

La **acción sindical** **frente** a la **violencia laboral**

Herramientas
para la

Negociación
Prevención
Intervención



UGT 
Castilla y León

NOS
IMPULSA



Junta de
Castilla y León

Acción de PRL, conforme a la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de PRL

La **acción sindical**
frente a la **violencia laboral**:
herramientas para la **negociación**,
prevención e **intervención**

Edita: **UGT Castilla y León**

Depósito Legal: VA 522-2026

Diseño e impresión: Gráficas Vítores

Índice

Pág.

PRESENTACIÓN	7
CAPÍTULO 1. Violencia laboral y riesgos psicosociales: una prioridad preventiva.....	9
1.1. La evolución de los riesgos laborales en el siglo XXI.....	9
1.2. Qué entendemos por violencia laboral	11
Ámbito de la violencia laboral	11
Tipos de violencia laboral	12
Manifestaciones habituales de la violencia psicológica	13
1.3. Impacto sobre la salud y la organización.....	14
CAPÍTULO 2. Marco normativo aplicable.....	17
2.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales	17
Derecho a una protección eficaz	17
Principios de la acción preventiva.....	17
Evaluación de riesgos psicosociales	18
Participación de la representación legal	18
2.2. Estatuto de los Trabajadores	18
Derechos básicos de las personas trabajadoras.....	18
Poder de dirección y límites.....	19
Extinción indemnizada del contrato	19
2.3. Ley Orgánica de Igualdad.....	19
Obligación empresarial	19
Participación sindical	19
Planes de igualdad	19
2.4. Normativa sobre acoso sexual y por razón de sexo.....	19
Acoso sexual.....	19
Acoso por razón de sexo	20
2.5. Protección de las personas LGTBI+	20
2.6. Convenios OIT y normativa internacional	21
Convenio 190 de la OIT	21
Recomendación 206 de la OIT	21
Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo	21
Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027	21
VII Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León 2025-2028	21

	<i>Pág.</i>
2.7. Responsabilidades empresariales	22
Responsabilidades administrativas	22
Responsabilidades civiles	22
Responsabilidades penales	22
CAPÍTULO 3. El papel de la representación legal de las personas trabajadoras	23
3.1. Competencias de delegados y delegadas de prevención	23
Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva	23
Promover iniciativas de prevención	24
Ser consultados previamente	24
Ejercer labores de vigilancia y control	24
Acompañar a la Inspección de Trabajo	24
Acceder a la información preventiva	24
3.2. Funciones del Comité de Seguridad y Salud	24
Participar en la elaboración de las políticas preventivas	24
Conocer y analizar las evaluaciones de riesgos	25
Realizar propuestas de mejora	25
Analizar los daños para la salud	25
Realizar visitas a los centros de trabajo	25
Impulsar protocolos de actuación	25
3.3. Participación sindical en la gestión preventiva	25
Detectar riesgos emergentes	26
Incorporar la salud mental a la agenda preventiva	26
Negociar protocolos preventivos	26
Promover la cultura preventiva	26
Acompañar a las personas trabajadoras	26
3.4. Vigilancia del cumplimiento normativo	26
3.5. Derechos de información y consulta	27
CAPÍTULO 4. Identificación y diagnóstico de los problema	29
4.1. Cómo detectar situaciones de violencia laboral	29
4.2. Indicadores de alerta	30
Absentismo	30
Rotación	30
Conflictividad	31
Quejas y reclamaciones	31
Incremento de bajas por salud mental	31

	<i>Pág.</i>
4.3. Herramientas de evaluación	32
Encuestas	32
Entrevistas	32
Grupos focales	33
Indicadores organizativos	33
CAPÍTULO 5. Negociación sindical de protocolos preventivo	34
5.1. Definición y marco normativo del protocolo de prevención de conductas de acoso	34
5.1. Principios básicos de la negociación	34
CAPÍTULO 6. Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia laboral Vs procedimiento de solución autónoma de conflictos laborales ...	36
6.1. Objeto y ámbito de aplicación	36
6.2. Procedimiento de actuación	37
1. Negociación y acuerdo	37
2. Prevención proactiva	37
3. Detección temprana	37
4. Gestión y resolución interna del conflicto	37
5. Seguimiento y control	37
6.3. Diferencias entre ambos mecanismos	37
6.4. Coordinación y complementariedad	38
6.5. Conclusiones	39
CAPÍTULO 7. Negociación e implantación del Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos de Violencia Laboral	40
7.1. La necesidad de un procedimiento integral frente a la violencia laboral ..	40
7.2. Fundamentos preventivos y normativos	41
7.3. Negociación colectiva del procedimiento	41
7.4. Los cinco momentos del procedimiento	41
7.4.1. Negociación y acuerdo	41
7.4.2. Prevención proactiva	42
7.4.3. Detección temprana de situaciones de riesgo	42
7.4.4. Gestión y resolución interna del conflicto: EL PROTOCOLO	43
7.4.5. Respuestas de solución y mejora continua	44
7.5. Papel de los representantes de los trabajadores	45
7.6. La gestión de los riesgos psicosociales como elemento esencial para la prevención del acoso laboral	45

CAPÍTULO 8. Perspectiva de género y colectivos especialmente vulnerables	47
8.1. Violencia laboral y desigualdad de género	47
8.2. Sectores feminizados.....	47
8.3. Dobles y triples presencias	48
8.4. Personas jóvenes	48
8.5. Personas mayores de 55 años	48
8.6. Personas migrantes	49
8.7. Trabajadores y trabajadoras con discapacidad	49
CAPÍTULO 9. Herramientas prácticas para representantes sindicales	50
9.1. Checklist para detectar riesgos psicosociales	50
9.2. Guion de entrevista sindical para la detección de riesgos psicosociales, conflictos y posibles situaciones de acoso laboral	53
9.3. Modelo de propuesta del Comité de Seguridad y Salud	58
9.4. Modelo de informe sindical	58
CONCLUSIONES	60
Diez claves para una negociación sindical eficaz.....	61
Retos futuros de la prevención de riesgos psicosociales	62
Bibliografía y recursos utilizados:	63

Presentación

La violencia laboral, el acoso y los conflictos psicosociales constituyen una de las principales preocupaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Lejos de tratarse de situaciones aisladas, representan riesgos que pueden afectar gravemente a la salud física y psicológica de las personas trabajadoras, deteriorar el clima laboral y comprometer el normal funcionamiento de las organizaciones. La prevención y gestión de estos riesgos exige una actuación decidida de las empresas, pero también una participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud y establece la obligación empresarial de garantizar dicha protección frente a todos los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, el artículo 15 consagra principios preventivos esenciales, como combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona y planificar la prevención integrando la organización del trabajo y los factores psicosociales. A ello se suma el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que incorpora los factores organizativos y psicosociales dentro de las condiciones de trabajo que deben ser objeto de evaluación y actuación preventiva.

En el ámbito de la igualdad y la protección de la dignidad de las personas, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reforzó la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y tratamiento.

La necesidad de actuar frente a estos riesgos ha sido igualmente reconocida por los interlocutores sociales europeos. El Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, suscrito en 2007 por las organizaciones sindicales y empresariales europeas, parte de una idea fundamental: el acoso y la violencia son inaceptables en cualquiera de sus formas y las empresas deben desarrollar políticas, procedimientos y mecanismos eficaces para prevenir, identificar y gestionar estas situaciones. El Acuerdo destaca expresamente la importancia de establecer procedimientos claros, garantizar la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de las personas afectadas, así como promover la implicación de la representación de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 identifica la salud mental, los riesgos psicosociales, las nuevas formas de organización del trabajo y la protección de colectivos vulnerables como ámbitos prioritarios de actuación. La Estrategia apuesta por fortalecer la gestión preventiva en las empresas, mejorar la protección frente a los factores de riesgo psicosocial y promover entornos de trabajo seguros, saludables y libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

En el ámbito autonómico, el VII Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León 2025-2028, suscrito en el marco del Diálogo Social, refuerza esta orientación al incorporar entre sus prioridades el bienestar psicosocial de las personas trabajadoras, la prevención del acoso, la mejora de las condiciones de trabajo y el impulso de una auténtica cultura preventiva basada en la participación, la corresponsabilidad y la integración de la prevención en la gestión empresarial.

En este contexto, la negociación colectiva y el diálogo social en la empresa se han consolidado como herramientas esenciales para desarrollar protocolos eficaces de prevención y actuación frente a la violencia laboral, el acoso y los conflictos psicosociales. Los delegados y delegadas de prevención, los comités de empresa y el conjunto de la representación legal de las personas trabajadoras desempeñan un papel fundamental en el impulso, negociación, seguimiento y mejora de estos instrumentos.

Del mismo modo, los cambios normativos producidos en los últimos años han reforzado la necesidad de que las empresas incorporen medidas específicas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. La negociación y aplicación de los protocolos y medidas planificadas para la protección de las personas LGTBI+ constituye una nueva oportunidad para fortalecer la acción preventiva y sindical en los centros de trabajo. La experiencia demuestra que muchas situaciones de discriminación, acoso, hostilidad o violencia hacia personas LGTBI+ tienen una incidencia directa sobre la salud laboral, el bienestar psicológico y los riesgos psicosociales de las plantillas. Por ello, la representación legal de las personas trabajadoras debe participar activamente tanto en la elaboración de estos protocolos como en su seguimiento, garantizando que se conviertan en herramientas eficaces de prevención, protección de derechos y promoción de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad.

Esta guía nace con una vocación eminentemente práctica. Su objetivo es facilitar a la representación de las personas trabajadoras criterios, orientaciones y herramientas para negociar protocolos eficaces, garantistas y adaptados a la realidad de cada empresa. Porque prevenir la violencia laboral, el acoso y los conflictos psicosociales no consiste únicamente en cumplir una obligación legal: significa proteger derechos fundamentales, preservar la salud de las personas trabajadoras y avanzar hacia entornos laborales más seguros, saludables y respetuosos.

Desde UGT Castilla y León defendemos que ningún trabajador o trabajadora debe afrontar en soledad situaciones de violencia, acoso o deterioro psicosocial en el trabajo. La acción sindical, la participación preventiva y la negociación colectiva son instrumentos imprescindibles para garantizar entornos laborales libres de violencia y compatibles con la dignidad, la salud y el bienestar de todas las personas.

CAPÍTULO 1

Violencia laboral y riesgos psicosociales: una prioridad preventiva

1.1. La evolución de los riesgos laborales en el siglo XXI

La prevención de riesgos laborales ha experimentado una profunda transformación desde finales del siglo XX hasta nuestros días. Durante décadas, la preocupación principal de las políticas preventivas se centró en la reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales derivadas de la exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos o ergonómicos. La imagen tradicional de la prevención estaba asociada a la protección frente a caídas, atrapamientos, contactos eléctricos, exposición al ruido o manipulación de sustancias peligrosas.

Sin embargo, los cambios económicos, tecnológicos y sociales producidos en las últimas décadas han modificado significativamente el panorama de los riesgos laborales. La globalización, la digitalización, la terciarización de la economía, la creciente complejidad de las organizaciones, las nuevas formas de gestión empresarial y la transformación de las relaciones laborales han generado nuevos factores de riesgo que afectan de manera directa a la salud física, psicológica y social de las personas trabajadoras.

En este contexto, la salud laboral ya no puede entenderse únicamente como la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales tradicionales. Actualmente se asume una concepción integral de la salud que también incorpora el bienestar emocional, psicológico y social de las personas trabajadoras. Esta evolución ha situado a los riesgos psicosociales entre los principales desafíos preventivos del siglo XXI.

Entre estos riesgos destacan especialmente el estrés laboral, la carga mental, el síndrome de desgaste profesional o *burnout*, la inseguridad laboral, la hiperconectividad, el aislamiento profesional, el acoso y las distintas formas de violencia que pueden producirse en el entorno de trabajo. Todos ellos tienen capacidad para generar daños reales sobre la salud, afectar al clima laboral, incrementar el absentismo, deteriorar la productividad y vulnerar derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Dentro de esta nueva realidad, el acoso y la violencia en el trabajo han adquirido una relevancia creciente. Lo que durante años fue considerado un problema interpersonal o disciplinario se reconoce hoy como una cuestión de salud laboral que exige una respuesta preventiva por parte de las empresas y una intervención activa de la representación legal de las personas trabajadoras.

La violencia laboral no se limita a las agresiones físicas. Comprende también comportamientos verbales, psicológicos, sexuales o discriminatorios que pueden producir un daño considerable sobre quien los sufre. Del mismo modo, el acoso laboral ha pasado a ser considerado uno de los riesgos psicosociales más graves presentes en las organizaciones modernas debido a sus consecuencias sobre la salud mental, el bienestar emocional y la dignidad de las personas trabajadoras.

Bajo el concepto de acoso pueden identificarse diversas manifestaciones:

- El acoso moral o *mobbing*, caracterizado por actuaciones reiteradas dirigidas a intimidar, aislar, humillar o desacreditar a una persona trabajadora.

- El acoso sexual, que comprende cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseado.
- El acoso por razón de sexo, vinculado a conductas discriminatorias relacionadas con el hecho de ser mujer u hombre.
- El acoso discriminatorio basado en motivos de edad, discapacidad, origen racial o étnico, creencias, orientación sexual o identidad de género.
- Las conductas de hostilidad o violencia dirigidas contra las personas LGTBI+, cuya prevención ha adquirido una especial relevancia tras los cambios normativos producidos en los últimos años y la obligación empresarial de implantar medidas y protocolos específicos para garantizar la igualdad y la no discriminación de este colectivo.

La transformación digital también ha generado nuevas formas de violencia laboral. El uso masivo de tecnologías de la información, el teletrabajo, las plataformas digitales y las herramientas de comunicación instantánea han favorecido la aparición de fenómenos como el ciberacoso, la vigilancia excesiva, la presión derivada de la hiperconectividad o determinados sistemas de control permanente del rendimiento. Estas situaciones pueden producirse incluso fuera del centro de trabajo y prolongarse más allá de la jornada laboral, dificultando la desconexión y aumentando los riesgos para la salud mental.

Junto a ello, la creciente sensibilización social frente a la violencia y las distintas formas de discriminación ha impulsado importantes avances normativos tanto en el ámbito nacional como internacional. Especial relevancia tiene el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que reconoce el derecho de todas las personas a desarrollar su actividad profesional en entornos seguros, respetuosos y libres de violencia y acoso.

