manos de personal de su empresa o relacionado con ella, se considera más apropiado aplicar el criterio de imputabilidad establecido en el Art. 8.13 bis TRLISOS para el acoso discriminatorio por existir plena identidad de razón entre ambos supuestos.

#### II.1.5. LA INFRACCIÓN POR VIOLAR CLAUSULAS NORMATIVAS DE CONVENIOS COLECTIVOS O DERECHOS BÁSICOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Por último, es necesario abordar los incumplimientos de las denominadas obligaciones preventivas frente al acoso previstas en el Art. 48 LO 3/2007 y en diversos Convenios Colectivos. Entendemos que lo dispuesto en el Art. 48 LO 3/2007 forma parte del contenido básico del derecho previsto en el Art. 4.2.e) ET sin llegar a estar su incumplimiento tipificado como infracción muy grave por el Art. 8.11, 8.13 y 8.13 bis TRLISOS, cuando no exista una constatación del acoso.

Sin perjuicio de que el incumplimiento de estos preceptos pueda ser considerado como infracción de prevención de riesgos laborales, estimamos que también constituye infracción laboral grave prevista por él Art. 7.10 TRLISOS por "establecer condiciones de

trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el Art. 4 ET, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente",

## II.2 LAS INFRACCIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia y el acoso en el trabajo también pueden constituir un incumplimiento e infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

La seguridad y salud del trabajador es el objeto de protección de esta legislación y basta con la existencia de un riesgo real y previsible de daño a la salud de los trabajadores para que estas normas sean de plena aplicación.

Además de los argumentos legales que ya establecía el CT 34/2003 basados en los Art. 4.7.d), Art. 15.1.g) y 25.1 LPRL y del reconocimiento explícito como disciplina preventiva de la Ergonomía y Psicología Aplicada (Anexo VI RSP), el Tribunal Constitucional en el FJ 5\* de su sentencia 160/2007 reconoce la aplicación del Art. 14 de la LPRL ante situaciones de riesgo psicosocial. Estas situaciones se definen como las resultantes de la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa y tienen como básicas manifestaciones los errores humanos debidos a la organización del trabajo, el estrés laboral y la violencia en el trabajo. Estrés y violencia son situaciones que se interrelacionan y que con frecuencia se manifiestan de forma sucesiva o simultánea.

Las medidas de prevención que el empresario debe aplicar ante los supuestos de acoso y violencia en el trabajo de los que tenga conocimiento o debiera haberlo tenido son las que mejor se adapten a cada situación concreta, aplicando las obligaciones generales de los Art. 14,15, 16, 18, 22 y 25 LPRL.

Una vez establecida la aplicación de la LPRL a las situaciones contempladas en este CT es preciso establecer las formas de actuación de la ITSS ante los supuestos de hecho concretos.

### II.2.1 LOS SUJETOS RESPONSABLES DE LAS INFRACCIONES

El sujeto responsable de las obligaciones preventivas es el empresario en la relación laboral (Art. 14.2, LPRL), pero en la legislación de riesgos laborales esta responsabilidad puede ser compartida por el empresario principal de la propia actividad (Art. 24.3. LPRL) o por otros empresarios presentes en el centro de trabajo con los que debe coordinar las medidas adecuadas (Art. 24.1 LPRL y RD 171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales) o por el empresario titular del centro (Art. 24.2. LPRL).



Esta responsabilidad de otros sujetos es particularmente importante en aquellos casos en que los problemas de acoso y violencia surgen entre personal de distintas empresas o incluso entre personas externas pero que prestan servicios con ellas.

#### MINISTERIO DE TRABAJO EINMIGRACION

En estos casos, las medidas necesarias para prevenir o intervenir ante situaciones de violencia y acoso deben ser adoptadas por varias empresas y todas ellas han de tener su parte de responsabilidad de conformidad con los preceptos antes mencionados.

#### II.2.2. LAS INFRACCIONES POR FALTA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

De acuerdo con los principios de la LPRL, la actividad preventiva consiste en evitar que los riesgos lleguen a materializarse.

##### a) La evaluación o identificación de riesgos psicosociales

La falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales, su falta de revisión ante la manifestación de problemas con ellos relacionados, o no llevar a cabo las medidas que en ellas lezcan puede ser una infracción grave de las previstas en el Art. 12.1.b) TRLISOS, mientras que la falta de planificación de esas medidas puede ser una infracción grave de las previstas en el Art. 12.6. TRLISOS.

##### b) Otras medidas preventivas

Otras medidas preventivas que también afectan a los riesgos psicosociales son aquellas que ya no afectan a la organización de la empresa sino solo a los individuos. La vigilancia sanitaria prevista en el Art. 22 LPRL se realiza en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y en el caso de que en el mismo se detecten riesgos psicosociales, los exámenes de también comprenderán la salud psíquica de los trabajadores cuyo incumplimiento puede ser infracción grave (Art. 12.2 TRLISOS).

La obligación de formación e información sobre los riesgos de su puesto de trabajo esta prevista en el Art.18 y 19 LPRL, y su incumplimiento constituye infracción grave (Art. 12.8 TRLISOS).

#### II.2.3. LAS INFRACCIONES POR FALTA DE INTERVENCIÓN ANTE LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

a) El incumplimiento del deber general del art. 14 LPRL Cuestión distinta de las anteriores son las obligaciones del empresario ante la identificación de un problema relacionado con el estrés y la violencia en el trabajo. Ya no se trata, como en el supuesto anterior, de una actividad puramente preventiva, sino de la necesidad de abordar situaciones o problemas sobrevenidos de las que el empresario ha tenido conocimiento o debiera haberlo tenido.

A este respecto, el apartado 4 del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral señala que "si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo". Dispone además que "la determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador" y que "estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes". Y en el apartado 5 se dispone que "todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador",

Ante la falta de precisión de la norma legal, corresponde de forma exclusiva al empleador la determinación de las medidas que considere razonablemente adecuadas a cada situación y, por tanto, no es tarea del Inspector llevarla a cabo, sin perjuicio de las recomendaciones y asesoramiento técnico que pueda realizar a este respecto.

Lo que supondría una clara infracción del Art. 14.2 LPRL es tanto la conducta activa del empleador que propicie estas situaciones como su pasividad ante las mismas.

La medida más común de intervención ante los problemas de violencia en el trabajo e implantación de los sistemas de resolución interna de conflictos ya tratado en otros apartados de este CT, y que también pueden ser arbitrados de forma unilateral por el empresario como medida de intervención, bien ya sea por propia iniciativa o como resultado de la evaluación de riesgos psicosociales.

La falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (Art. 11.4 TRLISOS), grave (Art. 12.16. TRLISOS) o muy grave (Art. 13.10 TRLISOS) de acuerdo con cuál sea la valoración del riesgo para la salud del trabajador,

b) La falta de investigación de los daños para la salud del trabajador Otra forma de intervención es la relativa al supuesto en que el empresario conozca o razonablemente sospeche que la baja por enfermedad del trabajador puede deberse a una situación de estrés o violencia en el trabajo. En este caso, el deber del empresario es, de acuerdo con lo previsto en el Art. 16.3. LPRL, llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. El incumplimiento de este precepto puede constituir una infracción grave conforme al Art. 12.3. TRLISOS.

c) La falta de medidas de coordinación y cooperación Por último, en el caso de que la intervención sobre estos hechos deba ser llevada a cabo por varios de los empresarios presentes en el centro de trabajo, se tendrán que arbitrar entre ellos las medidas de coordinación y cooperación necesarias.

