

▶ **EDITORIAL**

- La seguridad y la salud como materia transversal en la formación profesional

▶ **NOTICIAS**

- Material didáctico sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Certificados de profesionalidad.
- Información sobre Formación Profesional.
- Buenas prácticas en Formación Profesional.
- Formación Profesional Dual.

▶ **OPINIÓN**

- La importancia de la postura en los docentes.

▶ **NOTAS PRÁCTICAS**

- Acoso laboral.
- Caso Práctico: descripción. **Vídeo**.
- Análisis del Caso Práctico. Factores de riesgo.

▶ **ACTIVIDADES DE AYUDA**

▶ **PUBLICACIONES**

▶ **LEGISLACIÓN**

Esta publicación está editada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y su principal objetivo es divulgar contenidos prácticos sobre la prevención de riesgos laborales. Nuestro público de referencia es el profesorado de Formación Profesional, pero estamos encantados de que otros destinatarios interesados en la prevención nos visiten.

ACOSO LABORAL



Título: ERGA Formación Profesional.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). **Elaborado por:** Juan Guasch (Director). Cristina Araújo (Redacción). Concepción Just (Montaje). **Vídeo:** The Video Design Co. **Edita:** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). C/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27. www.insst.es. **Composición:** Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST. **Edición:** Barcelona, noviembre 2019. **NIPO (en línea)** 871-19-017-5

La seguridad y la salud como materia transversal en la formación profesional

Con motivo del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los pasados días 6, 7 y 8 de agosto se celebró en Montevideo, Uruguay, la 44ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor y Cumbre Internacional: Formación Profesional para el Desarrollo Sostenible.

La Comisión Técnica de OIT/Cinterfor es el foro en el que representantes de organismos nacionales especializados en materia de formación y desarrollo de recursos humanos de los Estados miembros de la OIT de América y Europa examinan y discuten los temas actuales sobre formación, intercambian experiencias y proponen nuevas actividades de cooperación.

La 44ª reunión, de alcance internacional, contó con representantes de 41 instituciones miembros de la Red de OIT/Cinterfor, incluyendo España.

En el informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo, con motivo de dicha reunión, se presenta una síntesis de las actividades y de los resultados obtenidos en los últimos dos años, ocupando el tema de la «Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la educa-

ción técnica y la formación profesional» uno de los apartados del documento.

En las publicaciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo hemos recordado en numerosas ocasiones que la transversalidad es un instrumento para el desarrollo de la cultura preventiva que se puede transmitir de forma directa o indirecta en los objetivos y contenidos de las diversas materias y que permite convertir la enseñanza en algo vivo, en la transmisión de actitudes y de formas de vida integrando, de forma natural, la prevención de riesgos laborales con la realidad contextual de los alumnos.

Por eso, nos parece especialmente oportuna la herramienta titulada «Guía para la Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en programas de formación profesional», elaborada por la OIT y dada a conocer en ese mismo encuentro.

Se trata de un texto de carácter general con orientaciones prácticas, aplicable a diversos sectores de actividad y a diferentes contextos regionales y nacionales. La guía resulta espe-

cialmente útil, ya que la combinación de la edad del colectivo al que va dirigida, junto con otros factores como son: la inestabilidad de los empleos, el desarrollo emocional propio de la edad, la falta de cualificación y de formación, el género, etc. pueden aumentar el riesgo de sufrir un accidente de trabajo, especialmente en los sectores en los que los índices de lesiones y enfermedades profesionales de los trabajadores jóvenes son más elevados en el mundo, como el sector de la construcción, el de la agricultura y el de la industria manufacturera.

Sin ninguna duda, el trabajo de coordinación entre formadores e instituciones sobre prevención de riesgos laborales, como el llevado a cabo por la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor, y la aplicación de prácticas de trabajo sano y seguro en las competencias técnicas que comprende el perfil profesional de los programas de formación profesional contribuyen a lograr la seguridad de la generación actual de trabajadores jóvenes y, por tanto, supone también invertir en la seguridad de las generaciones futuras.