Esta evolución obliga a ampliar la mirada preventiva. Ya no resulta suficiente actuar únicamente cuando se produce un daño. La prevención moderna exige identificar y evaluar aquellos factores organizativos que pueden favorecer la aparición de situaciones de conflicto, discriminación, hostigamiento o violencia. Aspectos como la organización del trabajo, los estilos de dirección, las cargas de trabajo, la comunicación interna, la participación de las personas trabajadoras o la gestión de la diversidad se han convertido en elementos esenciales de la acción preventiva.

En este escenario, la negociación colectiva y la acción sindical desempeñan un papel decisivo. La representación legal de las personas trabajadoras constituye uno de los principales instrumentos para impulsar protocolos de prevención, detectar situaciones de riesgo, promover medidas correctoras y garantizar que la protección de la salud mental, la igualdad de trato y la dignidad en el trabajo formen parte efectiva de la gestión preventiva de las organizaciones.

Por ello, abordar el acoso y la violencia laboral desde una perspectiva preventiva no es únicamente una exigencia legal. Es una condición indispensable para construir centros de trabajo más saludables, más igualitarios y más respetuosos con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

1.2. Qué entendemos por violencia laboral

La violencia laboral constituye una de las manifestaciones más complejas y dañinas de los riesgos psicosociales presentes en el mundo del trabajo. Lejos de tratarse de situaciones aisladas o excepcionales, representa un fenómeno que puede aparecer en cualquier sector de actividad, categoría profesional o tipo de organización, afectando tanto a la salud de las personas trabajadoras como al funcionamiento global de la empresa.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la violencia laboral no debe entenderse únicamente como una agresión física. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)¹, siguiendo los criterios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adopta un concepto amplio que incluye tanto las agresiones físicas como las conductas de naturaleza psicológica que pueden provocar daños a la salud, a la dignidad o a la integridad moral de las personas trabajadoras.

La Organización Mundial de la Salud define la violencia como ***el uso deliberado de la fuerza física o del poder, ya sea en forma de amenaza o de acción efectiva, contra una persona o grupo de personas, que pueda causar lesiones, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones***. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo considera violencia cualquier comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar daños físicos o psicológicos a sus víctimas.

Partiendo de estas definiciones, el INSST considera violencia laboral ***cualquier forma de violencia que se produzca en el entorno de trabajo y que cause o pueda llegar a causar un daño físico, psicológico o moral a las personas trabajadoras***, constituyendo un auténtico riesgo psicosocial que debe ser objeto de prevención, evaluación e intervención por parte de la organización.

Tradicionalmente, muchas situaciones de violencia en el trabajo se abordaban exclusivamente desde una óptica disciplinaria o judicial. Sin embargo, el enfoque preventivo actual considera que la violencia laboral es, ante todo, un problema de salud laboral que debe integrarse en el sistema de gestión preventiva de las empresas.

El INSST advierte que incluso las situaciones de violencia de baja intensidad pueden generar entornos laborales nocivos y tóxicos, afectando no solo a las personas directamente implicadas, sino también al clima de trabajo, a la productividad y a la salud de la propia organización. Cuando estas conductas se normalizan o permanecen sin respuesta, se genera una dinámica de impunidad para los agresores y de indefensión para las víctimas que acaba deteriorando gravemente las relaciones laborales.

Por ello, la violencia laboral no puede considerarse un problema individual entre dos personas. Se trata de una cuestión colectiva que afecta a toda la organización y cuya prevención exige la implicación de la dirección de la empresa, los servicios de prevención, los recursos humanos y, de forma muy especial, la representación legal de las personas trabajadoras.

Ámbito de la violencia laboral

La violencia en el trabajo puede manifestarse en diferentes direcciones y entre distintos sujetos que participan en la actividad laboral. Según el INSST, pueden producirse situaciones de violencia:

¹ NTP 891: Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos de Violencia Laboral (I)

- Entre trabajadores y trabajadoras de una misma empresa.
- Entre personas pertenecientes a empresas distintas que comparten un mismo centro de trabajo.
- Entre trabajadores y empresarios.
- Entre mandos y personal subordinado.
- Entre personas usuarias, clientes, pacientes o público en general y quienes prestan el servicio.

Esta amplitud refleja que la violencia laboral no se limita a los conflictos internos de la organización, sino que puede proceder también de terceros que mantienen una relación con la actividad profesional desarrollada.

Tipos de violencia laboral

El INSST distingue dos grandes manifestaciones de la violencia laboral: la violencia física y la violencia psicológica.

Violencia física

Incluye aquellas conductas que implican una agresión directa contra la integridad física de una persona. Entre ellas pueden encontrarse:

- Golpes.
- Empujones.
- Agresiones físicas.
- Amenazas de agresión.
- Daños intencionados sobre bienes o herramientas de trabajo.

Aunque suelen ser las conductas más visibles, no son necesariamente las más frecuentes en los centros de trabajo.

Violencia psicológica

La violencia psicológica constituye la modalidad más habitual y compleja de violencia laboral. Comprende comportamientos que agreden la dignidad, la autoestima, la integridad moral o el bienestar psicológico de las personas trabajadoras. Dentro de esta categoría se incluyen distintas formas de acoso y hostigamiento.

Acoso laboral o psicológico

La NTP 854 del INSST define el acoso psicológico en el trabajo como la exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo contra una o varias personas, generando un riesgo importante para su salud.

Acoso discriminatorio

Es toda conducta no deseada relacionada con circunstancias protegidas legalmente, como el origen racial o étnico, la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga por objeto o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El INSST recoge las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El acoso sexual comprende cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga como finalidad o efecto atentar contra la dignidad de una persona.

Por su parte, el acoso por razón de sexo consiste en cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que produzca un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conductas de discriminación hacia personas LGTBI+

Aunque la NTP fue elaborada con anterioridad a la normativa actual sobre igualdad y diversidad, el concepto de acoso discriminatorio resulta plenamente aplicable a conductas de hostilidad, exclusión, burlas, trato degradante o violencia dirigidas contra personas por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Estas situaciones deben considerarse igualmente formas de violencia laboral y abordarse mediante protocolos de prevención y actuación específicos.

Manifestaciones habituales de la violencia psicológica

Según el INSST, las conductas de violencia psicológica pueden adoptar formas muy diversas, entre las que destacan:

- Agresiones verbales.
- Insultos y descalificaciones.
- Humillaciones públicas.
- Difusión de rumores o calumnias.
- Ataques a la reputación profesional.
- Aislamiento social dentro del trabajo.
- Restricción de la comunicación.
- Desprestigio personal.
- Amenazas explícitas o implícitas.
- Ataques a la vida privada.
- Medidas organizativas arbitrarias dirigidas contra una persona.

Estas conductas pueden aparecer de manera aislada o formar parte de procesos más complejos de hostigamiento que, con el tiempo, generan daños significativos sobre la salud física y mental de quienes los sufren.

Desde una perspectiva sindical, resulta esencial comprender que la violencia laboral no es únicamente una conducta individual reproachable. En muchas ocasiones es el reflejo de deficiencias organizativas, estilos de liderazgo inadecuados, sistemas de gestión deficientes, ausencia de participación o culturas empresariales que toleran determinadas formas de abuso.

Por ello, la prevención de la violencia laboral no puede limitarse a reaccionar ante las denuncias una vez producido el daño. Debe orientarse a identificar los factores organizativos que favorecen la aparición de estas conductas, corregirlos y promover entornos de trabajo basados en el respeto, la igualdad, la dignidad y la participación de las personas trabajadoras.

En definitiva, la violencia laboral constituye un riesgo psicosocial que atenta contra la salud, la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Su prevención exige una actuación integral, participada y negociada que sitúe la protección de la salud laboral en el centro de la organización del trabajo

1.3. Impacto sobre la salud y la organización

Las consecuencias de la violencia laboral no se limitan a la persona que lo sufre directamente, sino que afectan al conjunto de la organización, deterioran el clima laboral, reducen la productividad y generan importantes costes económicos y sociales.

Desde una perspectiva preventiva, la violencia laboral debe analizarse como un factor de riesgo psicosocial capaz de producir daños reales y objetivables sobre la salud, del mismo modo que otros riesgos laborales tradicionalmente reconocidos.

Las investigaciones desarrolladas durante las últimas décadas muestran una sólida evidencia científica acerca de la relación existente entre la exposición a situaciones de violencia, acoso o factores psicosociales adversos y el deterioro de la salud física y mental de las personas trabajadoras. La evidencia científica disponible es amplia y consistente, demostrando la influencia de los factores psicosociales laborales sobre la aparición de trastornos mentales y problemas de salud

Entre las consecuencias psicológicas más frecuentes asociadas a la violencia laboral se encuentran:

- Ansiedad.
- Estrés crónico.
- Trastornos adaptativos.
- Síntomas depresivos.
- Trastornos del sueño.
- Fatiga emocional.
- Burnout o síndrome de desgaste profesional.
- Baja autoestima.
- Sentimientos de indefensión.
- Pérdida de confianza profesional.
- Trastornos de estrés postraumático en los casos más graves.

Los estudios desarrollados a partir del Barómetro CISNEROS y de la Escala CISNEROS de valoración del mobbing muestran una asociación significativa entre la exposición al acoso psicológico y variables como la depresión, el estrés postraumático, el burnout, la pérdida de autoestima y la intención de abandono profesional.

Particularmente preocupante resulta el hecho de que muchas situaciones de acoso se prolongan durante meses o incluso años antes de ser identificadas y corregidas. Durante este periodo, la víctima suele experimentar un progresivo deterioro de su salud mental, acompañado frecuentemente de aislamiento social, inseguridad, sentimientos de culpa e incluso alteraciones de la identidad profesional.

Además de las repercusiones psicológicas, la exposición prolongada a situaciones de violencia laboral puede producir importantes efectos físicos. Diversos estudios internacionales han relacionado los riesgos psicosociales con la aparición de:

- Cefaleas recurrentes.
- Trastornos gastrointestinales.
- Problemas musculoesqueléticos asociados a la tensión mantenida.
- Alteraciones cardiovasculares.
- Fatiga crónica.
- Debilitamiento del sistema inmunológico.
- Incremento de factores de riesgo cardiometabólico.

La Organización Mundial de la Salud recuerda que la exposición prolongada al estrés laboral y a condiciones organizativas nocivas puede provocar agotamiento, deterioro del bienestar psicológico y disminución de la capacidad de trabajo, afectando de manera significativa a la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Especial atención merecen las consecuencias que estas situaciones provocan en colectivos especialmente vulnerables, como mujeres, personas jóvenes, trabajadores y trabajadoras de sectores feminizados, personas LGTBI+, personas migrantes o trabajadores de mayor edad. En estos colectivos la violencia laboral suele interactuar con otros factores de discriminación o desigualdad, amplificando sus efectos sobre la salud y el bienestar.

En los últimos años la salud mental se ha convertido en una de las principales preocupaciones en materia de salud laboral. El propio Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT advierte que los riesgos psicosociales constituyen actualmente uno de los principales problemas preventivos en las organizaciones modernas y que las condiciones de trabajo inadecuadas pueden generar o agravar trastornos de salud mental.

Según datos difundidos por UGT a través de su Observatorio de Riesgos Psicosociales², cientos de miles de procesos de incapacidad temporal están relacionados cada año con problemas de salud mental, estrés, ansiedad y depresión vinculados al trabajo. Esta realidad pone de manifiesto que los riesgos psicosociales ya no pueden considerarse una cuestión secundaria dentro de la prevención de riesgos laborales.

La violencia laboral y el acoso representan una de las manifestaciones más graves de estos riesgos, al afectar simultáneamente a la salud emocional, a la autoestima, a la percepción de control sobre el trabajo y a las relaciones sociales dentro de la organización.

Por otra parte, la violencia laboral no genera únicamente daños individuales. También produce consecuencias muy relevantes sobre las empresas y organizaciones donde se produce.

² Observatorio Riesgos Psicosociales

El INSST señala que la existencia de comportamientos violentos genera un clima de trabajo deteriorado y favorece la aparición de lo que denomina una “organización tóxica”, caracterizada por la pérdida de confianza, la conflictividad permanente y la sensación de impunidad frente a determinadas conductas.

Entre los efectos organizativos más habituales se encuentran:

- Incremento del absentismo.
- Aumento de las bajas médicas.
- Rotación no deseada de personal.
- Disminución del compromiso organizativo.
- Descenso de la productividad.
- Aumento de errores e incidencias.
- Pérdida de talento.
- Deterioro de la calidad de los servicios.
- Empeoramiento del clima laboral.
- Incremento de los conflictos internos.

En los procesos de acoso prolongado es frecuente que las personas afectadas soliciten cambios de puesto, traslados o abandonen la organización. En numerosas ocasiones la salida termina produciéndose por parte de la víctima en lugar de corregirse la situación que originó el problema. Esta circunstancia supone una importante pérdida de conocimiento, experiencia y capital humano para la empresa.

A ello hay que añadir los costes asociados a procedimientos judiciales, sanciones administrativas, intervenciones de la Inspección de Trabajo, indemnizaciones por daños y perjuicios o responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.

Ahora bien, las consecuencias de la violencia laboral trascienden los límites del centro de trabajo. El coste de los daños derivados de estas situaciones acaba siendo asumido en gran medida por el sistema público de protección social, mediante prestaciones económicas, asistencia sanitaria y procesos de incapacidad temporal o permanente.

Por ello, la violencia laboral constituye un problema de salud pública y una cuestión de interés colectivo que requiere la implicación activa de empresas, administraciones públicas y agentes sociales.

CAPÍTULO 2

Marco normativo aplicable

La negociación de protocolos de prevención y actuación frente a la violencia laboral, el acoso y otros conflictos psicosociales debe apoyarse en un sólido conocimiento del marco jurídico vigente. Lejos de constituir una decisión discrecional de las empresas, la adopción de medidas preventivas y procedimientos de actuación responde a obligaciones legales derivadas de la normativa preventiva, laboral, de igualdad y de protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

El conocimiento de este marco normativo resulta esencial para que la representación legal de las personas trabajadoras pueda intervenir con solvencia en los procesos de negociación colectiva, exigir el cumplimiento de las obligaciones empresariales y promover la implantación de protocolos eficaces y garantistas.

2.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) constituye la principal norma de referencia para abordar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Aunque la ley no menciona expresamente conceptos como el acoso laboral o la violencia psicológica en el trabajo, su ámbito de protección alcanza a cualquier factor laboral susceptible de afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Derecho a una protección eficaz

El artículo 14 de la LPRL reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y establece el deber empresarial de garantizar dicha protección frente a todos los riesgos derivados de la actividad laboral.