En la práctica, estas también pueden consistir en la adopción de procedimientos o protocolos de gestión de conflictos en los centros de trabajo.

La falta de adopción de estas medidas puede suponer una infracción grave (Art. 12.13 TRLISOS) O muy grave (Art. 13.7. TRLISOS) cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

#### 11.2.4. LAS INFRACCIONES POR FALTA DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Por último, se han de considerar las denominadas medidas de protección frente a las personas que presentan una incompatibilidad, debidamente acreditada por un facultativo o técnico competente, con el puesto de trabajo que se les ha asignado o que se les pretende asignar debido a sus características o condiciones psíquicas,

Esta situación es la que se encuentra regulada en el Art. 25.1 LPRL, que es precisamente la situación tratada en las Sentencias del Tribunal Constitucional que antes hemos mencionado. El incumplimiento de este precepto puede dar lugar a la comisión de una infracción grave (Art. 12.7. TRLISOS) o muy grave (Art. 13.4. TRLISOS) cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores,

CURREN .

Como ya hemos señalado, la complejidad en el tratamiento jurídico de las conductas de acoso y violencia en el trabajo reside en su carácter pluriofensivo, ya que las mismas pueden suponer al mismo tiempo una violación de derechos básicos de la relación laboral y del derecho a la prevención y protección de la salud del trabajador. En estos casos se han producido hechos constitutivos de varias infracciones que se refieren a los mismos hechos y los mismos sujetos y por tanto entran en juego las reglas del concurso de sanciones administrativas previstas en el Art. 4 apartados 4 y 6 del RD 1398/1993 que prescribe la imposición de la infracción más grave, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4.4. Se dan así dos posibles situaciones de concurso. La primera sería la del predominio de las infracciones laborales muy graves (Art. 8.11, 8.13 y 8.13 bis TRLISOS) cuando concurren con las infracciones preventivas graves, y la segunda la del predominio de las infracciones preventivas muy graves sobre las infracciones laborales muy graves, cuando concurren los hechos y circunstancias que tipifican los artículos 13.4. y 13.7 TRLISOS.

Otro supuesto de concurrencia sería aquel en que el Inspector no haya podido constatar la existencia de conductas de acoso y violencia imputables al empresario pero sí ha podido comprobar la falta de medidas preventivas o de intervención ante la identificación de riesgos psicosociales.

Ante este supuesto, la concurrencia de infracciones laborales y preventivas se podría dar entre la infracción laboral grave del Art. 7.10 TRLISOS y las infracciones de prevención de riesgos laborales de los Artículos 12 y 13 de esta norma que antes hemos descrito.

En este caso, como regla general, serán de predominante aplicación las infracciones graves preventivas sobre las infracciones graves de carácter laboral conforme a lo dispuesto en el Art. 4.4. RD 1398/1993 puesto que las sanciones que se derivan de las primeras serían, por lo general, más gravosas.

En cualquier caso, es recomendable que en el Acta de Infracción siempre se hagan constar todas las infracciones detectadas, ya sea las de carácter laboral como las de carácter preventivo, así como la aplicación final de las normas del concurso del Art. 4 RD 1398/1993, De esta forma quedaría documentada la comisión de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales ante una eventual imposición del recargo de prestaciones de la Seguridad Social,

#### 11.4 LA CONCURRENCIA CON ILÍCITOS PENALES Y EL ORDEN JURISDICCIONAL PENAL

Las conductas de acoso y violencia en el trabajo pueden dar lugar a hechos constitutivos de ilícito penal. Esto ocurre en los supuestos de lesiones (tanto físicas como psíquicas), atentado contra la integridad moral (Art. 173 del Código Penal, aprobado por la L.O. 10/95, de 23 de noviembre, en adelante CP), coacciones (Art. 172 CP), acoso sexual (Art. 184 CP).

Se debe tener en cuenta, en primer lugar, que la tipificación de los ilícitos penales no tiene el mismo contenido que las sanciones administrativas en el orden social y que por regla general la definición de las conductas infractoras suele ser más amplia y precisa. Por otra parte, el requisito de dolo y gravedad suele ser la regla dominante en los ilícitos penales mientras que en las sanciones administrativas no es sino un mero factor agravante de la sanción. En cualquiera de los casos, y de acuerdo con la legislación vigente y las instrucciones y criterios técnicos de la DGITSS, el Inspector actuante debe extender el Acta de Infracción por los hechos que haya constatado y el contenido de dicha Acta debe ser comunicada al Ministerio Fiscal en el caso de que el Jefe de Inspección apreciase la posible concurrencia de hechos presuntamente delictivos.

La paralización del expediente administrativo sancionador por el inicio de actuaciones penales debe ser acordada cuando haya plena coincidencia de sujetos, hechos y fundamento entre el ilícito penal y la sanción administrativa que se pretende imponer.

#### OTRAS ACTUACIONES DE LA ITSS

Además del inicio del procedimiento administrativo sancionador, la Inspección de Trabajo y sede realizar acciones de información y asesoramiento técnico, y en su caso mediación, así como actuaciones en materia de Seguridad Social, como la de instar el procedimiento de declaración de incapacidad permanente, la realización de informes a la Entidad Gestora sobre la determinación de la contingencia profesional causante de la incapacidad, la propuesta de recargo de prestaciones, o las de formulación de requerimientos al amparo de lo establecido en el art. 43 de la LPRL.

IV.1 Las acciones de control y vigilancia en las administraciones públicas sobre las situaciones de acoso y violencia presentan especial complejidad por cuanto que la legislación a la que están sometidos puede ser laboral y de función pública para distintos colectivos que con frecuencia prestan servicios de forma simultánea en los mismos lugares de trabajo.

También se deben tener en cuenta a este respecto las exclusiones en la aplicación del Art.

### 3.2. LPRL y del ámbito de la acción inspectora (Art. 4 LOITSS)

Para el personal laboral es de aplicación todo lo ya inencionado en este CT sobre infracciones laborales, mientras que para el personal funcionario y estatutario estas norinas no resultan de aplicación. La legislación sobre función pública ha establecido sus propias normas a favor de los derechos de los empleados públicos y la protección frente a conductas de acoso y violencia (Art. 14 h), 95.2.b) y o) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público). También el Art. 62 LO 3/2007 ha establecido la obligación de implantar un protocolo de actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo sometido en su vigencia a plazos especiales para la Administración General del Estado (DF 6").

Es importante tener en cuenta que respecto a las situaciones de acoso y violencia que sufran los funcionarios y personal estatutario concurren las competencias de distintos órdenes administrativos y jurisdiccionales. De esta forma:

a. El ejercicio de las facultades de control y vigilancia de los derechos de protección frente a las conductas de acoso y violencia solo corresponde a la propia Administración a través de sus propios servicios y el ejercicio de su potestad disciplinaria. El control de legalidad de las resoluciones administrativas es competencia exclusiva del orden jurisdiccional contencioso administrativo. La labor de control de la ITSS se circunscribe al requerimiento de medidas en materia de prevención de riesgos laborales (Art. 45 LPRL) que ha de ejecutar la propia Administración a través de sus recursos preventivos y, en su caso, a las acciones que antes hemos contemplado en materia de

seguridad social y de manera muy excepcional a la orden de paralización de trabajo de la que más tarde trataremos.