Material didáctico sobre seguridad y salud en el trabajo

El Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN) dispone en su página web de [material para Formación Profesional](#) sobre los siguientes temas: «Evaluación de riesgos», «Señalización de seguridad», «Plan de autoprotección», «Evaluación de riesgos», «Herramientas manuales» e «Inspección de Seguridad».



En los distintos temas se presentan cuestionarios para cumplimentar, escenarios virtuales sobre prevención, simulacros de informes de inspección, modelos de fichas de inspección, manuales informativos sobre prevención para el profesorado, etc.

Certificados de profesionalidad

Los certificados de profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.

Estos certificados acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral, tienen carácter oficial, validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

En la página web del SEPE se puede acceder al [listado de certificados de profesionalidad](#) de las distintas familias profesionales, que indican el Real Decreto que lo regula.



Información sobre Formación Profesional

En el Portal de Orientación Profesional [todofp](#) se puede encontrar numerosa información relacionada con las enseñanzas que forman parte de la Formación Profesional.



Un ejemplo de ello es el apartado: [Biblioteca TodoFP](#), en el que se puede encontrar una amplia información sobre la normativa de educación relacionada con la Formación Profesional, informes sobre el tema (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], educación en general, empleo y sectores de actividad), información sobre orientación académica y profesional (aprendizaje a lo largo de la vida, emprendimiento, etc.), documentos europeos (Erasmus, New Skills, Red Eures, etc.), así como otras publicaciones de interés.

Buenas prácticas en Formación Profesional

La Junta de Andalucía muestra en su página web una serie de buenas prácticas llevadas a cabo por centros educativos de Formación Profesional, que consisten en la presentación de diversos proyectos que pueden servir como modelos de formación a otros centros.



Las iniciativas presentadas van desde la organización de unas Jornadas de robótica o la organización de un Congreso de *Marketing* Digital, a un proyecto de educación inclusiva o a fomentar la realización de prácticas de formación en centros de trabajo europeos para el aprendizaje de lenguas europeas.

Todos estos proyectos se pueden consultar en este [enlace](#).

Formación Profesional Dual



La iniciativa «Reto Dualiza» pretende fomentar la innovación y la cultura emprendedora en los estudiantes de Formación Profesional Dual. Las entidades que colaboran en este proyecto son la Fundación Bankia, la Fundación Bertelsmann, la Alianza para la FP Dual y la Cooperativa Gredos San Diego.

Ofrece numerosa información sobre el tema dirigida a centros educativos, empresas y estudiantes sobre distintos cursos de formación, convocatorias de ayudas para impulsar proyectos de colaboración entre centros educativos y empresas, informes y publicaciones relacionados con la Formación Profesional, etc.

El enlace para ampliar la información es el siguiente: <https://www.dualizabankia.com/>

La importancia de la postura en los docentes

En el trabajo pasamos largas jornadas y el cuerpo se ve sometido en muchas ocasiones a malas posiciones, sobrecargas y tensiones que se acaban traduciendo en dolor en el aparato locomotor y en una fatiga muscular.

La postura es la manera que tiene el cuerpo de reaccionar al entorno. Se define como postura saludable o correcta aquella que mantiene la alineación simétrica y proporcional de los segmentos corporales alrededor del eje de gravedad. La postura ideal de una persona es la que no exagera o aumenta la columna cervical, la dorsal o la lumbar, es decir, aquella que mantiene las curvaturas naturales o fisiológicas en su sitio. Si somos capaces de mantener esas curvaturas alineadas, aseguramos que el peso está bien distribuido y repartido en el conjunto de discos intervertebrales y estos no recibirán más presión por un lado que por otro. De manera que los protegemos y hacemos que se conserven mejor durante más tiempo. Adoptando una postura saludable se busca siempre un ahorro energético y una función articular y muscular más eficaz.

En el colectivo docente observamos la adopción de dos posturas con mayor frecuencia. La primera vendría dada por la necesidad de mantener largos periodos de pie cuando se ha de dar clase y la segunda, por la necesidad de realizar una sedesta-

ción prolongada cuando se realizan tareas, como la preparación de clases, lectura de textos, etc. Estas tareas frecuentemente se realizan delante del ordenador portátil o tablet. La principal parte afectada en ambos casos es la columna vertebral, aunque hay diferencias entre una situación y otra.