Este deber incluye la prevención de:

- Riesgos psicosociales.
- Acoso laboral o moral.
- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Violencia ejercida por terceros.
- Conflictos organizativos con impacto en la salud.

Principios de la acción preventiva

El artículo 15 establece principios fundamentales especialmente relevantes para la gestión de los riesgos psicosociales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no puedan evitarse.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Planificar la prevención integrando la organización del trabajo.

Estos principios obligan a intervenir sobre las causas organizativas que pueden generar situaciones de acoso, conflicto o deterioro de la salud mental.

Evaluación de riesgos psicosociales

El artículo 16 establece la obligación de las empresas de evaluar los riesgos laborales, entre los que se incluyen los riesgos de naturaleza psicosocial presentes en la organización y adoptar medidas preventivas cuando se detecten situaciones de riesgo.

Entre estos factores destacan:

- Exceso de carga de trabajo.
- Ritmos de trabajo intensos.
- Falta de autonomía.
- Ambigüedad de funciones.
- Deficiente liderazgo.
- Conflictos interpersonales.
- Violencia interna o externa.

Participación de la representación legal

Los artículos 33 a 40 de la LPRL reconocen amplios derechos de información, consulta y participación a la representación de las personas trabajadoras y a los delegados y delegadas de prevención, que deben intervenir en la elaboración, implantación y seguimiento de las medidas preventivas relacionadas con los riesgos psicosociales.

2.2. Estatuto de los Trabajadores

El Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contiene numerosas previsiones que sirven de fundamento jurídico para la prevención de la violencia laboral y el acoso.

Derechos básicos de las personas trabajadoras

El artículo 4 reconoce expresamente el derecho a:

- La integridad física.
- Una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- El respeto de la intimidad.
- La consideración debida a la dignidad personal.

Asimismo, protege frente a:

- El acoso por razón de origen racial o étnico.
- El acoso religioso.
- El acoso por discapacidad.
- El acoso por edad.
- El acoso por orientación sexual.
- El acoso sexual.
- El acoso por razón de sexo.

Poder de dirección y límites

La facultad empresarial de organizar y dirigir el trabajo no puede ejercerse vulnerando la dignidad ni los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Las conductas humillantes, intimidatorias o degradantes pueden dar lugar a responsabilidades empresariales.

Extinción indemnizada del contrato

Cuando el empresario incumpla gravemente sus obligaciones, incluida la protección frente al acoso o la violencia laboral, la persona trabajadora puede acudir al procedimiento previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores para solicitar la extinción indemnizada del contrato.

2.3. Ley Orgánica de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un importante avance en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Obligación empresarial

El artículo 48 establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para ello deberán arbitrar procedimientos específicos destinados a:

- Prevenir estas conductas.
- Canalizar denuncias.
- Tramitar investigaciones internas.
- Garantizar la protección de las víctimas.

Participación sindical

La ley asigna un papel relevante a la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración y seguimiento de estas medidas.

En consecuencia, la negociación colectiva se convierte en un instrumento esencial para concretar y desarrollar mecanismos eficaces de prevención y actuación.

Planes de igualdad

Muchas empresas incorporan actualmente los protocolos de acoso como parte de los planes de igualdad, reforzando así la integración de estas medidas en la gestión ordinaria de la organización.

2.4. Normativa sobre acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuentan con una protección jurídica específica.

Acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando crea un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Se produce cuando una persona recibe un trato desfavorable relacionado con su condición de mujer u hombre y dicho comportamiento genera un entorno hostil o degradante.

Obligaciones empresariales

Las empresas deben disponer de:

- Protocolos específicos.
- Procedimientos de denuncia.
- Mecanismos de investigación.
- Medidas cautelares.
- Garantías de confidencialidad.
- Protección frente a represalias.

La ausencia de estas medidas puede constituir una infracción administrativa grave o muy grave.

2.5. Protección de las personas LGTBI+

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, reconoce expresamente el derecho de las personas LGTBI+ a no sufrir discriminación en el ámbito laboral y establece la obligación de promover medidas específicas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades. Asimismo, prevé la adopción de medidas orientadas a prevenir y corregir situaciones de discriminación, acoso o violencia relacionadas con la diversidad sexual y de género.

Como desarrollo de esta norma, el **Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, regula el contenido y alcance de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas. Esta regulación establece la obligación de negociar e implantar medidas específicas, incluyendo protocolos de actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, reforzando así la integración de estas materias en la gestión preventiva y en la negociación colectiva.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, estas conductas constituyen una manifestación específica de violencia laboral y un factor de riesgo psicosocial que debe ser evaluado, prevenido y corregido. La protección de la diversidad y la garantía de entornos de trabajo inclusivos no solo responden a una exigencia legal, sino que constituyen una herramienta eficaz para mejorar la salud laboral, fortalecer la cohesión de las plantillas y generar organizaciones más saludables y respetuosas con los derechos fundamentales.

La representación legal de las personas trabajadoras desempeña un papel fundamental en este ámbito. La negociación de protocolos específicos, la vigilancia de su cumplimiento, la detección temprana de situaciones discriminatorias y la promoción de una cultura basada en el respeto y la igualdad forman parte de las nuevas responsabilidades sindicales vinculadas a la prevención de los riesgos psicosociales y la protección de la salud en el trabajo.

2.6. Convenios OIT y normativa internacional

La protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo no se limita al ámbito nacional. Numeras normas internacionales reconocen este derecho como parte integrante del trabajo decente.

Convenio 190 de la OIT

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, aprobado en 2019, constituye el instrumento internacional más relevante en esta materia. Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

El Convenio define la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos o prácticas inaceptables que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico.

Recomendación 206 de la OIT

Complementa el Convenio 190 y proporciona orientaciones para:

- La prevención.
- La protección de las víctimas.
- La gestión de denuncias.
- La reparación de daños.

Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo

Firmado en 2007 por las organizaciones sindicales y empresariales europeas, establece un marco común para prevenir, identificar y gestionar situaciones de acoso y violencia.

Destaca especialmente:

- La política de tolerancia cero.
- La necesidad de procedimientos internos claros.
- La participación de los representantes de los trabajadores.
- La confidencialidad e imparcialidad en la tramitación de los casos.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

La Estrategia identifica los riesgos psicosociales y la salud mental como ámbitos prioritarios de actuación, promoviendo medidas destinadas a mejorar la prevención de los riesgos derivados de la organización del trabajo, reforzar la protección frente al acoso y favorecer entornos laborales saludables.

VII Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León 2025-2028

El VII Acuerdo, suscrito en el marco del Diálogo Social de Castilla y León, incorpora la salud mental, los riesgos psicosociales, la prevención del acoso y la mejora de los entornos de trabajo saludables entre sus líneas prioritarias de actuación, reforzando el papel de la sensibilización, la participación de los agentes sociales y la integración de estos riesgos en la gestión preventiva de las empresas.

2.7. Responsabilidades empresariales

El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la prevención de la violencia laboral y el acoso puede generar importantes responsabilidades para la empresa.

Responsabilidades administrativas

La Inspección de Trabajo puede sancionar los incumplimientos conforme a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Entre las conductas sancionables destacan:

- No evaluar riesgos psicosociales.
- No adoptar medidas preventivas.
- Carecer de protocolos obligatorios.
- No investigar denuncias.
- Permitir situaciones de acoso conocidas por la organización.

Las sanciones pueden alcanzar cuantías muy elevadas en función de la gravedad de la infracción.

Responsabilidades civiles

La empresa puede estar obligada a indemnizar los daños y perjuicios causados a las personas trabajadoras cuando exista una actuación negligente o una falta de medidas preventivas adecuadas.

Estas indemnizaciones pueden comprender:

- Daños morales.
- Daños psicológicos.
- Pérdidas económicas.
- Perjuicios profesionales.

Responsabilidades penales

Las conductas más graves pueden derivar en responsabilidad penal. El Código Penal contempla, entre otros supuestos:

- Delitos contra la integridad moral.
- Delitos de acoso.
- Delitos contra los derechos de los trabajadores.
- Delitos de lesiones.
- Delitos contra la libertad sexual.

Además de la responsabilidad individual de quienes hayan cometido los hechos, determinadas circunstancias pueden generar responsabilidad para la propia organización cuando exista incumplimiento grave de sus deberes de control y prevención.

CAPÍTULO 3

El papel de la representación legal de las personas trabajadoras

La participación de las personas trabajadoras constituye uno de los principios básicos sobre los que se construye el modelo preventivo establecido por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. La experiencia acumulada durante las últimas décadas demuestra que los sistemas preventivos más eficaces son aquellos que incorporan mecanismos reales de consulta, participación y negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En el ámbito específico de la violencia laboral, el acoso y los riesgos psicosociales, la actuación sindical adquiere una relevancia aún mayor. La detección temprana de situaciones de riesgo, la negociación de protocolos preventivos, la defensa de las víctimas y la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones empresariales convierten a los delegados y delegadas de prevención y a los comités de seguridad y salud en actores esenciales para la construcción de entornos laborales seguros, saludables y respetuosos con los derechos fundamentales.

Sin duda alguna, la participación activa de la representación de las personas trabajadoras constituye uno de los instrumentos más eficaces para prevenir los riesgos psicosociales, mejorar las condiciones de trabajo y promover organizaciones saludables.

3.1. Competencias de delegados y delegadas de prevención

Los delegados y delegadas de prevención son los representantes especializados de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral. Su figura se encuentra regulada en los artículos 35 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y constituye el principal instrumento de participación de las plantillas en la acción preventiva.

Su función no se limita a intervenir cuando se produce un accidente o una situación de conflicto. Por el contrario, forman parte del sistema preventivo de la empresa y participan en todas las fases del proceso de prevención: identificación de riesgos, evaluación, planificación preventiva, seguimiento y control de las medidas adoptadas.

En materia de violencia laboral y acoso sus competencias adquieren una especial importancia, puesto que muchos de estos riesgos presentan una elevada infradeclaración y requieren mecanismos de detección cercanos a la realidad cotidiana de los centros de trabajo.

Entre sus principales competencias destacan:

Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva

Los delegados de prevención participan activamente en la implantación de políticas preventivas, contribuyendo a identificar problemas organizativos, detectar situaciones de riesgo y proponer medidas correctoras.

Promover iniciativas de prevención

Pueden formular propuestas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y a reducir los riesgos existentes, incluyendo medidas relacionadas con la prevención del acoso, la violencia laboral, la discriminación o los riesgos psicosociales.

Ser consultados previamente

La empresa debe consultarles con carácter previo respecto a aquellas decisiones que puedan tener consecuencias sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Ejercer labores de vigilancia y control

Tienen capacidad para supervisar el cumplimiento de las obligaciones preventivas y comprobar la eficacia de las medidas implantadas.

Acompañar a la Inspección de Trabajo

Pueden acompañar a los inspectores de trabajo durante las visitas a los centros de trabajo y formular observaciones sobre las deficiencias detectadas.

Acceder a la información preventiva

Tienen derecho a conocer la documentación relativa a evaluaciones de riesgos, planificación preventiva, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y daños para la salud derivados de la actividad laboral.

En el ámbito de la violencia laboral, estas facultades resultan fundamentales para impulsar investigaciones rigurosas, exigir evaluaciones de riesgos psicosociales y promover protocolos efectivos frente al acoso y la discriminación.

3.2. Funciones del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud constituye el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia preventiva.

Está integrado por los delegados y delegadas de prevención y por representantes de la empresa en número igual, configurándose como el principal espacio institucional de diálogo y participación en materia de seguridad y salud laboral. Este órgano debe convertirse en una auténtica herramienta de gestión preventiva y no limitarse a cumplir funciones meramente formales. Su utilidad resulta especialmente relevante cuando se abordan riesgos complejos como los derivados de la organización del trabajo, la salud mental o la violencia laboral.

Entre sus principales funciones se encuentran:

Participar en la elaboración de las políticas preventivas

El comité debe intervenir en la definición de objetivos, planes de actuación y programas de prevención.

Conocer y analizar las evaluaciones de riesgos

Incluyendo las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales.

Realizar propuestas de mejora

Puede formular recomendaciones para corregir deficiencias detectadas y mejorar las condiciones de trabajo.

Analizar los daños para la salud

Debe conocer e investigar aquellas situaciones que hayan producido daños a las personas trabajadoras.

Realizar visitas a los centros de trabajo

Con el fin de comprobar las condiciones existentes y valorar la eficacia de las medidas implantadas.

Impulsar protocolos de actuación

Especialmente en materias como:

- Acoso laboral.
- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Violencia externa.
- Discriminación.
- Protección del colectivo LGTBI+.
- Riesgos psicosociales.

La intervención del Comité de Seguridad y Salud resulta especialmente valiosa en la negociación, seguimiento y evaluación de estos protocolos.

3.3. Participación sindical en la gestión preventiva

La acción sindical constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales.

El actual modelo preventivo reconoce expresamente que la mejora de las condiciones de trabajo requiere la participación activa de las personas trabajadoras a través de sus representantes.

En relación con la violencia laboral y los riesgos psicosociales, esta participación resulta imprescindible porque muchas de las situaciones de acoso o conflicto tienen su origen en aspectos organizativos que sólo pueden identificarse adecuadamente mediante la participación directa de las plantillas.

Desde la perspectiva sindical, participar en la gestión preventiva implica:

Detectar riesgos emergentes

Identificando problemas que todavía no han generado daños visibles pero que pueden evolucionar hacia situaciones de riesgo.

Incorporar la salud mental a la agenda preventiva

Desde UGT venimos reclamando desde hace años una mayor atención a la salud mental como componente esencial de la salud laboral.

Negociar protocolos preventivos

La negociación colectiva se ha convertido en un instrumento fundamental para regular:

- Procedimientos frente al acoso.
- Protocolos de violencia laboral.
- Medidas de desconexión digital.
- Protocolos LGTBI+.
- Protección de colectivos vulnerables.

Promover la cultura preventiva

La prevención debe integrarse en la cultura organizativa y formar parte de la gestión cotidiana de las empresas.

Acompañar a las personas trabajadoras

La representación sindical desempeña también una función esencial de orientación, apoyo y acompañamiento ante situaciones de violencia o acoso.

3.4. Vigilancia del cumplimiento normativo

Una de las funciones más importantes de la representación legal de las personas trabajadoras consiste en vigilar que la empresa cumpla efectivamente sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Esta labor de control resulta especialmente necesaria en el ámbito de los riesgos psicosociales, donde todavía persisten importantes déficits preventivos en numerosas organizaciones. El propio INSST ha destacado la necesidad de reforzar la gestión preventiva de estos riesgos y de integrarlos plenamente en los sistemas de prevención.