IV.2 Por todo ello resulta necesario delimitar el ámbito de las actuaciones de la ITSS respecto al personal funcionario y estatutario. Para ello hay que tener en cuenta:

Que la Inspección sólo es competente para realizar actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales y el derecho de los trabajadores a la protección de su integridad física y no para atender los supuestos de simple violación del derecho a la consideración debida a la dignidad previsto en las normas arriba mencionadas y que el objeto del control y vigilancia de la ITSS es la Administración empleadora y no la conducta de las personas que en ella prestan servicios.

A la vista de estos criterios, las actuaciones inspectoras relativas al conocimiento de los hechos y circunstancias que concurren en cada caso solamente han de ir dirigidas a comprobar aquellos que sean relevantes para el ejercicio de nuestra actuación de requerimiento o en su caso orden de paralización o actuación en materia de seguridad social, y en ningún caso el Inspector debe suplantar el papel disciplinario de la propia Administración.

Para los casos en que se deba hacer uso de la aplicación general del Art. 14.2. LPRL la responsabilidad de determinar las medidas solo corresponde a la propia Administración empleadora sin perjuicio de las recomendaciones o asesoramiento técnico que pueda llevar a cabo el Inspector con ocasión de su actuación (Art. 3.2.1. LOITSS).

IV.3 En lo que respecta al contenido del requerimiento se deberá seguir el procedimiento contemplado en el RD 707/2002, de 19 de julio, si se trata de la AGE y del resto de las Administraciones Públicas, por aplicación de lo previsto en su Disposición Adicional 2". En el caso de la Generalitat de Cataluña, será de aplicación el Decreto 193/2007, de 4 de septiembre, del Departamento de Trabajo de dicha Comunidad Autónoma, por el que se aprueba el reglamento sobre el procedimiento administrativo especial para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Cataluña. En el caso de la Comunidad Autónoma de Euskadi, será de aplicación el Decreto 20/2008, de 29 de enero, del Departamento de Justicia y Trabajo, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la imposición de medidas correctoras por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de las Administraciones Públicas Vascas.

## V. LA ORDEN DE PARALIZACIÓN

Por último, se encuentra la posibilidad de que el Inspector dicte una orden de paralización de las actividades del trabajador cuando "compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores" (Art. 44 LPRL).

La aplicación de esta orden de paralización a los supuestos de acoso y violencia en el trabajo resulta muy excepcional pero no imposible. Para dictar esta orden el Inspector tiene que tener elementos de juicio suficientes para estimar la existencia de un riesgo cierto, grave y previsible para la salud del trabajador si la empresa no adopta con carácter inmediato medidas que puedan impedirlo o evitarlo.

Para ello debería concurrir una situación laboral que objetivamente pueda ser considerada como de riesgo grave e inminente para la persona afectada, teniendo particularmente en cuenta su particular vulnerabilidad ante esas circunstancias, de acuerdo con los informes o antecedentes médicos de los que el Inspector pueda tener conocimiento.

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

La paralización describirá los trabajos" (incluyendo también dentro de este concepto la completa o parcial ausencia de tareas asignadas) que supongan un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador, y la advertencia de que la paralización tendrá efectos hasta que no cese dicha situación.

## VI. GULAS DE COMPROBACIÓN.

La actuación de la Inspección procurará adecuarse en todos los casos en que sea posible a la guía de buenas prácticas para la comprobación de las conductas en materia de acoso y violencia, comprobación elaborada por esta Dirección General, que adecua el presente Criterio Técnico.

## VII. DEROGACIÓN

Queda derogado a todos los efectos, desde el día de la fecha, el Criterio Técnico núm. 34/2003 "Criterio Técnico sobre "mobbing" (acoso psicológico o moral)".

Madrid, 19 de febrero de de 2009 AUTORIDAD CENTRAL/DIRECTOR GENERAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO EINMIGRACION

SUBSECRETARIA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

DIRECCION GENERAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

# GUIA EXPLICATIVA Y DE BUENAS PRACTICAS PARA LA DETECCIÓN Y VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

## 0.- INTRODUCCION

La presente Guía adecua y complementa el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

## I. LA DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

### 1.1 LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA INTERNA

Las conductas de violencia física interna son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Quedan excluidas de este concepto las agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas o cuya presencia en el centro de trabajo sea ilegítima, ya que en este supuesto estamos ante un caso de violencia física externa cuyo tratamiento será objeto de un Criterio Técnico distinto.

### 1.2. LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

#### 1.2.1. EL ACOSO SEXUAL

El Art. 7.1. LO 3/2007 define el acoso sexual como "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".

C/ AGUSTIN DE BETHENCOURT, 4 28071-MADRID TEL: 91 3631 152 FAX: 91 3630678  
[www.mtin.es/itss](http://www.mtin.es/itss) [dgitss@mtin.es](mailto:dgitss@mtin.es)

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

#### 1.2.2. EL ACOSO MORAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO

Del acoso moral, en cambio, no tenemos ningún concepto en nuestra legislación vigente. Heinz Leymann dio una definición de "mobbing" o acoso moral que es la que se recoge en la NTP 476 del INSHT: "una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y



recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".

La jurisprudencia de los tribunales españoles con frecuencia se ha remitido a esta definición de Leymann, si bien en ocasiones ha elaborado un concepto propio. Así el Magistrado de Trabajo Ramón Gimeno Lahoz, autor de diversos trabajos sobre esta materia, lo ha definido en sus sentencias como "presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral" \* y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 24.4.06 lo define como una conducta "de sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión".

Para obtener una aproximación legal al concepto de acoso moral es necesario remitirse a las normas actualmente vigentes que regulan el "acoso". El Art. 28 de la Ley 62/2003 nos da una definición del acoso" como "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo". Y el Art. 7.2 LO 3/2007 establece como "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",

Si prescindimos del móvil discriminatorio que contienen las dos definiciones podemos hallar unas notas comunes a ambas y que formarían la base, más general, de un concepto de acoso moral en el trabajo con independencia de que concurra en él dicho elemento discriminatorio:

En primer lugar, se trata de una conducta que se ha de enjuiciar con carácter objetivo ya que en esas definiciones se dice que la misma ha de tener el "propósito u objetivo" o bien ha de producir el efecto o consecuencia" de atentar contra la dignidad de una persona. Es decir, cabe tanto el acoso por una conducta intencionada de un sujeto que persiga atacar la dignidad de una persona como por una conducta negligente que produzca el mismo resultado.

La segunda nota común es que la conducta atenta contra el derecho a la dignidad de la persona o del trabajador, Así también lo recoge el Art. 26.2 de la nueva Carta Social Europea, y también lo señalan otras legislaciones europeas que han definido de forma expresa el concepto de acoso como la francesa, belga o irlandesa.