Si analizamos la primera postura, la de mantener una bipedestación prolongada, se observa que hay una tendencia a aumentar la curvatura de la zona lumbar (*hiperlordosis lumbar*) y eso provoca un incremento de la presión intradiscal a este nivel. Además, se observa una tendencia a la **retracción de la cadena muscular posterior** (principalmente de los músculos erectores espinales e isquiotibiales) por el hecho de tener que mantener la posición erecta contra la gravedad, estos músculos se encuentran en una contracción mantenida. Todo esto conlleva una sobrecarga muscular, signos de fatiga o debilidad y la aparición de dolor en algunos casos.

Es importante para el docente evitar o minimizar estas consecuencias, empezando por tener una buena conciencia de su postura cuando está de pie, procurar mantener las piernas separadas a la anchura de sus caderas, rodillas ligeramente flexionadas y aprender a mantener las curvaturas de su espalda alineadas. A nivel lumbar, será

Eva Mora
Fisioterapeuta. Área de Formación
Corporació Fisiogestió



importante realizar el ejercicio de **báscula pélvica** (esconder la barriga con la intención de elevar la pelvis), esto permite evitar la hiperlordosis lumbar, activar la zona abdominal y, por consiguiente, que se sobrecargue menos la zona, mejorando de una manera considerable nuestra postura. Para el acortamiento de la cadena muscular posterior será necesario realizar una pauta de ejercicios encaminada a estirar estos músculos, con el fin de disminuir la tensión y mejorar su oxigenación. Algún ejemplo de estos ejercicios:



1. Estiramiento isquiotibiales



2. Estiramiento de toda la cadena muscular posterior

En cambio, en la postura de sedestación se observa una tendencia a la posición de estar “encovado”, ya que la curvatura de la zona dorsal se encuentra aumentada (*hipercifosis dorsal*), a eso se suma una flexión del cuello normalmente provocada por fijar la mirada en el portátil o en los documentos en los que se trabaja. Todo ello comporta una sobrecarga en este caso mayor en los músculos de la zona cervical (principalmente trapecios), que puede acabar provocando la aparición de contracturas en la zona y dolor. Será importante que el docente adopte una buena postura cuando esté trabajando sentado, procurando nuevamente mantener bien alineadas las curvaturas de la columna, para ello, deberá sentarse en el fondo del asiento y buscar contactar con la espalda el respaldo sin dejar huecos, además, deberá procurar llevar los hombros hacia atrás para evitar la hipercifosis dorsal.

No podemos olvidarnos de adaptar los elementos con los que se trabaja a nuestras necesidades; la silla debe permitir un buen apoyo de los pies en el suelo, la pantalla del ordenador debe estar regulada a la altura de los ojos y el teclado, colocado a una distancia que permita un buen apoyo de los antebrazos y muñecas, la mesa debe permitir poder trabajar con los hombros relajados, evitando una contracción constante de los trapecios. Y, por último, hay que recordar que aquellos elementos que se utilizan más deben estar en una zona de alcance próxima, para evitar las inclinaciones o rotaciones forzadas de la columna.

Además, cuando se realizan trabajos en la posición de sentado se aconseja realizar **pausas**

activas a cada hora aproximadamente. Esta pausa activa consiste en parar lo que se está haciendo unos 5-10 minutos para realizar unos ejercicios de estiramiento que nos van a ayudar a relajar los músculos de la tensión que se va acumulando. Es también muy beneficiosa a nivel mental, ya que nos permite desconectar por un momento, para luego seguir con la tarea con una mayor energía y efectividad. Algunos ejemplos de ejercicios para realizar en una pausa activa:



1. Estiramiento trapecios



2. Estiramiento general de columna



3. Flexión-extensión columna

Está comprobado que mantener una buena postura corporal beneficia a muchos niveles, no solo a nivel del aparato locomotor, sino también a nivel visceral mejorando algunas funciones tan importantes como la respiración o la digestión, sin olvidarnos del aspecto estético donde también juega un papel importante.