La vigilancia sindical debe extenderse, entre otras cuestiones, a comprobar:

- La existencia de evaluaciones de riesgos psicosociales: No basta con realizar evaluaciones generales. Deben incluirse específicamente los factores relacionados con la violencia, el acoso y la organización del trabajo.

- La adopción de medidas preventivas: Toda evaluación debe ir acompañada de una planificación realista de medidas preventivas.
- La existencia de protocolos obligatorios: Especialmente en relación con:
 - Acoso sexual.
 - Acoso por razón de sexo.
 - Violencia laboral.
 - Protección de personas LGTBI+.
 - Canales internos de denuncia.
- La investigación de los daños para la salud: Las situaciones de violencia laboral deben analizarse como posibles daños derivados del trabajo.
- El respeto a la normativa de igualdad y diversidad: Incluyendo las obligaciones derivadas de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ y del Real Decreto 1026/2024 sobre medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

La función de vigilancia permite detectar incumplimientos, impulsar mejoras y garantizar que la protección de la salud laboral no quede reducida a una obligación meramente formal.

3.5. Derechos de información y consulta

La participación efectiva exige que la representación de las personas trabajadoras disponga de información suficiente y sea consultada antes de que la empresa adopte decisiones con incidencia sobre la seguridad y salud laboral.

Por ello, la normativa preventiva reconoce amplios derechos de información y consulta a favor de los delegados y delegadas de prevención y de los comités de seguridad y salud.

Estos derechos son especialmente importantes en materia de violencia laboral y riesgos psicosociales, donde el acceso a la información permite identificar tendencias, detectar problemas y proponer actuaciones preventivas.

La representación de las personas trabajadoras tiene derecho a conocer, entre otros aspectos:

- Evaluaciones de riesgos: Incluyendo los resultados de las evaluaciones psicosociales y las medidas previstas.
- Planificaciones preventivas: Conocimiento de las actuaciones programadas y de los recursos destinados a su ejecución.

- Datos sobre daños para la salud: Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños relacionados con el trabajo.
- Informes técnicos: Emitidos por servicios de prevención, auditorías o especialistas externos.
- Actuaciones inspectoras: Resultados de las visitas y requerimientos de la Inspección de Trabajo.
- Información relativa a protocolos: Diseño, implantación, seguimiento y evaluación de protocolos frente al acoso, la violencia o la discriminación.

Asimismo, la empresa debe consultar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre todas aquellas decisiones que puedan afectar a la seguridad y salud laboral, incluyendo la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías o la implantación de medidas preventivas.

La consulta no constituye una mera formalidad. Debe realizarse con tiempo suficiente, proporcionando la información necesaria para que la representación sindical pueda emitir propuestas, formular observaciones y participar de manera efectiva en la toma de decisiones.

En definitiva, información, consulta y participación constituyen tres elementos inseparables de una prevención moderna y eficaz. Allí donde existe una representación sindical fuerte, formada e implicada en la gestión preventiva, las posibilidades de detectar precozmente situaciones de violencia laboral y de proteger la salud de las personas trabajadoras son significativamente mayores.

CAPÍTULO 4

Identificación y diagnóstico de los problemas

4.1. Cómo detectar situaciones de violencia laboral

La prevención eficaz de la violencia laboral exige actuar mucho antes de que aparezcan daños graves para la salud de las personas trabajadoras. El acoso y otras formas de violencia laboral no suelen surgir de manera repentina, sino que se desarrollan progresivamente a través de un deterioro de las condiciones de trabajo, de las relaciones laborales y de los mecanismos de organización y gestión empresarial.

Por ello, la detección temprana constituye uno de los pilares de cualquier estrategia preventiva. Cuando una organización es capaz de identificar los primeros síntomas de deterioro en el clima laboral, las primeras señales de exclusión o los primeros indicadores de conflicto, resulta posible intervenir antes de que aparezcan daños importantes para la salud de las personas trabajadoras o consecuencias graves para la organización.

La identificación de situaciones de violencia laboral no debe centrarse exclusivamente en casos individuales. La perspectiva preventiva obliga a analizar también los factores organizativos que pueden favorecer la aparición de estas conductas, ya que el acoso y la violencia suelen constituir la manifestación visible de problemas más profundos relacionados con el liderazgo, la cultura empresarial, la organización del trabajo o la gestión de los conflictos.

La violencia laboral presenta una característica que dificulta enormemente su detección: rara vez se manifiesta desde el principio mediante conductas abiertamente agresivas o fácilmente identificables. Lo habitual es que el proceso se inicie a través de actuaciones aparentemente aisladas, ambiguas o de escasa intensidad que, consideradas individualmente, podrían no parecer especialmente relevantes. Sin embargo, cuando estas conductas se repiten, se sistematizan y forman parte de una estrategia continuada, acaban configurando una verdadera situación de violencia laboral o acoso.

En nuestra opinión, una de las principales dificultades del acoso laboral radica precisamente en su carácter progresivo y sutil. Las conductas hostiles suelen desplegarse de manera encubierta, sin dejar pruebas evidentes y procurando mantener una apariencia de normalidad o legalidad. Esta circunstancia explica por qué muchas víctimas tardan meses en comprender realmente lo que está sucediendo.

La detección temprana requiere prestar especial atención a determinados comportamientos que suelen preceder a situaciones más graves:

- Exclusión sistemática de la información necesaria para realizar el trabajo.
- Restricción o bloqueo de la comunicación.
- Críticas continuas y desproporcionadas al desempeño profesional.
- Aislamiento progresivo respecto del grupo de trabajo.
- Difusión de rumores o comentarios despectivos.
- Cuestionamiento permanente de las capacidades profesionales.

- Asignación arbitraria de tareas inútiles, degradantes o imposibles de realizar.
- Obstaculización de iniciativas profesionales.
- Trato desigual respecto al resto de trabajadores.
- Amenazas directas o indirectas relacionadas con el empleo o las condiciones de trabajo.

La NTP 891 del INSST recuerda que la violencia laboral debe analizarse como un proceso organizativo y no únicamente como un conflicto interpersonal. En consecuencia, la observación de estas conductas debe complementarse con el análisis de las condiciones de trabajo, los sistemas de organización y los modelos de dirección existentes en la empresa.

4.2. Indicadores de alerta

Además de las conductas directamente observables, existen determinados indicadores organizativos cuyo comportamiento puede alertar sobre la existencia de situaciones de violencia laboral o riesgos psicosociales mal gestionados.

Estos indicadores no demuestran por sí mismos la existencia de acoso, pero constituyen señales de alarma que justifican un análisis más profundo de la situación.

Absentismo

El absentismo constituye uno de los principales indicadores de deterioro de las condiciones psicosociales de trabajo.

Cuando una persona trabajadora se encuentra sometida a situaciones de violencia laboral, suele experimentar un progresivo deterioro de su bienestar físico y emocional. Como consecuencia, aumenta la frecuencia de ausencias, retrasos, permisos médicos y procesos de incapacidad temporal.

Igualmente, cuando los problemas afectan a departamentos completos, pueden observarse incrementos significativos en las tasas de absentismo de determinadas áreas o colectivos.

Sabemos que las víctimas de acoso suelen presentar mayores niveles de estrés, ansiedad, trastornos del sueño y otras alteraciones que terminan afectando a su capacidad de asistencia regular al trabajo

Rotación

La rotación no deseada constituye otro indicador relevante. Las organizaciones con elevados niveles de conflictividad o violencia suelen registrar más solicitudes de traslado, cambios voluntarios de puesto y abandonos de la empresa.

En muchas ocasiones las personas afectadas intentan inicialmente escapar del entorno hostil mediante cambios internos antes de plantearse una denuncia formal. Cuando esta alternativa no resulta posible, la salida de la organización acaba convirtiéndose en la única solución percibida por la víctima.

El análisis de la rotación puede ayudar a identificar departamentos, centros de trabajo o equipos especialmente problemáticos.

Conflictividad

La existencia de conflictos reiterados constituye una de las señales más evidentes de deterioro organizativo.

Aunque conflicto y acoso no son conceptos equivalentes, numerosos estudios muestran que las situaciones de violencia laboral suelen surgir en entornos caracterizados por una gestión inadecuada de los conflictos, estilos de liderazgo deficientes o importantes deficiencias organizativas.

Entre los indicadores más frecuentes destacan:

- Discusiones recurrentes.
- Enfrentamientos entre departamentos.
- Incremento de expedientes disciplinarios.
- Quejas frecuentes sobre mandos intermedios.
- Deterioro de las relaciones internas.

La persistencia de estos fenómenos debe interpretarse como una señal que requiere intervención preventiva.

Quejas y reclamaciones

Las quejas constituyen una fuente de información preventiva de enorme valor.

Las consultas planteadas ante los representantes sindicales, los escritos dirigidos a recursos humanos, las comunicaciones recibidas a través de canales éticos o las reclamaciones internas permiten identificar situaciones que todavía no han evolucionado hacia formas graves de violencia laboral.

La repetición de quejas relacionadas con un mismo departamento, responsable o dinámica organizativa debe considerarse un indicador especialmente relevante.

Ahora bien, la ausencia de denuncias no implica necesariamente la inexistencia de problemas. Numerosas investigaciones muestran que muchas víctimas optan inicialmente por el silencio debido al miedo, la inseguridad o la desconfianza en los mecanismos internos de protección.

Incremento de bajas por salud mental

Actualmente constituye uno de los indicadores más significativos.

La literatura científica ha demostrado la estrecha relación existente entre la exposición a riesgos psicosociales, la violencia laboral y la aparición de problemas de salud mental.

El aumento de procesos de incapacidad temporal relacionados con:

- Ansiedad.
- Estrés laboral.
- Trastornos adaptativos.
- Depresión.
- Fatiga emocional.

Puede estar reflejando problemas organizativos o dinámicas de violencia todavía no identificadas formalmente.

Por ello, la evolución de estos indicadores debe integrarse en los sistemas de seguimiento preventivo de las organizaciones.

4.3. Herramientas de evaluación

La detección de la violencia laboral requiere el uso de herramientas que permitan analizar la situación de manera objetiva y rigurosa. La evaluación debe dirigirse a identificar factores de riesgo y condiciones de trabajo que favorecen la aparición de violencia laboral, evitando centrar la atención en las características personales de los individuos implicados.

Encuestas

Las encuestas constituyen una de las herramientas más utilizadas para evaluar los riesgos psicosociales. Permiten recoger información directamente de las personas trabajadoras acerca de:

- Cargas de trabajo.
- Liderazgo.
- Apoyo social.
- Comunicación.
- Participación.
- Trato justo.
- Experiencias de violencia o acoso.

Según la NTP 702 y diversas publicaciones de UGT, los cuestionarios constituyen una metodología especialmente útil para obtener información válida y fiable sobre las condiciones psicosociales existentes en la organización.

Entre las herramientas más conocidas destacan:

- FPSICO.
- CoPsoQ-ISTAS21.
- LIPT-60.
- Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL).

Entrevistas

Las entrevistas permiten profundizar en aquellos aspectos que no siempre afloran mediante cuestionarios. A través de entrevistas individuales es posible:

- Comprender el contexto de la situación.

- Identificar dinámicas relacionales.
- Analizar antecedentes organizativos.
- Contrastar versiones de los hechos.
- Detectar factores de riesgo específicos.

La entrevista constituye una herramienta esencial para interpretar adecuadamente los datos obtenidos mediante otros procedimientos de evaluación.

Grupos focales

Los grupos focales permiten explorar las percepciones colectivas existentes dentro de la organización. Esta técnica resulta especialmente útil para:

- Analizar el clima laboral.
- Detectar problemas organizativos.
- Identificar factores de conflicto.
- Explorar percepciones compartidas.
- Generar propuestas de mejora.

La combinación de información cuantitativa procedente de cuestionarios e información cualitativa obtenida mediante grupos focales ofrece diagnósticos mucho más completos y precisos.

Indicadores organizativos

La evaluación debe complementarse con el análisis de información objetiva disponible en la organización. Entre los principales indicadores se encuentran:

- Tasas de absentismo.
- Rotación de personal.
- Accidentes e incidentes.
- Quejas y reclamaciones.
- Expedientes disciplinarios.
- Solicitudes de movilidad.
- Procesos de incapacidad temporal.
- Activación de protocolos de acoso.
- Resultados de auditorías internas.
- Encuestas de clima laboral.

La integración de esta información permite identificar patrones de riesgo, localizar áreas especialmente vulnerables y orientar la actuación preventiva hacia aquellos ámbitos donde resulta más necesaria.

CAPÍTULO 5

Negociación sindical de protocolos preventivos

5.1. Definición y marco normativo del protocolo de prevención de conductas de acoso.

El protocolo de prevención y actuación frente a conductas de acoso (moral, sexual, acoso por razón de sexo, etc.) es una herramienta fundamental para garantizar entornos de trabajo seguros, respetuosos e igualitarios. Se trata de un conjunto de medidas acordadas entre la empresa o la administración pública y la representación legal de las personas trabajadoras, con una doble finalidad.

Por un lado, busca prevenir cualquier forma de acoso mediante acciones que promuevan una cultura de respeto, igualdad y tolerancia cero frente a estas conductas. Entre otras medidas, contempla la sensibilización de la plantilla, la identificación de comportamientos constitutivos de acoso en sus distintas manifestaciones y el fomento de un clima laboral basado en el respeto.

Por otro lado, el protocolo establece procedimientos específicos para la presentación y tramitación de denuncias, garantizando la protección, el apoyo y la confidencialidad de las personas afectadas, así como la restitución de sus derechos laborales cuando estos hayan sido vulnerados.

La legislación vigente establece que todas las empresas y administraciones públicas, con independencia de su tamaño o número de personas trabajadoras, deben contar con mecanismos específicos para prevenir el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI), en sus artículos 48.1 y 48.2, obliga a las organizaciones a promover condiciones de trabajo que eviten estas situaciones y a habilitar procedimientos adecuados para su prevención, denuncia e investigación, garantizando así la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier conducta de acoso.