Y la tercera nota común es que esta conducta crea un entorno intimidatorio, humillante o degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata, por tanto, de una conducta envolvente y que afecta a la persona que lo padece de modo general en el desempeño de su trabajo. El acoso no puede ser, por tanto, un acto aislado, puntual o que afecta solo a un aspecto parcial de la relación laboral.

Hay, sin embargo, otras notas implícitas que no están descritas en estas definiciones y que son igualmente importantes,

La primera es que se trata de una acción bilateral, dirigida por una persona o en raras ocasiones varias personas contra otra u otras. Si se perdiera esta bilateralidad no estaríamos hablando de una conducta de acoso y tal sería el supuesto de conductas generalmente arbitrarias y despóticas de un directivo o un mando o encargado de la empresa dirigidas de forma indeterminada hacia todas las personas que de él dependen, o también sería el caso de las personas que sufren una serie de ofensas puntuales y sucesivas pero que provienen de muy diversos sujetos del centro de trabajo, sin que exista entre ellos un plan conjunto de acción.

Otra nota es la reiteración y frecuencia de las ofensas que se reciben por la persona acosada. El término "acoso", según se define en el Diccionario de la Real Academia Española, significa una "persecución sin tregua" y el término "conducta" describiría una sucesión de actos puntuales, e incluso sería más adecuado el uso del término "comportamiento", que es el utilizado en la versión oficial en castellano de las Directivas europeas que trasponen las mencionadas leyes. El Art. 26.2 de la nueva Carta Social Europea, que ya hemos mencionado, hace mención en el mismo sentido a "acciones recurrentes, negativas y ofensivas dirigidas contra un trabajador". La reiteración, permanencia en el tiempo o frecuencia no es, sin embargo, una nota imprescindible en el acoso sexual, en el que bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poder calificar tal conducta como acoso.

Y la tercera nota implícita, y no menos importante, es que esta conducta es susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada. Esta nota sí aparece de modo expreso en la legislación francesa y también en la belga, así como en el reciente Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo firmado por los agentes sociales europeos y es la

que dará lugar al tratamiento de esta conducta dentro de la prevención de riesgos laborales en los términos que luego analizaremos.

De estas notas básicas que definen el acoso moral se deduce que nos encontramos ante una conducta pluriofensiva puesto que supone al mismo tiempo la violación de derechos de distinta índole. Por una parte, el acoso moral supone la violación del derecho a la integridad moral y la consideración debida a la dignidad en el trabajo (Art. 15 CE y Art. 4.2.e) ET) y por otro supone la violación del derecho a la integridad física y la garantía de protección de la seguridad y salud en el trabajo (Art. 15 CE, Art. 4.2.d) ET y Art. 14.2 LPRL).

Hay que precisar también, que por un lado el acoso moral supone siempre la violación del derecho a la integridad moral y a la consideración debida a la dignidad en el trabajo, pero sin embargo no agota el contenido de tales derechos ya que puede haber otros actos y conductas que no merezcan la calificación de acoso por no cumplir con todos los requisitos arriba descritos pero que sí supongan una violación de los mismos. Y por otro lado, también puede haber otras conductas, como las causantes de estrés laboral, que pueden vulnerar el derecho a la integridad física de la persona sin que por ello atenten contra su dignidad o integridad moral. El acoso moral, por tanto, solo se refiere a conductas pluriofensivas que atentan simultáneamente contra ambos derechos y se debe diferenciar de otras conductas afines que solamente vulneran uno de ellos.

Del estudio y análisis de la casuística sobre el acoso moral en el trabajo podemos concluir que estas conductas se pueden clasificar en tres modalidades. Por un lado, se encuentran las conductas abusivas de los mandos o responsables de la empresa en el uso de su potestad de organización y dirección en lo que se ha venido denominado tradicionalmente por la doctrina y alguna legislación pasada como "abuso de autoridad". Otra manifestación del acoso es la que sucede entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o que si la mantuvieran ésta no sería relevante. Se trata, en este caso, de la "conducta vejatoria" o de "maltratos que se lleva a cabo frente a un trabajador. Y la última variedad es la que se prevé en nuestra legislación vigente y se tipifica de modo expreso por el Art. 8.13 bis TRLISOS como infracción muy grave, que es el acoso discriminatorio. A continuación analizamos los tres tipos de conducta.

#### a) El abuso del poder de dirección constitutivo de acoso

Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso no se debe entender la conducta despótica, desordenada o arbitraria de los mandos de la empresa sino una conducta de dichos mandos, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un concreto trabajador o grupo de trabajadores cuando la misma se desvía de los objetivos y

finos propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la empresa y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia.

Así lo ratifica abundante jurisprudencia, entre otras destacamos la STSJ País Vasco de 23.12.03 según la cuál “no es para acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con aquél el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de cubrir imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles,.

Las conductas arbitrarias y despóticas solo darían lugar a la comisión de infracciones laborales ordinarias en materia de jornada, modificación de condiciones de trabajo, derechos salariales, etc., ya que de lo contrario, cualquier infracción laboral podría ser considerada como atentado contra la dignidad y este no puede ser el propósito del legislador.

Ejemplos típicos de abuso de autoridad constitutivos de acoso pueden ser la falta de ocupación efectiva que carece de toda razón productiva u organizativa, y que se hace más visible cuando el trabajador es recluido en vestuarios o aseos o es apartado del lugar o puesto de trabajo sin ningún motivo relacionado con la prestación del servicio; el dictado de órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan; o la ocupación en tareas inútiles o que no tienen ningún sentido productivo o cuyos resultados incluso, en ocasiones, llegan a ser posteriormente destruidos.

Por el contrario, ejemplos típicos de conductas de ejercicio de autoridad que no suponen acoso serían las presiones que pueda recibir un trabajador para realizar horas extraordinarias, las reprimendas o amonestaciones que pueda recibir un trabajador de su mando por la incorrecta ejecución de sus tareas, o el reparto arbitrario de funciones y tareas que realice un mando entre los trabajadores que de él dependen cuando tal conducta tenga un carácter general y no vaya particularmente dirigida siempre a un mismo trabajador o grupo de trabajadores.

También pueden ser abuso de autoridad constitutivo de acoso aquellas conductas que vulneran el derecho a la "indemnidad", que sería el trato más desfavorable (como acción

de represalia) dado por sus superiores jerárquicos a las personas que han interpuesto quejas ante la empresa, denuncias ante la ITSS o demandas judiciales frente al empresario, o que han colaborado con los reclamantes frente al empresario.

b) El trato vejatorio constitutivo de acoso

La segunda conducta que puede ser considerada como atentatoria al derecho a la consideración debida a la dignidad es el trato vejatorio seguido frente a un individuo.

En ella no se da un uso abusivo de las facultades directivas sino que el representante de la empresa o bien otros trabajadores de la misma llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad.

Puede tratarse de conductas como insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público, reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros o clientes de manera particularmente ofensiva o difundir diversos rumores falsos sobre su trabajo o sobre su vida privada.

La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso tolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. En cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración social, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima, y no a los patrones subjetivos de las personas que se consideran humilladas e insultadas por estas conductas.

Cabe la confusión entre estas conductas y aquellas que resultan de un conflicto ordinario entre dos o más individuos. No es adecuado reconducir cualquier conflicto personal a una conducta de acoso.