5.2. Principios básicos de la negociación

Según la “Guía de Buenas Prácticas en la Negociación de Protocolos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Otras Conductas Contrarias a la Libertad Sexual y a la Integridad Moral en el Ámbito Laboral”³, de UGT, los principios y garantías de actuación del Protocolo son:

Responsabilidad. La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos quienes conforman la empresa u organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, a la intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

³ https://www.ugt.es/sites/default/files/Guia_ProtocolosAcoso_ok_digital.pdf

Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso deberá comunicarlo por las vías establecidas en el protocolo. De igual manera, quien sea responsable del centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

Confidencialidad. Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el protocolo y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

Respeto, protección de la dignidad y la integridad. Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas. Estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas.

Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Protección de la salud. Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud de las personas afectadas.

Capítulo 6

Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia laboral Vs procedimiento de solución autónoma de conflictos laborales.

6.1. Objeto y ámbito de aplicación

La proliferación en los últimos años de protocolos de acoso y violencia en las empresas ha supuesto un avance importante en la protección de la salud laboral. Sin embargo, la experiencia sindical y preventiva ha puesto de manifiesto que estos protocolos no siempre ofrecen una respuesta integral a las distintas manifestaciones de violencia que pueden producirse en el entorno laboral.

La guía sobre “La negociación en la empresa de un sistema de solución autónoma de conflictos de violencia laboral”⁴ de UGT basada en las NTP 891 y 892 propone una alternativa más amplia: **el procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral**.

El protocolo de prevención y actuación frente a la violencia laboral tiene por objeto prevenir, detectar, investigar y corregir situaciones de violencia o acoso que ya se han manifestado o respecto de las cuales existen indicios concretos. Tradicionalmente, estos protocolos se han centrado en conductas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o discriminatorio, activándose normalmente a partir de una denuncia formal presentada por la persona afectada.

Por su parte, el **procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral**, inspirado en las NTP 891 y 892, persigue una finalidad más ambiciosa. No se limita a gestionar casos de acoso consolidados, sino que aborda cualquier forma de violencia laboral, incluyendo conflictos incipientes, comportamientos de baja intensidad, problemas de comunicación, deterioro de las relaciones laborales o factores organizativos que puedan derivar en situaciones más graves. Su objetivo principal es actuar preventivamente para evitar la escalada del conflicto y proteger la salud de las personas trabajadoras.

Desde el punto de vista de su ámbito de aplicación, el procedimiento autónomo tiene igualmente un alcance más amplio. Incluye a toda la plantilla, personal directivo, personas trabajadoras de empresas contratistas y subcontratistas, personal de ETT, alumnado en prácticas e incluso terceras personas relacionadas con la actividad empresarial, como clientela o proveedores. Además, contempla todas las manifestaciones de violencia laboral: física, psicológica, organizativa, interna o externa.

Esta concepción amplia responde a la idea de que la violencia laboral constituye un riesgo psicosocial que debe abordarse desde la prevención de riesgos laborales y no únicamente desde la gestión disciplinaria o sancionadora de determinadas conductas.

⁴ https://fflc.ugt.org/sites/fflc.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a-%20Publicaciones/Guia.nego-ciacion%20en%20la%20empresaconflictos%20de%20violencia%20laboral.pdf

NTP 891: <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/26-serie-ntp-numeros-891-a-925-ano-2011/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-891>

NTP 892: <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/26-serie-ntp-numeros-891-a-925-ano-2011/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-892>

6.2. Procedimiento de actuación

Los protocolos de actuación frente a la violencia laboral suelen estructurarse en una secuencia relativamente sencilla: presentación de la denuncia, investigación de los hechos, elaboración de conclusiones y adopción de medidas correctoras o disciplinarias. Su funcionamiento se inicia normalmente cuando ya existe una situación conflictiva identificada y una persona afectada decide activar el mecanismo previsto.

Por el contrario, el procedimiento de solución autónoma de conflictos diseñado en las NTP 891 y 892 se configura como un sistema integral articulado en cinco momentos o fases sucesivas.

1. Negociación y acuerdo

La primera fase consiste en la negociación colectiva del propio procedimiento en la empresa. Este acuerdo debe ser negociado por las partes legitimadas conforme al Estatuto de los Trabajadores, garantizando su eficacia general y su aplicación a toda la organización.

2. Prevención proactiva

El procedimiento se integra en el sistema de gestión preventiva de la empresa. Se exige la incorporación de la violencia laboral al plan de prevención, la evaluación de riesgos psicosociales, la planificación preventiva, la formación de la plantilla y el compromiso empresarial de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia.

3. Detección temprana

Esta fase constituye uno de los elementos más innovadores del modelo. Se basa en la identificación precoz de indicadores de riesgo, conflictos interpersonales, deficiencias organizativas o conductas incipientes que podrían evolucionar hacia situaciones de violencia grave. El procedimiento permite intervenir antes de que aparezcan daños relevantes para la salud.

4. Gestión y resolución interna del conflicto

Solo cuando las medidas preventivas resultan insuficientes entra en funcionamiento el protocolo específico de investigación y resolución. La denuncia es examinada por una comisión imparcial integrada por representantes de las partes y una persona experta independiente. El procedimiento debe respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y garantía de los derechos de todas las personas implicadas.

5. Seguimiento y control

Tras la resolución del conflicto se establece una fase obligatoria de seguimiento para comprobar la eficacia de las medidas adoptadas, evitar represalias y detectar posibles deficiencias organizativas que hayan contribuido a la aparición del problema. Esta retroalimentación permite mejorar continuamente el sistema preventivo de la empresa.

6.3. Diferencias entre ambos mecanismos

Las diferencias entre el protocolo tradicional y el procedimiento de solución autónoma pueden resumirse en varios aspectos esenciales.

En primer lugar, mientras que el protocolo suele centrarse en casos de acoso ya configurados jurídicamente, el procedimiento autónomo aborda cualquier forma de violencia laboral, incluso aquellas conductas que todavía no reúnen los requisitos legales exigidos para ser calificadas como acoso.

En segundo lugar, el protocolo presenta una naturaleza fundamentalmente reactiva. Se activa cuando ya se ha producido la denuncia y el daño puede haberse consolidado. El procedimiento autónomo, en cambio, es esencialmente preventivo, ya que pretende actuar antes, durante y después del conflicto.

Otra diferencia relevante reside en el enfoque organizativo. Los protocolos tradicionales suelen centrarse en las personas implicadas, mientras que el procedimiento de solución autónoma analiza también las causas estructurales, organizativas y relacionales que han favorecido la aparición del conflicto.

Asimismo, el modelo inspirado en las NTP 891 y 892 incorpora de forma expresa la evaluación de riesgos psicosociales, la planificación preventiva, la formación y el seguimiento posterior, elementos que frecuentemente están ausentes o insuficientemente desarrollados en muchos protocolos empresariales.

Finalmente, el procedimiento autónomo aspira a convertirse en un acuerdo negociado de eficacia general, integrado en la acción sindical y preventiva de la empresa, mientras que algunos protocolos son adoptados unilateralmente o mediante fórmulas de participación más limitadas.

6.4. Coordinación y complementariedad

A pesar de sus diferencias, ambos instrumentos no deben entenderse como mecanismos incompatibles, sino como herramientas complementarias.

El procedimiento de solución autónoma de conflictos proporciona el marco general de prevención, detección y gestión integral de la violencia laboral. Dentro de ese marco, el protocolo constituye una herramienta específica para intervenir cuando se produce una denuncia o existe una situación concreta que requiere investigación y resolución formal.

De hecho, la propia NTP 892 sitúa el protocolo como uno de los momentos del procedimiento integral. Así, el protocolo deja de ser un instrumento aislado para convertirse en una pieza integrada dentro de una estrategia preventiva más amplia, permitiendo conectar la resolución de los conflictos particulares con la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Esta coordinación resulta especialmente importante para evitar que la actuación empresarial se limite a resolver expedientes individuales sin abordar las causas organizativas que los generan. El aprendizaje obtenido en cada caso debe traducirse en medidas preventivas, revisiones de la evaluación de riesgos, actuaciones formativas y modificaciones organizativas que impidan la repetición de situaciones similares.

Desde la perspectiva sindical, la integración de ambos mecanismos favorece una respuesta más eficaz frente a la violencia laboral, reforzando simultáneamente la protección de las personas trabajadoras y la mejora de los entornos laborales.

6.5. Conclusiones

La experiencia acumulada en la negociación colectiva demuestra que los protocolos de actuación frente a la violencia laboral constituyen una herramienta necesaria, pero insuficiente cuando actúan de forma aislada. Su eficacia suele quedar limitada a la gestión reactiva de conflictos ya manifestados.

Por el contrario, el procedimiento de solución autónoma de conflictos inspirado en las NTP 891 y 892 propone una visión integral de la violencia laboral basada en la prevención, la detección temprana, la participación de las partes y la mejora continua del sistema preventivo.

La principal aportación de este modelo es considerar que la violencia laboral no se reduce al acoso jurídicamente definido, sino que abarca un conjunto amplio de comportamientos, relaciones y factores organizativos que deben abordarse antes de que produzcan daños graves para la salud de las personas trabajadoras.

En consecuencia, la negociación colectiva debería orientarse hacia la implantación de procedimientos integrales que incorporen los protocolos de actuación como una fase específica dentro de una estrategia preventiva más amplia. Solo de esta forma será posible avanzar hacia organizaciones saludables, entornos laborales libres de violencia y sistemas eficaces de protección de la salud laboral.

CAPÍTULO 7

Negociación e implantación del Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos de Violencia Laboral

7.1. La necesidad de un procedimiento integral frente a la violencia laboral

La experiencia acumulada en los centros de trabajo demuestra que las situaciones de violencia, acoso, hostigamiento o conflicto grave rara vez aparecen de forma repentina. Por el contrario, suelen desarrollarse progresivamente sobre un contexto organizativo caracterizado por deficiencias en la comunicación, estilos de dirección inadecuados, problemas de participación, cargas de trabajo excesivas o una gestión deficiente de los conflictos. En consecuencia, la actuación preventiva debe dirigirse prioritariamente a identificar y corregir estas causas organizativas antes de que produzcan daños sobre la salud de las personas trabajadoras.

Desde esta perspectiva, la violencia laboral debe abordarse como un riesgo psicosocial y organizativo, cuya prevención exige una actuación integrada dentro del sistema de gestión preventiva de la empresa. No se trata únicamente de intervenir cuando ya existe una denuncia o cuando el daño se ha materializado, sino de establecer mecanismos permanentes de detección, evaluación, participación y mejora continua que permitan actuar desde las primeras manifestaciones de deterioro del clima laboral.

UGT Castilla y León considera que la respuesta preventiva no puede limitarse a la implantación de protocolos de acoso tradicionales. Aunque estos instrumentos pueden aportar determinadas garantías de actuación ante situaciones concretas, habitualmente presentan un carácter reactivo, centrado en la investigación de denuncias individuales una vez que el conflicto ya se ha consolidado. Además, suelen circunscribir su ámbito de actuación a los supuestos más graves de acoso, dejando fuera numerosas conductas y situaciones de violencia laboral de menor intensidad que, sin embargo, tienen capacidad para deteriorar progresivamente la salud de las personas trabajadoras y el funcionamiento de la organización.

Frente a este modelo, apostamos por la implantación del **Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos de Violencia Laboral**, desarrollado a partir de las Notas Técnicas de Prevención 891 y 892 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este procedimiento supone un cambio de enfoque al considerar la violencia laboral como un fenómeno organizacional que debe abordarse mediante una estrategia preventiva, participativa, negociada e integrada en la gestión de los riesgos laborales.

Por ello, entendemos que la negociación colectiva debe orientarse hacia la implantación de procedimientos integrales de solución autónoma de conflictos de violencia laboral, incorporándolos al sistema preventivo de la empresa y vinculándolos a la evaluación de riesgos psicosociales. Este modelo permite mejorar la capacidad preventiva de las organizaciones, fortalecer la participación de las personas trabajadoras y avanzar hacia entornos laborales más seguros, saludables y libres de violencia.

7.2. Fundamentos preventivos y normativos

La implantación de este procedimiento encuentra respaldo en:

- La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en sus artículos 14, 15 y 16.
- El deber empresarial de protección eficaz de la seguridad y salud.
- La obligación de evaluación de riesgos psicosociales.
- La participación de los trabajadores a través de los delegados de prevención y de los Comités de Seguridad y Salud.
- El Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo.

El procedimiento debe integrarse en el Plan de Prevención de la empresa y no funcionar como un instrumento aislado.

7.3. Negociación colectiva del procedimiento

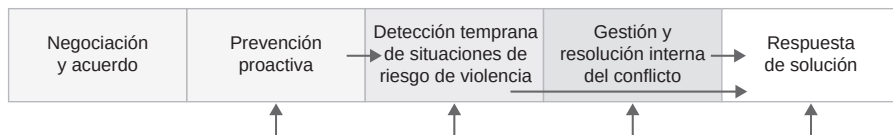
La implantación debe realizarse mediante negociación entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. El objetivo es alcanzar un acuerdo consensuado que garantice la participación, imparcialidad, transparencia y eficacia del sistema.

Durante la negociación se recomienda:

- Aprobar una declaración de tolerancia cero frente a la violencia laboral.
- Definir el ámbito de aplicación.
- Establecer los mecanismos de participación.
- Regular la composición de la comisión encargada de la gestión de los conflictos.
- Garantizar la coordinación con el sistema preventivo y la evaluación de riesgos psicosociales.

7.4. Los cinco momentos del procedimiento

Las NTP 891 y 892 estructuran el procedimiento en cinco momentos interrelacionados.



7.4.1. Negociación y acuerdo

La primera fase del procedimiento tiene como finalidad formalizar el compromiso conjunto de la empresa y de las personas trabajadoras para prevenir la violencia laboral. Para ello, se establece una declaración de principios compartida, la adhesión al procedimiento como instrumento de prevención de los riesgos psicosociales y el compromiso de utilizar los mecanismos previstos para la resolución de los conflictos relacionados con la violencia en el trabajo.

Su implantación debe realizarse mediante la negociación colectiva, desde los ámbitos sectoriales hasta la empresa, adaptando el procedimiento a las características organizativas y productivas de cada centro de trabajo. Asimismo, se recomienda acordar previamente la composición de las comisiones que intervendrán en la gestión de los conflictos y prever soluciones específicas para empresas de menor tamaño o sin representación legal de las personas trabajadoras

El objetivo último es alcanzar un acuerdo consensuado que garantice una actuación frente a la violencia laboral basada en la participación, la transparencia, la imparcialidad y el compromiso de todas las partes implicadas, favoreciendo así una gestión preventiva, coherente e integrada en la organización

7.4.2. Prevención proactiva

Esta fase tiene como objetivo verificar si la empresa dispone de un sistema preventivo eficaz para prevenir y abordar las situaciones de violencia laboral. Para ello, se analiza el estado de la actividad preventiva existente y se evalúa el nivel de desarrollo preventivo de la organización, identificando fortalezas, debilidades y posibles áreas de mejora.

La prevención de la violencia laboral debe integrarse en el sistema general de prevención de riesgos laborales y reflejarse en el Plan de Prevención, de acuerdo con las obligaciones establecidas en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta revisión permite detectar posibles deficiencias organizativas o preventivas y corregirlas antes de que comprometan la eficacia del procedimiento.

Para ello, se propone elaborar un **Perfil de la Situación Preventiva de la empresa**, valorando tres aspectos fundamentales: la eficacia del sistema de gestión preventiva, el grado de cumplimiento de las obligaciones legales en materia preventiva y la existencia de una auténtica cultura preventiva en la organización. La información puede obtenerse mediante encuestas y el análisis de la documentación preventiva existente.

La responsabilidad de impulsar esta fase corresponde a la empresa, con la participación activa de los delegados de prevención, trabajadores designados y personal técnico de prevención, garantizando así un enfoque participativo y preventivo.

7.4.3. Detección temprana de situaciones de riesgo

Es el elemento más innovador del procedimiento.

Este momento del procedimiento tiene como finalidad **detectar de forma temprana situaciones de violencia laboral de baja intensidad o corta duración**, antes de que evolucionen hacia conflictos graves o situaciones de acoso laboral. Para ello, resulta fundamental evaluar e identificar los riesgos psicosociales presentes en la empresa, ya que el acoso suele ser la consecuencia de un proceso progresivo de deterioro del clima y de las condiciones de trabajo.

La detección temprana permite anticiparse al daño sobre la salud de las personas trabajadoras y sobre la propia organización. El procedimiento actúa sobre dos ámbitos complementarios:

1. **La gestión preventiva de los riesgos psicosociales**, mediante la vigilancia de la salud, la evaluación de riesgos, la formación, la información y el seguimiento de los factores que pueden favorecer la violencia laboral.
2. **El análisis del entorno y de la organización del trabajo**, valorando aspectos como el liderazgo, la comunicación, la participación, la igualdad de trato, las relaciones interpersonales, la estabilidad en el empleo, el apoyo social y las características de los puestos de trabajo.

El objetivo es identificar las deficiencias organizativas y preventivas que pueden crear, favorecer o desencadenar situaciones de violencia y acoso. Para ello, se analizan tanto las actuaciones preventivas desarrolladas por la empresa como los factores organizativos que influyen en el clima laboral.

Entre los principales factores de riesgo que deben evaluarse destacan la política organizativa, los estilos de liderazgo, la comunicación interna, la participación de las personas trabajadoras, la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones del entorno de trabajo.

La información obtenida permite detectar los problemas en su origen y adoptar medidas correctoras antes de que se produzcan daños para la salud. La responsabilidad de impulsar este proceso corresponde a la empresa, con la participación activa de la representación de las personas trabajadoras, los delegados y delegadas de prevención, los servicios de prevención y, en su caso, los responsables de recursos humanos.

En definitiva, la detección temprana demuestra que la prevención del acoso laboral solo es posible mediante una adecuada gestión de los riesgos psicosociales y de los factores organizativos que pueden generar conflictos y situaciones de violencia en el trabajo.

7.4.4. Gestión y resolución interna del conflicto: EL PROTOCOLO

El **procedimiento** contempla un *momento* para gestionar las denuncias por posibles situaciones de violencia laboral que no hayan podido evitarse. Este *momento* toma protagonismo cuando se da un cuadro de violencia explícita, aunque sea leve. La gestión se realiza mediante una Comisión imparcial integrada por:

- Un representante de la persona afectada o de la representación social.
- Un representante de la empresa.
- Un técnico independiente especializado en ergonomía y psicología aplicada.

El procedimiento contempla cuatro fases:

a) Fase de Denuncia:

- El procedimiento se inicia a instancia de la persona afectada o de cualquier trabajador, a través de una denuncia ante el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención.
- Es fundamental que la víctima apruebe la apertura del procedimiento y que se respete su derecho de tutela efectiva.
- En la denuncia, el afectado puede solicitar medidas organizacionales o correctivas (por ejemplo, cambios de puesto, formación, publicidad de resoluciones, etc.).

b) Fase de Investigación:

- La Comisión investiga los hechos, pudiendo adoptar medidas cautelares.
- Se practican todas las pruebas propuestas por las partes.
- Esta fase no debe exceder los 20 días desde la presentación de la denuncia.

c) Fase de Resolución:

- La Comisión emite un informe detallado en un plazo máximo de 30 días desde la denuncia.
- El informe debe incluir antecedentes, hechos acreditados, pruebas y propuestas de solución (que deben ser tomadas por unanimidad).
- La dirección de la empresa decide si implanta las medidas propuestas en un plazo de 20 días. Si no acepta, debe justificarlo detalladamente.

d) Fase Post-Resolución:

- La Comisión realiza el seguimiento de las medidas adoptadas y supervisa que no haya represalias contra quienes hayan intervenido en el proceso

7.4.5. Respuestas de solución y mejora continua

Este momento del procedimiento está dedicado al **seguimiento y control continuo de las medidas preventivas frente a la violencia laboral**, con el fin de garantizar su eficacia y mejorar permanentemente las condiciones de trabajo. Para ello, se recogen y analizan las deficiencias detectadas en las fases de prevención, detección temprana y gestión de conflictos, así como las propuestas formuladas por la comisión encargada de investigar los casos.

El procedimiento se basa en los principios de **participación, transparencia y mejora continua**, exigiendo que las medidas correctoras sean consensuadas con la representación de las personas trabajadoras e incorporadas al sistema preventivo de la empresa. Cada fase debe generar documentación específica que permita identificar problemas, establecer actuaciones preventivas y realizar un seguimiento de su aplicación.

El objetivo final es mejorar la seguridad, la salud y la calidad de vida laboral, actuando sobre las causas que generan la violencia y el acoso en el trabajo. Además, este sistema de retroalimentación permite introducir mejoras organizativas, corregir deficiencias preventivas y, cuando proceda, aplicar las medidas disciplinarias correspondientes.

La actuación empresarial debe centrarse en tres ámbitos principales:

1. **Corregir las deficiencias detectadas en la gestión preventiva, la prevención de la violencia laboral y el clima organizacional.**
2. **Actuar sobre los riesgos y problemas organizativos identificados durante la investigación de los conflictos**, especialmente cuando revelen carencias preventivas o daños para la salud.
3. **Aplicar el régimen disciplinario correspondiente**, teniendo en cuenta criterios como la reincidencia, la gravedad del daño causado y el número de personas afectadas.

Finalmente, siguiendo las recomendaciones de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención del acoso laboral exige mejorar el entorno psicosocial de trabajo mediante medidas como el fortalecimiento de la comunicación, la participación de las personas trabajadoras, la claridad en las funciones, la mejora de los estilos de liderazgo, la formación en prevención del acoso y la implicación de la representación legal de las personas trabajadoras en la evaluación de riesgos y en las acciones preventivas. La clave reside en construir una cultura organizativa basada en el respeto, la participación y la tolerancia cero frente al acoso.

7.5. Papel de los representantes de los trabajadores

La participación de la representación legal de las personas trabajadoras constituye un elemento esencial para el éxito del procedimiento.

Sus funciones incluyen:

- Participar en la negociación del acuerdo.
- Colaborar en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Promover la detección precoz de situaciones de violencia.
- Formar parte de los mecanismos de seguimiento.
- Garantizar la transparencia y la imparcialidad del sistema.

7.6. La gestión de los riesgos psicosociales como elemento esencial para la prevención del acoso laboral

La prevención del acoso laboral no puede limitarse a la existencia de un protocolo de actuación destinado a intervenir cuando la conducta ya se ha producido. Aunque estos instrumentos resultan imprescindibles para garantizar una respuesta rápida y adecuada ante una denuncia, su eficacia preventiva es necesariamente limitada cuando no van acompañados de una adecuada gestión de los riesgos psicosociales presentes en la organización. Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, el acoso constituye con frecuencia la manifestación más grave de problemas organizativos previos que no han sido identificados ni corregidos de forma temprana.

Las situaciones de violencia laboral y acoso no deben analizarse exclusivamente como conflictos interpersonales entre personas concretas, sino como el resultado de la interacción entre factores organizativos, relacionales y de gestión del trabajo. Entre estos factores pueden encontrarse la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de funciones, la falta de apoyo social, los déficits de comunicación, los estilos de mando autoritarios, la falta de participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones o las deficiencias en la planificación y organización del trabajo.

Cuando estos factores permanecen sin evaluación ni control, generan un deterioro progresivo del clima laboral y favorecen la aparición de conflictos interpersonales, conductas hostiles y dinámicas de exclusión que, con el tiempo, pueden evolucionar hacia situaciones de acoso. Por ello, el acoso no debe entenderse como un fenómeno aislado o repentino, sino como la fase final de un proceso de deterioro organizativo que suele presentar señales de alerta mucho antes de que se produzca la denuncia formal.

En este contexto, la **evaluación de riesgos psicosociales** constituye la principal herramienta preventiva de la empresa. A través de ella es posible identificar aquellos

factores organizativos que pueden afectar negativamente a la salud de las personas trabajadoras y adoptar medidas correctoras antes de que se materialice el daño. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas a integrar estos riesgos en su sistema general de gestión preventiva, evaluarlos periódicamente y planificar las actuaciones necesarias para eliminarlos o reducirlos.

La actuación preventiva debe orientarse especialmente hacia la detección temprana de situaciones de conflicto, la mejora de los sistemas de comunicación interna, la promoción de estilos de liderazgo saludables, la participación efectiva de las personas trabajadoras y la creación de entornos organizativos basados en el respeto y la dignidad. Estas medidas no solo reducen la probabilidad de aparición de conductas de acoso, sino que contribuyen a mejorar el bienestar laboral, la productividad y la cohesión de los equipos de trabajo.

Por el contrario, los modelos centrados exclusivamente en el protocolo presentan importantes limitaciones preventivas. Un protocolo que únicamente se activa tras la presentación de una denuncia actúa cuando el conflicto ya se ha manifestado, cuando el daño puede haberse producido y cuando las relaciones laborales se encuentran seriamente deterioradas. En estos casos, la intervención suele centrarse en la investigación de los hechos y en la eventual adopción de medidas correctoras o disciplinarias, sin abordar necesariamente las causas organizativas que favorecieron la aparición del problema.

Por esta razón, es necesario contar con un modelo preventivo integral en el que la gestión de los riesgos psicosociales ocupa una posición central. El protocolo constituye únicamente una fase del procedimiento, destinada a resolver los conflictos ya existentes, mientras que la evaluación, la detección temprana, la planificación preventiva y el seguimiento continuo de las condiciones de trabajo conforman el verdadero núcleo de la prevención.

En definitiva, puede afirmarse que no existe una prevención real y efectiva del acoso laboral sin una adecuada gestión de los riesgos psicosociales. La lucha contra el acoso exige intervenir sobre las causas que lo generan y no únicamente sobre sus consecuencias. Solo mediante organizaciones saludables, sistemas preventivos eficaces y una actuación continuada sobre los factores psicosociales será posible garantizar entornos de trabajo libres de violencia, hostigamiento y acoso.

CAPÍTULO 8

Perspectiva de género y colectivos especialmente vulnerables

8.1. Violencia laboral y desigualdad de género

La violencia laboral y el acoso no afectan de igual manera a todas las personas trabajadoras. La evidencia disponible muestra que las desigualdades estructurales existentes en el mercado de trabajo condicionan la exposición a los riesgos psicosociales y, por tanto, la probabilidad de sufrir situaciones de violencia, hostigamiento o discriminación laboral. La perspectiva de género constituye, por ello, un elemento imprescindible para comprender y prevenir el acoso en el trabajo.

La segregación ocupacional, la mayor temporalidad, la parcialidad involuntaria, la infrarrepresentación en puestos de decisión y la asunción mayoritaria de responsabilidades de cuidados sitúan a muchas mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad frente a determinadas formas de violencia laboral. A ello se suman fenómenos específicos como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que constituyen una manifestación directa de la desigualdad de género en el ámbito laboral.

La incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales permite identificar exposiciones diferenciadas, analizar las causas organizativas que las generan y diseñar medidas preventivas adaptadas a la realidad de mujeres y hombres. El INSST recuerda que los factores psicosociales deben evaluarse considerando variables como el sexo, las condiciones de empleo y las responsabilidades familiares, evitando análisis neutros que invisibilicen situaciones de especial vulnerabilidad.

Por ello, la prevención del acoso debe integrarse en las políticas de igualdad, pero también en la evaluación de riesgos psicosociales, de forma que puedan detectarse tempranamente entornos de trabajo donde existan desequilibrios de poder, discriminación o prácticas organizativas incompatibles con la igualdad efectiva

8.2. Sectores feminizados

La distribución desigual de mujeres y hombres entre sectores de actividad sigue siendo una característica estructural del mercado de trabajo. Las mujeres se concentran principalmente en actividades vinculadas a los cuidados, la sanidad, los servicios sociales, la educación, el comercio, la limpieza, la atención al público, la hostelería y determinadas actividades administrativas.

Muchos de estos sectores presentan riesgos psicosociales específicos asociados a elevadas exigencias emocionales, presión asistencial, contacto permanente con personas usuarias, jornadas irregulares, insuficiencia de recursos humanos, precariedad laboral o dificultades para la conciliación. Estas circunstancias pueden convertirse en factores que favorezcan la aparición de conflictos, violencia de terceros y situaciones de acoso.

La experiencia preventiva demuestra que las agresiones verbales, las amenazas y otras conductas de violencia externa son especialmente frecuentes en actividades de atención directa a personas usuarias, mientras que la sobrecarga emocional y la exposición continuada al sufrimiento ajeno incrementan el riesgo de desgaste psicológico y conflictos internos.

Por ello, la evaluación de riesgos psicosociales en sectores feminizados debe prestar especial atención a las exigencias emocionales, la carga de trabajo, la autonomía, el apoyo social, la gestión de conflictos y las medidas específicas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.

8.3. Dobles y triples presencias

Uno de los riesgos psicosociales con mayor impacto diferencial sobre las mujeres es la denominada **doble presencia**, entendida como la necesidad de responder simultáneamente a las exigencias del trabajo remunerado y a las responsabilidades domésticas y de cuidados. El INSST considera el conflicto trabajo-familia o doble presencia como un riesgo psicosocial que debe ser evaluado e integrado en la acción preventiva.