A este respecto, son ejemplos de conducta que no puede ser considerada como acoso los conflictos verbales, gestuales o escritos entre representantes de la empresa y de los trabajadores en el marco de huelgas, asambleas, o cualquier otra acción de protesta o de enfrentamiento dialéctico; los conflictos personales entre trabajadores de la empresa o incluso entre representantes o mandos de la empresa y los trabajadores a su servicio, especialmente en estos últimos en los casos en que entre ellos preexistía una relación de amistad y la ruptura de dicha relación pueda haber supuesto la pérdida de un trato preferencial y basado en una relación de especial confianza; y por último, tampoco sería trato vejatorio los conflictos puntuales y esporádicos entre compañeros o entre mandos y trabajadores que no tengan suficiente relevancia como para ser considerados por sí mismos como ofensivos de acuerdo con patrones sociales de conducta.

Siempre habrá que tener en cuenta que las conductas de acoso por trato vejatorio suponen una persecución de un individuo o grupo de individuos y por lo tanto exigen una acción continuada y persistente.

c) El acoso discriminatorio.

Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil por cualquiera de las causas previstas en el Art. 28 de la Ley 62/2003, el Art. 7.1 de la Ley 51/2003 y el Art. 7.2. de la LO 3/2007 estaríamos ante un acoso discriminatorio, conducta tipificada como infracción muy grave por el Art. 8.13 bis LISOS.

Ejemplos típicos de estas conductas sería el acoso por razón de convicciones dirigida frente a un representante sindical o político en la empresa, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en período posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad dirigida frente a trabajadores susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación en las empresas que tengan planes de este tipo.

#### CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

##### ABUSO DE AUTORIDAD

Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborador con los reclamantes

##### TRATO VEJATORIO

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador « Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas

- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS), cuando está motivado por:

Creencias políticas y religiosas de la víctima Ataques por motivos sindicales Sexo u orientación sexual Mujeres embarazadas o maternidad Edad, estado civil Origen, etnia, nacionalidad Discapacidad

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS) Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores. Conflictos durante las huelgas, protestas etc. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios

sujetos sin coordinación entre ellos. Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo Conflictos personales y sindicales.

## II. LAS ACTUACIONES DE LA ITSS PREVIAS AL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR AMT

La forma más frecuente de inicio de las actuaciones de la ITSS sobre esta materia es la denuncia ya que la propia naturaleza de estas conductas hace muy difícil que sea de otro modo.

El Jefe de Inspección es el responsable de realizar un primer examen de la denuncia para su admisión a trámite. A este respecto, el Art. 13.2. LOITSS establece, entre otras cuestiones, que "no se tramitarán las denuncias (...) que manifiestamente carezcan de fundamento ni las que coincidan con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional".

En aplicación de este precepto el Jefe de Inspección podrá no admitir a trámite aquellas denuncias que de acuerdo con este CT no sean constitutivas de infracción administrativa, Tampoco se deben admitir a trámite las denuncias sobre cuyo contenido vaya a conocer y resolver un órgano jurisdiccional, sin perjuicio de que una vez finalizado el proceso judicial sí se puedan tramitar aquellas.

En las denuncias de los representantes del personal relativas a las obligaciones de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de las administraciones públicas, el Jefe de Inspección ha de exigir, conforme al Art. 33.RD 707/2002, que a la petición de actuación de la Inspección deba acompañarse la relación de actuaciones realizadas sobre el asunto por los delegados de prevención ante la jefatura del centro administrativo de

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

que se trate, así como, en su caso, un informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral correspondiente.

Respecto a las denuncias incompletas sobre estos hechos y circunstancias o que se basen en meras opiniones o apreciaciones subjetivas del denunciante, el Jefe de Inspección deberá solicitar a aquel que amplie y aclare los términos de su denuncia en un plazo determinado para poder proceder a su tramitación.

## II.2. LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS Y LOS ELEMENTOS PROBATORIOS

Para investigar los hechos el Inspector puede elegir los medios que estime más adecuados de acuerdo con las previsiones legislativas y las circunstancias de cada caso concreto. Estos medios pueden ser la visita al centro de trabajo, la comparecencia en su

oficina de las personas implicadas o bien el requerimiento de documentación a la empresa o a otras instancias públicas o privadas en las condiciones que la legislación establece

La visita al centro de trabajo es el medio más adecuado y eficaz de comprobación en aquellos supuestos en los que el trabajador afectado se encuentre en situaciones que sean visible y objetivamente injustas, tales como la falta de ocupación efectiva, la realización de tareas que de forma clara e inequívoca no le corresponden, el aislamiento sin explicación lógica y plausible del resto de sus compañeros de trabajo, etc.

En estos casos el Inspector debe visitar el centro de trabajo de la forma más inmediata y urgente que sea posible para verificar tales hechos. El Jefe de Inspección podría incluso habilitar en las Inspecciones una fórmula para atender con la debida urgencia las denuncias sobre esta clase de hechos.

La comparecencia ante la Inspección de la empresa y el trabajador o trabajadora afectados puede ser el medio más adecuado cuando el trabajador se encuentre en situación de baja por IT o cuando el trabajador precise de ser atendido o asesorado por su representante sindical. La comparecencia puede ser conjunta o separada de acuerdo con las circunstancias y valoraciones que haga el Inspector en cada caso concreto y las que, en su caso, puedan ser formuladas por los afectados. Se debe asegurar, en todo caso, por el Inspector el contraste de los hechos que se hayan manifestado por cualquiera de las personas entrevistadas.

La comparecencia de otros testigos de los hechos puede ser necesaria, aunque en el caso de tratarse de simples trabajadores de la empresa u otras personas externas a ella dicha comparecencia solamente puede ser voluntaria.

La comprobación de la documentación que se estime necesaria es de particular relevancia cuando se denuncian hechos negativos como la falta de ocupación efectiva, la falta de formación, la no convocatoria a reuniones, etc. Se trataría de requerir la documentación que pruebe que tal trabajo, formación, reuniones, etc. han existido realmente.

Los informes médicos que pueda presentar el trabajador afectado no pueden servir, como regla general, para determinar los hechos, puesto que los mismos suelen basarse únicamente en el testimonio referido al facultativo por su paciente. Dichos informes tienen utilidad, sin embargo, para valorar el perjuicio sufrido por el trabajador a la hora de calificar (Art. 11.4, 12.16 y 13.10 LISOS) y graduar (Art. 39.3. LISOS) la sanción y también para determinar la aptitud o no aptitud del trabajador para ejercer las funciones de su puesto de cara a la aplicación del Art. 25.1.LPRL.



En muchos de las comprobaciones sobre supuestos de acoso moral en el trabajo existe una dificultad objetiva de obtener suficientes elementos probatorios, especialmente cuando se trata de demostrar hechos negativos como la falta de actividad laboral del trabajador. Y por otra parte, hay que tener presente que hay muy variadas sentencias del Tribunal Constitucional, entre otras la STC 237/2002, que señalan que las garantías procesales contenidas en el artículo 24.2 CE, entre ellas la presunción de inocencia, son aplicables 110 sólo en el proceso penal, sino también en los procedimientos administrativos sancionadores, con las matizaciones oportunas. Así lo reconoce también de modo expreso el artículo 137 LRIPAC.