La doble presencia aparece cuando las demandas laborales interfieren con las responsabilidades familiares o cuando las obligaciones de cuidados condicionan el desempeño profesional. Esta situación genera tensión, fatiga mental, estrés crónico y una mayor exposición a problemas de salud mental.

En determinados casos puede hablarse incluso de **triple presencia**, cuando a las exigencias laborales y familiares se añaden responsabilidades comunitarias, formativas o de atención continuada a personas dependientes. Estas circunstancias afectan especialmente a mujeres que asumen simultáneamente el cuidado de menores, personas mayores o familiares con discapacidad.

Desde una perspectiva preventiva, la organización del trabajo debe incorporar medidas que reduzcan esta exposición: flexibilidad horaria, previsibilidad de jornadas, racionalización de horarios, corresponsabilidad, permisos adecuados y una cultura organizativa compatible con la conciliación. Ignorar estas circunstancias supone perpetuar un importante factor de riesgo psicosocial y un elemento favorecedor de conflictos y situaciones de violencia laboral.

8.4. Personas jóvenes

Las personas jóvenes constituyen otro colectivo especialmente vulnerable frente a los riesgos psicosociales. La temporalidad, la inestabilidad laboral, la escasa experiencia profesional, la dependencia económica y las relaciones jerárquicas asimétricas pueden dificultar la identificación y denuncia de situaciones de abuso o acoso.

Las personas trabajadoras más jóvenes suelen ocupar con mayor frecuencia puestos precarios, contratos temporales o posiciones con escasa autonomía, lo que incrementa su exposición a conductas inapropiadas, presiones indebidas o situaciones de discriminación. Además, pueden carecer de formación específica para identificar riesgos psicosociales o conocer los mecanismos de protección existentes.

La prevención debe incluir acciones de formación, apoyo organizativo, canales accesibles de comunicación y mecanismos seguros para denunciar situaciones de violencia o acoso sin temor a represalias.

8.5. Personas mayores de 55 años

El envejecimiento de la población trabajadora plantea nuevos desafíos desde la perspectiva psicosocial. Las personas mayores de 55 años pueden enfrentarse

a situaciones de discriminación por edad, exclusión de procesos formativos, limitación de oportunidades profesionales o cuestionamiento de sus capacidades.

Los cambios organizativos, la digitalización acelerada o los procesos de reestructuración empresarial pueden generar incertidumbre y aumentar la percepción de inseguridad laboral. En determinados contextos, estas situaciones pueden dar lugar a conductas de aislamiento, marginación profesional o presión para favorecer una salida anticipada de la organización.

Las empresas deben garantizar entornos inclusivos, promover la transmisión intergeneracional del conocimiento y evitar prácticas discriminatorias que puedan derivar en situaciones de violencia psicológica o acoso.

8.6. Personas migrantes

Las personas migrantes suelen estar expuestas a múltiples factores de vulnerabilidad asociados a barreras lingüísticas, desconocimiento normativo, precariedad laboral, dependencia económica o dificultades para acceder a mecanismos de protección.

La literatura especializada ha identificado una mayor exposición a riesgos psicosociales derivados de la discriminación, la exclusión social, la inseguridad contractual y determinadas prácticas organizativas. Además, el miedo a perder el empleo o a sufrir consecuencias administrativas puede dificultar la denuncia de situaciones de violencia o acoso.

La prevención debe contemplar medidas específicas de integración, información accesible, formación intercultural y promoción de entornos laborales inclusivos que garanticen la igualdad de trato y la protección efectiva frente a cualquier forma de violencia o discriminación.

8.7. Trabajadores y trabajadoras con discapacidad

Las personas con discapacidad pueden experimentar una exposición diferenciada a los riesgos psicosociales derivada de obstáculos organizativos, barreras de accesibilidad, prejuicios o conductas discriminatorias. La evidencia europea identifica a este colectivo como uno de los especialmente vulnerables frente a factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo, el aislamiento social o la desigualdad de oportunidades.

La falta de ajustes razonables, las dificultades de integración o las actitudes paternalistas pueden generar situaciones de exclusión que afecten negativamente a la salud mental y al bienestar laboral. Además, cuando coinciden otros factores de vulnerabilidad como el género, la edad o el origen migrante, el riesgo de discriminación múltiple puede incrementarse notablemente.

La prevención del acoso y la violencia laboral requiere garantizar la accesibilidad universal, la igualdad de oportunidades, la participación efectiva y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de cada persona. Solo a través de organizaciones inclusivas y respetuosas con la diversidad será posible reducir la exposición a los riesgos psicosociales y avanzar hacia entornos laborales saludables, seguros y libres de violencia.

CAPÍTULO 9

Herramientas prácticas para representantes sindicales

La actuación sindical frente a los riesgos psicosociales y la violencia laboral requiere instrumentos prácticos que faciliten la detección temprana de problemas, la recogida de información, la intervención preventiva y la negociación de medidas correctoras.

Las herramientas que se recogen a continuación pretenden servir de apoyo a delegados y delegadas de prevención, miembros de Comités de Empresa y representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones de vigilancia, propuesta y negociación.

9.1. Checklist para detectar riesgos psicosociales

La prevención del acoso laboral exige actuar antes de que se produzca el daño. Como hemos afirmado en capítulos anteriores, las situaciones de violencia y acoso suelen estar precedidas por factores organizativos, relacionales y psicosociales que pueden identificarse tempranamente mediante mecanismos adecuados de evaluación y seguimiento. La detección precoz permite intervenir sobre las causas del problema antes de que éste evolucione hacia conflictos graves o situaciones de acoso.

Por este motivo, la representación de las personas trabajadoras deben incorporar sistemas periódicos de observación y evaluación que permitan identificar señales de alerta relacionadas con la organización del trabajo, el clima laboral, el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales. La siguiente lista de verificación constituye una herramienta orientativa para facilitar dicha detección.

A. Organización del trabajo

Marcar aquellas situaciones que se producen de forma frecuente o reiterada:

- ☐ Existen sobrecargas de trabajo continuadas que afectan a determinados puestos o personas.
- ☐ Las funciones y responsabilidades no están claramente definidas.
- ☐ Se producen cambios frecuentes de tareas o funciones sin justificación suficiente.
- ☐ Los objetivos establecidos son difíciles o imposibles de alcanzar con los recursos disponibles.
- ☐ Existe falta de autonomía para realizar el trabajo.
- ☐ Se producen jornadas prolongadas, ritmos excesivos o presión constante por resultados.
- ☐ La planificación del trabajo es insuficiente o improvisada.
- ☐ Se observan situaciones de desigual reparto de tareas entre personas trabajadoras.
- ☐ Existen dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Indicador de riesgo

La presencia simultánea de varios de estos factores puede generar tensión organizativa, conflictos interpersonales y deterioro del clima laboral, favoreciendo la aparición de conductas de violencia y acoso.

B. Liderazgo y estilos de dirección

- ☐ Predomina un estilo de mando autoritario o excesivamente jerárquico.
- ☐ Se producen descalificaciones, críticas humillantes o reproches públicos.
- ☐ Existen diferencias de trato injustificadas entre trabajadores y trabajadoras.
- ☐ No se reconocen los logros ni el trabajo realizado.
- ☐ Las decisiones se adoptan sin información o participación suficiente.
- ☐ Se utilizan amenazas o presiones para conseguir resultados.
- ☐ Determinadas personas quedan sistemáticamente excluidas de reuniones, comunicaciones o decisiones.
- ☐ No existen mecanismos eficaces para resolver conflictos.

Indicador de riesgo

La evidencia científica identifica los estilos de liderazgo inadecuados como uno de los principales factores desencadenantes de conflictos laborales y situaciones de acoso psicológico.

C. Comunicación y participación

- ☐ La información no llega de forma adecuada a toda la plantilla.
- ☐ Existen rumores frecuentes o falta de transparencia informativa.
- ☐ Los trabajadores y trabajadoras no participan en cuestiones que afectan a su trabajo.
- ☐ Existen dificultades para expresar opiniones o discrepancias.
- ☐ Los conflictos no se abordan de forma temprana.
- ☐ Se perciben favoritismos en la circulación de la información.
- ☐ Las personas trabajadoras desconocen los procedimientos internos de prevención del acoso.

Indicador de riesgo

La falta de comunicación interna suele favorecer la aparición de conflictos, aislamiento social y deterioro de las relaciones laborales.

D. Relaciones interpersonales y clima laboral

- ☐ Se producen conflictos frecuentes entre compañeros o compañeras.
- ☐ Existen conductas de aislamiento social hacia alguna persona.
- ☐ Se observan burlas, ridiculizaciones o comentarios despectivos.
- ☐ Circulan rumores que afectan a la reputación profesional o personal de trabajadores o trabajadoras.
- ☐ Se detectan comportamientos intimidatorios o amenazantes.
- ☐ Existen tensiones persistentes entre equipos o departamentos.

- ☐ Las personas trabajadoras manifiestan sensación de falta de apoyo social.
- ☐ Se percibe un ambiente de trabajo hostil, competitivo o poco colaborativo.

Indicador de riesgo

Estas conductas pueden constituir manifestaciones tempranas de violencia psicológica y deben ser abordadas antes de que evolucionen hacia situaciones de acoso.

E. Igualdad, diversidad y perspectiva de género

- ☐ Existen diferencias de trato vinculadas al sexo, edad, origen, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal.
- ☐ Se han detectado comentarios sexistas, racistas o discriminatorios.
- ☐ Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad.
- ☐ Existen dificultades para ejercer los derechos de conciliación.
- ☐ Se producen situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- ☐ Se perciben obstáculos para la promoción profesional de determinados colectivos.
- ☐ No se han integrado los riesgos psicosociales en los planes de igualdad.

Indicador de riesgo

La desigualdad y la discriminación incrementan significativamente la vulnerabilidad frente al acoso y otros daños psicosociales.

F. Señales de alerta en la salud y el comportamiento

- ☐ Incremento del absentismo laboral.
- ☐ Aumento de las bajas por ansiedad, estrés o problemas de salud mental.
- ☐ Elevada rotación del personal.
- ☐ Incremento de quejas, reclamaciones o conflictos internos.
- ☐ Descenso de la productividad o del rendimiento.
- ☐ Aparición de grupos enfrentados dentro de la organización.
- ☐ Aislamiento social de determinadas personas.
- ☐ Manifestaciones de miedo, ansiedad o inseguridad relacionadas con el trabajo.

Indicador de riesgo

Estos indicadores suelen reflejar la existencia de deficiencias organizativas o riesgos psicosociales no controlados que requieren una evaluación específica.

Interpretación de resultados

La checklist no sustituye a la evaluación de riesgos psicosociales prevista en la legislación preventiva, pero puede utilizarse como herramienta de detección inicial.

- 0-10 respuestas afirmativas: situación aparentemente controlada, aunque requiere seguimiento periódico.

- 11-20 respuestas afirmativas: existen factores psicosociales que aconsejan una evaluación más detallada.
- Más de 20 respuestas afirmativas: elevada probabilidad de problemas organizativos y riesgos psicosociales significativos, siendo recomendable realizar una evaluación específica y establecer medidas preventivas urgentes.
- Presencia de conductas de humillación, aislamiento, amenazas, discriminación o acoso sexual: requiere actuación inmediata con independencia del número total de respuestas afirmativas.

9.2. Guion de entrevista sindical para la detección de riesgos psicosociales, conflictos y posibles situaciones de acoso laboral

La entrevista sindical constituye una de las herramientas más útiles para la detección temprana de riesgos psicosociales y situaciones de violencia laboral. A diferencia de los cuestionarios cerrados, permite obtener información cualitativa sobre las condiciones reales de trabajo, las relaciones laborales y los posibles factores organizativos que pueden estar originando conflictos o conductas de acoso.

Su finalidad no es determinar jurídicamente la existencia de acoso, sino identificar indicadores de riesgo, conocer el contexto organizativo y detectar situaciones que puedan requerir una intervención preventiva o sindical. En consecuencia, la entrevista debe desarrollarse en un entorno de confianza, garantizando la confidencialidad de la información obtenida y evitando cualquier proceso de revictimización.

Los representantes de los trabajadores deben prestar especial atención no solo a los hechos relatados, sino también a la frecuencia de los acontecimientos, su evolución temporal, las consecuencias sobre la salud de la persona entrevistada y los posibles factores organizativos que puedan estar favoreciendo la situación.

Recomendaciones previas para la entrevista

Antes de iniciar la entrevista conviene:

- Garantizar la confidencialidad del contenido.
- Explicar claramente el objetivo preventivo de la entrevista.
- Evitar emitir juicios o valoraciones prematuras.
- Permitir que la persona explique libremente su situación antes de formular preguntas concretas.
- Recoger hechos, ejemplos y circunstancias específicas.
- Diferenciar hechos observables de opiniones o interpretaciones personales.
- Registrar únicamente la información necesaria para la actuación sindical y preventiva.

Datos básicos

Identificación del puesto y contexto laboral

- Centro de trabajo:
- Departamento o unidad:
- Puesto de trabajo:

- Antigüedad en la empresa:
- Antigüedad en el puesto:
- Tipo de contrato:
- Jornada de trabajo:
- Fecha de la entrevista:
- Persona entrevistadora:

Objetivo

Determinar las características básicas del puesto y conocer el contexto organizativo en el que se desarrolla la actividad laboral.

Situación laboral

Organización y condiciones de trabajo

1. ¿Cómo describiría el ambiente general de trabajo en su departamento o equipo?
2. ¿Se han producido cambios recientes en la organización, estructura, dirección o forma de trabajar?
3. ¿Considera adecuada la carga de trabajo que soporta habitualmente?
4. ¿Dispone de tiempo suficiente para realizar sus tareas correctamente?
5. ¿Tiene claramente definidas sus funciones y responsabilidades?
6. ¿Ha recibido instrucciones contradictorias o cambios continuos de tareas?
7. ¿Dispone de los medios materiales y humanos necesarios para desarrollar su trabajo?
8. ¿Percibe un reparto equilibrado del trabajo entre compañeros y compañeras?
9. ¿Considera que recibe un trato justo en la asignación de tareas, horarios o responsabilidades?
10. ¿Existen situaciones de presión excesiva por objetivos o resultados?

Aspectos a valorar por el delegado o delegada

- Sobrecarga de trabajo.
- Ambigüedad de funciones.
- Falta de recursos.
- Cambios organizativos.
- Presión laboral excesiva.
- Trato desigual.

Relaciones laborales

Comunicación y apoyo social

1. ¿Cómo es la comunicación con su superior jerárquico?
2. ¿Recibe información suficiente para realizar correctamente su trabajo?

3. ¿Puede expresar opiniones o discrepancias sin temor a consecuencias negativas?
4. ¿Recibe apoyo cuando surgen dificultades laborales?
5. ¿Existe colaboración entre compañeros y compañeras?
6. ¿Cómo se gestionan habitualmente los conflictos en su centro de trabajo?
7. ¿Considera que las decisiones se adoptan de forma transparente?
8. ¿Se siente escuchado cuando plantea problemas o propuestas?
9. ¿Se siente respetado por compañeros, mandos y dirección?
10. ¿Ha percibido favoritismos, discriminaciones o diferencias de trato injustificadas?

Aspectos a valorar

- Calidad de la comunicación.
- Apoyo social.
- Liderazgo.
- Clima laboral.
- Confianza organizativa.
- Participación.

Posibles situaciones de violencia laboral o acoso

Detección de conductas de riesgo

1. ¿Ha presenciado comportamientos ofensivos, humillantes o intimidatorios hacia alguna persona?
2. ¿Ha sido objeto de gritos, insultos, burlas o comentarios despectivos?
3. ¿Ha recibido amenazas, presiones o advertencias injustificadas?
4. ¿Ha sufrido aislamiento, exclusión o restricción deliberada de la comunicación?
5. ¿Se le han retirado funciones o responsabilidades sin una justificación clara?
6. ¿Ha sido objeto de rumores o comentarios que hayan perjudicado su reputación profesional?
7. ¿Ha percibido actuaciones dirigidas a desacreditar su trabajo o cuestionar permanentemente su capacidad profesional?
8. ¿Se le ha negado información importante para realizar su trabajo?
9. ¿Ha sufrido situaciones de discriminación por razón de sexo, edad, origen, discapacidad u otra circunstancia personal?
10. ¿Ha vivido o presenciado situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo?
11. ¿Conoce a otras personas que puedan encontrarse en una situación similar?
12. ¿Desde cuándo se producen estas situaciones?
13. ¿La situación es puntual o se repite con frecuencia?

Aspectos a valorar

- Frecuencia de las conductas.
- Intensidad.
- Personas implicadas.
- Existencia de testigos.
- Evolución temporal.
- Posible origen organizativo.

Salud y bienestar

Impacto sobre la salud

1. ¿Ha experimentado estrés, ansiedad o nerviosismo relacionados con el trabajo?
2. ¿Tiene dificultades para dormir o desconectar tras la jornada laboral?
3. ¿Ha sufrido síntomas físicos que relacione con la situación laboral (cefaleas, problemas digestivos, tensión muscular, etc.)?
4. ¿Ha acudido a servicios médicos o psicológicos por este motivo?
5. ¿Ha requerido algún periodo de incapacidad temporal?
6. ¿Ha pensado en solicitar un cambio de puesto o abandonar la empresa?
7. ¿Considera que la situación está afectando a su salud o a su vida personal y familiar?
8. ¿Ha percibido un deterioro de su autoestima o confianza profesional?

Aspectos a valorar

- Existencia de daños a la salud.
- Intensidad del malestar.
- Duración.
- Consecuencias familiares o sociales.

Perspectiva preventiva

Riesgos psicosociales

1. ¿Qué factores considera que están generando esta situación?
2. ¿Cree que el problema tiene relación con la organización del trabajo?
3. ¿Existen problemas de liderazgo o dirección?
4. ¿Considera que la empresa evalúa adecuadamente los riesgos psicosociales?
5. ¿Ha recibido formación sobre violencia laboral o acoso?
6. ¿Conoce los procedimientos internos existentes para comunicar estas situaciones?
7. ¿Considera que dichos procedimientos son eficaces?

Aspectos a valorar

- Causas organizativas.
- Deficiencias preventivas.
- Cultura preventiva de la empresa.
- Necesidad de evaluación psicosocial.

Propuestas y medidas correctoras

1. ¿Qué medidas considera necesarias para solucionar el problema?
2. ¿Qué cambios organizativos cree que serían necesarios?
3. ¿Considera necesario reforzar la formación, la información o la comunicación interna?
4. ¿Debería revisarse la organización del trabajo o la distribución de tareas?
5. ¿Sería conveniente una evaluación específica de riesgos psicosociales?
6. ¿Qué apoyo espera recibir de la representación legal de las personas trabajadoras?
7. ¿Existe alguna actuación preventiva que la empresa debería implantar con carácter prioritario?

Valoración final del representante de los trabajadores

Factores de riesgo detectados:

Indicios de conflicto o violencia laboral:

Posibles factores psicosociales asociados:.....

Necesidad de intervención preventiva:

- ☐ Baja
- ☐ Media
- ☐ Alta

Actuaciones sindicales recomendadas:

- ☐ Información y asesoramiento.
- ☐ Seguimiento sindical.
- ☐ Traslado al Comité de Seguridad y Salud.
- ☐ Solicitud de evaluación de riesgos psicosociales.
- ☐ Activación del protocolo de violencia o acoso.
- ☐ Denuncia ante la Inspección de Trabajo.
- ☐ Otras actuaciones.

9.3. Modelo de propuesta del Comité de Seguridad y Salud

PROPUESTA DE ACTUACIÓN PREVENTIVA

A la dirección de la empresa:

La representación específica de los trabajadores, al amparo de los artículos 33, 36 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, propone la adopción de las siguientes medidas preventivas:

Antecedentes

Se han identificado indicios de riesgo psicosocial relacionados con:

- ☐ Sobrecarga de trabajo
- ☐ Falta de personal
- ☐ Deficiencias organizativas
- ☐ Problemas de comunicación
- ☐ Situaciones de violencia laboral
- ☐ Otros: _____

Medidas propuestas

1. Realización de una evaluación específica de riesgos psicosociales.
2. Análisis de los factores organizativos detectados.
3. Elaboración de un plan de acción corrector.
4. Información a la plantilla sobre los resultados.
5. Seguimiento trimestral de las medidas adoptadas.

Solicitud

Se solicita la adopción de la/s medidas propuestas en aras de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Fecha:

Firma de la representación sindical:

9.4. Modelo de informe sindical

INFORME SINDICAL SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA LABORAL

1. Datos generales

- Empresa:
- Centro de trabajo:
- Fecha:
- Elaborado por:

2. Objeto del informe

Analizar la situación preventiva existente y valorar la posible existencia de factores de riesgo psicosocial o situaciones de violencia laboral.

3. Hechos observados

- Descripción de incidencias detectadas.
- Testimonios recogidos.
- Datos objetivos disponibles.
- Documentación analizada.

4. Valoración sindical

Tras el análisis realizado se aprecia la existencia de:

- ☐ Riesgo psicosocial bajo.
- ☐ Riesgo psicosocial moderado.
- ☐ Riesgo psicosocial elevado.
- ☐ Situación compatible con violencia laboral.

5. Factores identificados

- Organización del trabajo.
- Carga de trabajo.
- Liderazgo.
- Comunicación.
- Clima laboral.
- Relaciones interpersonales.

6. Medidas propuestas

- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Revisión de la organización del trabajo.
- Formación de mandos.
- Implantación o revisión del Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos de Violencia Laboral.
- Seguimiento por el Comité de Seguridad y Salud.

7. Conclusiones

La situación analizada requiere la adopción de medidas preventivas dirigidas a eliminar o reducir los factores de riesgo detectados, garantizando la protección de la salud de las personas trabajadoras y el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.

Firma:

Representación sindical:

Conclusiones

La violencia laboral, el acoso y los riesgos psicosociales constituyen actualmente uno de los principales desafíos para la seguridad y salud en el trabajo. Su impacto trasciende el ámbito individual, afectando a la organización, al clima laboral, a la productividad y a la sostenibilidad de las empresas. La evidencia preventiva demuestra que estas situaciones no suelen ser hechos aislados, sino la consecuencia de deficiencias en la organización del trabajo, en los sistemas de gestión y en la cultura empresarial.

La actuación sindical desempeña un papel esencial en este ámbito. La representación legal de las personas trabajadoras constituye un agente clave para detectar riesgos, impulsar evaluaciones psicosociales, negociar procedimientos preventivos y garantizar el cumplimiento de las obligaciones empresariales. Allí donde existe una participación sindical activa, la gestión preventiva resulta más eficaz y los mecanismos de protección de la salud laboral presentan mejores resultados.

La experiencia analizada a lo largo de esta publicación permite concluir que los protocolos tradicionales de acoso son necesarios, pero insuficientes cuando se aplican de forma aislada. Su carácter reactivo limita su capacidad preventiva, al centrarse principalmente en resolver conflictos ya materializados. Frente a ello, UGT Castilla y León defiende la implantación de procedimientos integrales de solución autónoma de conflictos de violencia laboral, capaces de actuar sobre los factores organizativos que generan el problema y de intervenir desde las primeras señales de deterioro psicosocial.

La prevención eficaz exige integrar la violencia laboral y los riesgos psicosociales en el sistema general de gestión preventiva de la empresa, reforzando la evaluación de riesgos psicosociales, la participación de las personas trabajadoras, la formación de mandos y el seguimiento permanente de las condiciones de trabajo. Solo así será posible avanzar hacia organizaciones saludables, respetuosas y libres de violencia.

Diez claves para una negociación sindical eficaz

1. Situar la prevención por delante de la gestión del conflicto

El objetivo debe ser evitar que las situaciones de violencia lleguen a producirse, actuando sobre sus causas organizativas y no únicamente sobre sus consecuencias.

2. Exigir la evaluación de riesgos psicosociales

No puede existir una prevención real de la violencia laboral sin una evaluación que identifique los factores organizativos que la favorecen.

3. Evitar modelos exclusivamente reactivos

Los procedimientos deben contemplar mecanismos de detección temprana, seguimiento y mejora continua, además de la gestión de denuncias.

4. Garantizar la participación de la representación legal de las personas trabajadoras

La negociación, implantación y seguimiento de cualquier instrumento preventivo debe contar con participación sindical efectiva.

5. Incorporar la perspectiva de género y diversidad

Los protocolos y procedimientos deben contemplar las distintas formas de discriminación y violencia que afectan a mujeres, personas LGTBI+, personas migrantes o trabajadores especialmente vulnerables.

6. Garantizar la confidencialidad y la protección frente a represalias

Las personas afectadas deben sentirse seguras para comunicar situaciones de violencia sin temor a consecuencias negativas.

7. Apostar por comisiones imparciales y técnicamente cualificadas

La investigación de situaciones de violencia laboral debe realizarse mediante órganos independientes, equilibrados y con conocimientos especializados.

8. Analizar las causas organizativas

Toda investigación debe preguntarse qué factores del sistema de trabajo han permitido que la situación se produzca.

9. Convertir cada caso en una oportunidad de mejora

Las incidencias y conflictos deben servir para revisar procedimientos, modificar condiciones de trabajo y fortalecer la cultura preventiva.

10. Utilizar la negociación colectiva como herramienta transformadora

La negociación colectiva debe emplearse para introducir cambios reales en la organización del trabajo, fortaleciendo la salud laboral y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Retos futuros de la prevención de riesgos psicosociales

La prevención de los riesgos psicosociales se enfrenta a profundos cambios derivados de la transformación del trabajo. La digitalización, la automatización, el teletrabajo, las nuevas formas de empleo, las plataformas digitales y el uso intensivo de tecnologías de control plantean nuevos desafíos preventivos que requieren respuestas innovadoras.

Uno de los principales retos será integrar plenamente la salud mental dentro de las políticas preventivas de las organizaciones. La ansiedad, el estrés crónico, la fatiga emocional o el síndrome de desgaste profesional forman ya parte de las principales preocupaciones en materia de salud laboral y exigen actuaciones preventivas específicas.

Otro desafío relevante será mejorar la detección temprana de los riesgos psicosociales. Muchas organizaciones continúan gestionando exclusivamente las consecuencias de los problemas, sin intervenir sobre sus causas. La consolidación de sistemas preventivos basados en la evaluación continua, el análisis organizativo y la participación de las personas trabajadoras constituye una prioridad fundamental.

Asimismo, será necesario reforzar la prevención de nuevas formas de violencia laboral vinculadas a la hiperconectividad, el ciberacoso, la vigilancia tecnológica y los sistemas de gestión algorítmica del trabajo. Estas nuevas realidades exigen actualizar los instrumentos preventivos y los mecanismos de protección existentes.

Finalmente, la incorporación efectiva de la perspectiva de género, diversidad, edad, discapacidad y origen cultural en la evaluación de riesgos constituye un reto estratégico para construir organizaciones más inclusivas y saludables.

Bibliografía y recursos utilizados:

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT). (Año). Guía de buenas prácticas en la negociación de protocolos de acoso sexual. UGT.

https://www.ugt.es/sites/default/files/Guia_ProtocolosAcoso_ok_digital.pdf

MEJÍAS GARCÍA, Ana (2013): La negociación en la empresa de un acuerdo de solución autónoma de conflictos de violencia laboral inspirado en las NTP 891 y 892. Secretaría de Salud Laboral de UGT-CEC, Madrid.

https://fflc.ugt.org/sites/fflc.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Guia.negociacion%20en%20la%20empresaconflictos%20de%20violencia%20laboral.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): Riesgos psicosociales, violencia en el trabajo y NTP 891, 892, 1185 y 1186

UGT (informes sobre igualdad, brecha de género y violencia en el trabajo).

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

Guía de actuación inspectora sobre factores psicosociales (ITSS).

UGT Castilla y León. (2021). *Orientaciones básicas para detectar comportamientos de acoso laboral en la empresa*. Acción complementaria en desarrollo de la 11 Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo. Junta de Castilla y León, Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Depósito Legal: VA-327-2021.

Transformación del mercado de trabajo y nuevas formas de acoso laboral. (2013). IV Acuerdo PRL 2012-2015. UGT Castilla y León.

DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SIGLO XXI (30 años de la Ley Prevención de Riesgos Laborales 1995-2025). IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.



Dirección

C/ Gamazo, 13
47004 Valladolid



Teléfono

983 329 008



Web

www.ugtcyl.es
www.saludlaboral.ugtcyl.es



Canal WhatsApp

UGT Castilla y León



@UGTCyL

UGT 
Castilla y León

NOS
IMPULSA



Junta de
Castilla y León

Acción de PRL, conforme a la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de PRL