Este derecho a la presunción de inocencia, señala entre otras esta sentencia, "garantiza (...) el derecho a no sufrir sanción que no tenga fundamento en una previa acti sobre la cual el órgano competente pueda fundamentar un juicio razonable de culpabilidad", Ello comporta que la sanción esté basada en actos o medios probatorios de cargo o incriminadores de la conducta reprochada; que la carga de la prueba corresponda a quien acusa, sin que nadie este obligado a probar su propia inocencia; y que cualquier insuficiencia en el resultado de las pruebas practicadas, libremente valorado por el órgano sancionador, debe traducirse en un pronunciamiento absolutorio".

Sin embargo, tal y como dice la sentencia anteriormente mencionada además de la STC 174/1985, fundamento jurídico 3.", "el derecho constitucional a la presunción de inocencia no se opone a que la convicción judicial en un proceso penal se pueda formar sobre la base de una prueba indicaría", ya que, según la citada Sentencia, no siempre es posible en los juicios penales la utilización de la prueba directa y «prescindir de la prueba indicaria conduciría, en ocasiones, a la impunidad ..., lo que provocaría una grave indefensión social".

Y señala a continuación; "cuando se trata de la denominada prueba de indicios, la exigencia de razonabilidad del engarce entre lo acreditado y lo que se presume cobra una especial trascendencia pues, en estos casos, es imprescindible acreditar no sólo que el hecho base o indicio ha resultado probado, sino que el razonamiento es coherente, lógico y racional. En suma, ha de estar asentado en las reglas del criterio humano o en las reglas de experiencia coniún. Esta es, hemos dicho, la única manera de distinguir la verdadera prueba de indicios de las meras sospechas o conjeturas (por todas, SSTC 189/1998, de 29 de septiembre, FJ 2; 220/1998, de 17 de diciembre, FJ 3, y 124/2001, de 4 de junio, FJ 9).

Además del inicio del procedimiento administrativo sancionador, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede llevar a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones y adoptar las medidas derivadas de las mismas que se indican a continuación:

### III.1. LA ACCIÓN MEDIADORA Y DE ASESORAMIENTO TÉCNICO DE LA ITSS

En la práctica inspectora se suele dar con mucha frecuencia la circunstancia de que la actuación que los propios sujetos denunciados desean de la ITSS es la puesta en marcha de su acción mediadora para alcanzar un acuerdo satisfactorio con la empresa.

Para ello es necesario contar con la aceptación expresa o tácita de las dos partes interesadas en las actuaciones inspectoras. El contenido de estas propuestas mediadoras puede ser muy variado y en buena parte dependerá de la posición de las partes y el criterio que el Inspector estime como más conveniente.

A modo de ejemplo, estas son algunas medidas que podrían servir al Inspector en el ejercicio de la mediación: la apertura de un procedimiento interno de investigación y resolución del conflicto en la empresa, la acción de asesoramiento de un técnico especializado perteneciente a los institutos de seguridad y salud en el trabajo de las Comunidades Autónomas, un cambio de puesto de trabajo del afectado o de la persona sobre la que recaen las sospechas de agresión, un cambio de las funciones y tareas de los puestos de trabajo, u otros acuerdos entre las partes, incluyendo la posibilidad de extinción de las relaciones laborales por causas objetivas o por el reconocimiento de incumplimientos empresariales que han podido perjudicar al trabajador.

### III.2 LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

En materia de seguridad social la ITSS puede intervenir instando el procedimiento de declaración de la invalidez, asesorando a la Entidad Gestora de la Seguridad Social en la resolución de determinación de contingencia y en la propuesta de recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

#### a) Instar el procedimiento de declaración de incapacidad permanente

Instar el procedimiento de invalidez para el afectado ante la Entidad Gestora por las situaciones de violencia y acoso en el trabajo puede realizarse por el Inspector, de acuerdo con lo previsto en el Art. 4.1.a) RD 1300/1995, en el caso de que cuente con informes clínicos o médicos que respalden de modo suficiente esta posibilidad.

#### b) Informe a la Entidad Gestora sobre determinación de contingencia

En los casos de determinación de contingencia que hayan sido iniciados por el trabajador ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social, en el supuesto de que su contingencia haya sido reconocida inicialmente como común, la Entidad Gestora puede solicitar a la ITSS que le informe sobre esta cuestión.

En estos casos, se ha de tener en cuenta que los facultativos que hayan atendido al solicitante pueden dictaminar sobre los efectos que se han producido en la salud del trabajador, pero no pueden hacerlo sobre las causas si el conocimiento de los hechos solamente consiste en los que su paciente les ha referido. Para determinar el nexo causal entre la enfermedad y las condiciones de trabajo se requiere de una investigación por parte del Inspector sobre si ha habido hechos o circunstancias que han podido motivar la enfermedad del trabajador por su situación en la empresa.

En estos supuestos no se trata de que el Inspector determine si ha habido o no acoso o actos de violencia sino que la investigación ha de referirse, en términos más amplios, al nexo causal de la enfermedad que el trabajador padece con sus condiciones de trabajo (en este sentido es muy ilustrativa la STSJ País Vasco de 29.12.06).

#### c) El Recargo de Prestaciones

Por último, se encuentra la posibilidad de que el Inspector inicie el procedimiento de recargo de prestaciones de la Seguridad Social

El propio texto del Art. 123.1 LGSS admite esta posibilidad dada la amplitud de supuestos en los que procede el recargo: "cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador",

Se considera que para la formulación de las propuestas de recargo de prestaciones es necesario que se reúnan al menos dos requisitos:

El primero es el inicio del procedimiento sancionador en el orden social frente a la empresa por hechos y circunstancias relativos a actos de violencia y acoso en el trabajo que contemple al menos una infracción en materia de prevención de riesgos laborales sin perjuicio de la aplicación de las normas del concurso de infracciones, salvo en los supuestos excepcionales en que este procedimiento no pueda ser iniciado o que se trate de personal al servicio de una administración pública en el que esta facultad no puede ser ejercida.

El segundo requisito es que el Inspector estime que la infracción del empresario en materia de prevención de riesgos laborales haya sido la causa de la lesión sufrida por el trabajador accidentado.

No será, a este respecto, un requisito imprescindible que la contingencia haya sido declarada previamente como profesional por parte de la Entidad Gestora, ya que ésta puede en cualquier caso pronunciarse a este respecto en el propio procedimiento de imposición del recargo.

Las actuaciones de requerimiento alternativas al inicio del procedimiento sancionador pueden darse cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores" (Art. 49 TRLISOS).

En los supuestos de infracción de normas preventivas la extensión de un requerimiento resulta, en cambio, ineludible si el Inspector constata que hay incumplimientos a esta normativa. En este caso no se trata de una medida alternativa al procedimiento sancionador sino que es compatible con éste (Art. 43 LPRL)

El requerimiento en materia de prevención de riesgos psicosociales es la medida más común ante la constatación de un incumplimiento de las obligaciones de prevención, intervención y protección que antes hemos descrito. El mismo puede ir acompañado del inicio de un procedimiento sancionador por los mismos hechos de acuerdo con el criterio del Inspector, teniendo en cuenta a este respecto la relación de causalidad que medie entre el incumplimiento de las obligaciones preventivas y los daños en la salud que haya podido sufrir el trabajador.

En lo que respecta al contenido de estos requerimientos se debe tener en cuenta que las medidas requeridas por el Inspector solo pueden ser aquellas que se contienen en la Ley o convenio colectivo vigente, como por ejemplo es la realización de la evaluación de riesgos psicosociales (Art. 16.1 y 2 LPRL), la investigación de los daños para la salud (Art. 16.3 LPRL) la formación (Art. 18.1 LPRL) adscripción a puestos de trabajo compatibles (Art. 25.1 LPRL) o en arbitrar mecanismos de gestión interna de quejas sobre acoso sexual o por razón de sexo (Art. 48 LO 3/2007).

Cuando las medidas que deba adoptar el empresario se basen en su obligación general de prevenir riesgos y adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores conforme al Art. 14.2. LPRL, el requerimiento solo podrá ir dirigido a conminar al empresario a que adopte las medidas necesarias para eliminar, evitar o reducir el riesgo siendo en este caso de su exclusiva responsabilidad determinar las mismas (En el último apartado de esta Guía se analizan las medidas de prevención, intervención y protección de los riesgos psicosociales u organizacionales que deben adoptar las empresas).

No obstante, el Inspector ha de tener en cuenta que los requerimientos relativos a la adopción de medidas preventivas pueden no ser pertinentes ante las conductas activas de acoso y violencia por parte del empresario o el representante de la empresa cuando la realización de tales medidas por un técnico de prevención puedan verse mediatizadas y ello podría ser

incluso contraproducente para el trabajador o trabajadores afectados. Todo ello sin perjuicio del inicio del procedimiento sancionador frente a la empresa por infracción en el orden social.

También resulta conveniente, dado el escaso rodaje de las empresas en la prevención de riesgos psicosociales, que el seguimiento de los requerimientos cuente, en su caso, con el asesoramiento y apoyo técnico de los institutos autonómicos de seguridad y salud en el trabajo a petición del Inspector actuante.

En todo caso, ha de tenerse en cuenta que el incumplimiento de la medida requerida solo puede dar lugar al inicio del procedimiento sancionador en el orden social y no a la extensión de un nuevo requerimiento sobre los mismos hechos (Art. 43.2 LPRL).

### III.LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES U ORGANIZACIONALES

#### IV.1 EL ÁMBITO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales, o también llamados organizacionales, son los que surgen como consecuencia de una relación nociva entre la organización del trabajo y el individuo. Los problemas que se pueden generar en esta relación pueden ser, entre otros:

Los errores humanos que pueden dar lugar a accidentes de trabajo debidos a problemas en la organización del trabajo tales como malentendidos, equivocaciones y violación de normas internas de la empresa debidas a malas comunicaciones, inadecuado reparto de tareas, o inadaptación de la competencia profesional de los trabajadores a las tareas que se les asignan

El estrés laboral, que se podría describir como un proceso derivado de la falta de ajuste entre el trabajador y las exigencias o demandas de su trabajo. El trabajador no sabe cómo hacer frente a esas exigencias dentro de un plazo razonable de tiempo y se siente por ello desbordado y angustiado.

Y la violencia en el trabajo, que comprendería todos los actos y conductas de estrés laboral que además supongan una agresión o amenaza de agresión física o psicológica para los trabajadores, ya provengan esos actos o conductas del interior o exterior de la organización de la empresa,

Los errores humanos son la causa fundamental de la producción de accidentes de trabajo y su prevención en la mayor parte de los casos solo se puede abordar desde el análisis de la organización del trabajo que nos proporciona la gestión de los riesgos psicosociales. El estrés y la violencia son la causa inmediata y directa de enfermedades y trastornos psíquicos que también tienen la calificación de accidente laboral conforme a nuestra legislación actual.

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

La diferencia entre estos tres fenómenos puede parecer muy clara desde un punto de vista teórico, sin embargo, en la práctica estas tres situaciones se confunden e interrelacionan, Muchas de las situaciones de estrés laboral vienen motivadas por la falta de entendimiento de las órdenes del empresario, las malas formas de comunicación adoptadas o por el incumplimiento generalizado y rutinario de las normas de seguridad. Y viceversa, muchos errores humanos en el trabajo son la consecuencia directa de una situación de estrés laboral.

La gestión de los riesgos psicosociales se puede llevar a cabo a través de medidas de prevención, para que estos riesgos no se materialicen, medidas de intervención, para que una vez que se identifique un riesgo se adopten las medidas necesarias para evitarlo o reducirlo, y medidas de protección, para atender la situación de los trabajadores afectados o especialmente

sensibles. Se examinan a continuación cada una de ellas.

Las medidas de tipo puramente preventivo son las que se adoptan por la empresa con anterioridad a la materialización de un daño para la salud de los trabajadores por causas debidas a la organización del trabajo.

Algunas de estas medidas cuentan con una previsión general en la LPRL:

La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales (Art. 15 y 16 LPRL) Las acciones formativas para los directivos, mandos y trabajadores de la empresa sobre el trato con las personas en su trabajo (Art. 19 LPRL) La vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los trabajadores (Art. 22 LPRL)

Otras, en cambio, solo están previstas en instrumentos no legislativos aunque también pueden ser adoptadas por las empresas como resultado de sus evaluaciones de riesgos.

Estas son:

Las declaraciones y códigos de conducta del empresario advirtiendo sobre el carácter inadmisibles de determinadas conductas en el centro de trabajo (Recomendaciones de OIT sobre violencia en el sector servicios, Código de Conducta sobre Acoso Sexual de la Comisión Europea y Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo). La selección de mandos en la empresa atendiendo a su capacidad de dirección y coordinación de equipos de personas (Recomendaciones de la OIT)

Se desarrollan, a continuación, cada una de estas medidas.

#### IV.2.1. IDENTIFICACIÓN O EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La medida más utilizada para la prevención de riesgos psicosociales es la identificación o evaluación de los factores que pueden ser futuros causantes de errores humanos, estrés y la violencia en el trabajo.

El Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral prefiere denominar a esta actividad "identificación", palabra que deja entrever que estos factores de riesgo no son como tales susceptibles de valoración sino de mera detección. En cualquier caso, el significado de esta palabra puede resultar en la práctica equivalente al de evaluación de riesgos tal y como el mismo se encuentra definido en nuestra legislación en el Art. 3 RSP.

De acuerdo con este precepto, las acciones de identificación o evaluación inicial de los factores riesgos psicosocial tienen como objetivo que la empresa pueda tener un conocimiento completo de los mismos y que en base a ello adopte las medidas necesarias para eliminar, evitar o reducir dichos riesgos.

En principio, los riesgos psicosociales deben estar contemplados en la evaluación general e inicial de riesgos de la empresa, dada su continua interacción con otros factores de riesgo, y esta es la base sobre la que debe operar el Servicio de Prevención respecto a los problemas para la salud de los trabajadores relacionados con la organización de la empresa que en el futuro se vayan manifestando, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 6 RSP sobre la revisión de la evaluación de riesgos.

La cuestión que queda abierta a las circunstancias y características de cada empresa es la relativa a determinar las acciones de análisis para la identificación de riesgos psicosociales que se deben desarrollar a partir de la evaluación inicial de riesgos y los momentos y circunstancias en que ésta debe llevarse a cabo. Por ejemplo, ante altas tasas de absentismo

o se conozca que son debidas a problemas psicosociales, denuncias o quejas de trabajadores, alto nivel de rotación o abandono en determinados puestos de trabajo, resultados adversos en encuestas o sondeos dirigidos al personal de la empresa, etc.

En principio, las acciones de análisis para la identificación se pueden llevar a cabo a través de técnicas muy diversas y estas pueden ser las que la empresa y los trabajadores acuerden o en su defecto las que el servicio de prevención aconseje para cada empresa teniendo especialmente en cuenta su tamaño, organización, nivel de participación sindical, etc., siendo en estas ocasiones necesaria la presencia de un técnico de prevención especializado en ergonomía y psicología aplicada.

En todo caso, se debe tener en cuenta que la particularidad de las acciones de análisis para la identificación o evaluación de los riesgos psicosociales es que la misma en gran

medida se fundamenta sobre las manifestaciones subjetivas de los trabajadores y por tanto su realización no puede garantizar que se identifiquen todos los problemas de esta clase ni que éstos se eviten en el futuro, pero sí puede contribuir eficazmente a este fin.

#### IV.2.2. LA FORMACIÓN DE MANDOS Y TRABAJADORES

La formación del personal de estructura sobre estilos de mando y dirección que contribuyan a evitar o canalizar de manera adecuada los conflictos con los trabajadores que se encuentran a su servicio es otra de las formas de prevenir los riesgos psicosociales.

Otra acción puede ser la dirigida a los trabajadores que deben hacer frente en su trabajo a situaciones difíciles que pueden ser causantes potenciales de estrés laboral. Especial atención requieren los trabajadores sin experiencia laboral previa o inmediata en el puesto de trabajo al que son adscritos.

Algunos de los problemas relacionados con el estrés y la violencia pueden ser advertidos a través de las actividades periódicas de vigilancia sanitaria que se practiquen a los trabajadores en cuyo puesto se hayan detectado factores de riesgo psicosocial.

Esta vigilancia ha de atenerse a lo dispuesto con carácter general en el Art. 22 LPRL y por tanto sus resultados son confidenciales. Pero de acuerdo también con dicho precepto "el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva".

Esta medida consiste en que el empresario adopte unilateralmente una declaración dirigida a todo el personal haciendo una descripción detallada y ajustada a la realidad de aquellas conductas que considera intolerables o inadmisibles en las relaciones sociales que se desarrollan dentro de su empresa, o estableciendo protocolos o procedimientos de las acciones que se deben seguir ante ciertos acontecimientos.

#### IV.2.5. LA SELECCIÓN ADECUADA DE MANDOS Y DIRECTIVOS

La empresa habría de tener en cuenta las aptitudes de mandos, dirección y coordinación de equipos y personas de los mandos que selecciona y no solo sus buenas aptitudes profesionales.

El segundo tipo de obligaciones serían las de intervención o reacción inmediata del empresario ante situaciones sobrevenidas de riesgo para la salud de sus empleados por problemas relacionados con factores de riesgo psicosocial. El empresario, una vez conocida esta situación, con independencia de que la misma fuera o no previsible a priori,



debe tomar todas las medidas necesarias y procedentes para proteger la salud de los trabajadores de acuerdo con la obligación general de cuidado y protección prevista en el Art. 14.2. LPRL y Art. 4.2.d) ET y de acuerdo también con lo señalado en el Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral (apartados 4 y 5). A continuación se describen algunas de las medidas que se pueden adoptar:

#### IV.3.1. LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS

La medida más típica de intervención es la prevista en el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de arbitrar procedimientos para la resolución interna de conflictos, en primera instancia a través de la mediación y en segunda instancia a través de acciones resolutorias. Esta es también la medida prevista en el Art. 48 de la LO 3/2007 para los supuestos de acoso sexual y discriminación por razón de sexo y es también la regla más aceptada en algunas administraciones públicas y algunos convenios colectivos como "medida preventiva" frente al acoso, aunque como ya hemos señalado arriba no se puede considerar propiamente como tal por ser su aplicación temporalmente posterior al problema, si bien podemos considerar que esta medida reactiva puede tener indirectamente efectos preventivos, puesto que puede servir como elemento disuasorio que retraiga a los sujetos de la empresa de practicar conductas ofensivas.

El contenido típico de estos protocolos se suele sustentar en tres tipos de fórmulas.

Conciliación o arreglo informal de conflictos que es promovida por una "persona de confianza" dentro de la empresa. La elección de esta persona debería contar con un consenso amplio. La mediación en el conflicto con una propuesta de solución que puede ser aceptada libremente por las partes afectadas y que puede desempeñar bien una figura neutral en la empresa o el superior jerárquico de todos los afectados El arbitraje o resolución del conflicto por una instancia especial, proponiendo a la dirección de la empresa la medida ejecutiva que en cada caso proceda.

Según el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia los requisitos básicos de este procedimiento serían:

a. La confidencialidad de las denuncias y del procedimiento La investigación exhaustiva de los hechos por el que tiene la responsabilidad de mediar o resolver Garantizar la audiencia personal de todos los testigos e interesados

Es siempre conveniente la participación o asesoramiento del servicio de prevención

d. La resolución ha de contemplar tanto el conflicto en sí mismo como las medidas protectoras y preventivas necesarias para todos los afectados, éstas últimas también podrían ser necesarias para los supuestos en que se juzgue que no ha existido acoso laboral.

#### IV.3.2. LA INVESTIGACIÓN DE LOS DAÑOS PARA LA SALUD

Cuando el el empresario sea conocedor de la posible relación entre el daño para la salud de uno de sus trabajadores y las condiciones de trabajo debe investigar las causas que lo han podido producir y adoptar, en su caso, las medidas de prevención que procedan (Art. 16.3 LPRL)

#### IV.3.3. LAS MEDIDAS DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS

Las medidas de coordinación para intervenir sobre problemas de estrés y violencia en el trabajo que afecten a distintas empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo podría llevarse a cabo a través de protocolos o procedimientos que éstas acuerden entre sí.

#### IV.3.4. OTRAS MEDIDAS ESPECÍFICAS

Además de las medidas expuestas, el einpresario podrá adoptar otras que estime convenientes y necesarias para eliminar, evitar o reducir los riesgos de esta naturaleza que identifique en el centro de trabajo recurriendo a la acción de los técnicos de prevención y a la realización de medidas de análisis o evaluación solamente si ello fuera necesario.

#### IV.4 LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Y el tercer tipo de obligaciones son las relacionadas con la protección de las personas que ya se encuentren afectadas en su salud por la exposición anterior a los riesgos psicosociales. Con estas medidas solo se pretendería que los trabajadores con enfermedades y trastornos relacionados con estos problemas recuperasen su salud mediante una adecuada organización de su trabajo.

Las medidas de esta clase que tendrían un apoyo legal serían la adaptación del puesto de trabajo a sus condiciones personales (Art. 15.1. d) LPRL) y la adscripción a un nuevo puesto compatible con sus características personales o psicofísicas (Art. 25.1. LPRL).