Al final, sea cual sea la postura con la que pasemos más tiempo en el trabajo, hemos de ser conscientes de la responsabilidad que tenemos en el cuidado de la misma y que está totalmente en nuestra mano el poder modificarla o mejorarla para evitar todas las consecuencias que se derivan de una mala posición. Os animamos a que cada día observéis durante unos segundos cómo estáis colocados y, en función de ello, toméis las medidas correspondientes para asegurarnos de que estáis en la postura correcta. Además, procurar incorporar en vuestras jornadas laborales la práctica de alguno de estos ejercicios va a resultar muy beneficioso para vuestra salud.

En el siguiente enlace se puede acceder a una tabla de ejercicios específica para dolor en zona lumbar:

<https://www.activasalut.com/por-que-me-duele-la-espalda/#more-1980>

Las «Notas Prácticas» que presentamos a continuación tratan un tema específico relacionado con la prevención de riesgos laborales. El que corresponde a este número es el de «Acoso laboral». Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un Caso Práctico, acompañado de un análisis sobre factores de riesgo; y unas actividades didácticas que el profesorado puede desarrollar a partir de dicho Caso y otras propuestas. Estos ejercicios son orientativos y tienen como finalidad que el profesorado los utilice como herramienta de apoyo en la enseñanza de la prevención de riesgos.

Acoso laboral

La definición adoptada de «acoso laboral» o «acoso psicológico en el trabajo», según la [Nota Técnica de Prevención nº 854](#), editada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es la siguiente:

«Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúa/n frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud».

Los tipos de conductas o actos de violencia psíquica en el trabajo y que pueden afectar a la salud de los trabajadores suelen consistir en: ataques a la víctima con medidas organizativas, agresiones verbales, ataques a las relaciones sociales de la víctima, rumores, ataques a la vida privada de la víctima, amenazas de violencia física y ataques a las actitudes de la víctima.

Las partes implicadas en una situación de acoso laboral son dos: la persona acosadora y la acosada. Las conductas de acoso pueden dirigirse

hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal. En el caso de que existan testigos de dichas conductas de acoso, su comportamiento puede ir desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes implicadas.

Habitualmente, en situaciones de acoso laboral, se producen unos aspectos en la organización del trabajo que pueden favorecer este tipo de comportamiento. Algunos de estos aspectos son: conflicto o ambigüedad de rol, falta de autonomía, malas relaciones personales en el trabajo, ausencia o ineficacia de los canales de comunicación y participación, etc.

Otra de las características que se suele producir en un caso de acoso laboral es que entre las partes implicadas suele existir una asimetría de poder (dependencia jerárquica, liderazgo por parte del acosador/a, mayor antigüedad dentro de la empresa, etc.), por lo que la persona acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que reduce su capacidad de respuesta.

Daños sobre la salud

Los comportamientos de acoso psicológico en el trabajo pueden generar daños sobre la salud de los trabajadores y desestructuran el ambiente de trabajo, dañando, además, la salud colectiva, impactando negativamente sobre la productividad y generando una degradación del clima laboral. Generalmente, existe por parte de la persona acosadora el conocimiento de que su conducta puede ser un riesgo para la salud de quien la recibe. Estas conductas persiguen que la persona acosada abandone el puesto de trabajo o desacreditar y aislar a la persona.

Una exposición a este tipo de riesgos suele tener como consecuencia la aparición de una serie de sintomatología a nivel psíquico (ansiedad, sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, baja autoestima, apatía, etc.). Los diagnósticos médicos principales son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada.

A nivel físico, la persona acosada puede tener desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos. A nivel social, las personas

acosadas pueden ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, mostrando actitudes de desconfianza, aislamiento, retraimiento, rencor, etc. Laboralmente, las víctimas suelen estar desmotivadas e insatisfechas, ya que encuentran un ambiente hostil en sus trabajos, sufren y, como consecuencia, no tienen un óptimo rendimiento.

Por último, hay que conocer situaciones de trabajo que no hay que confundir con conductas de acoso laboral y que pueden ser las siguientes: un conflicto puntual; críticas constructivas, explícitas y justificadas; un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo; acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo; la presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan; la supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal; y los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

Medidas preventivas

Fases anteriores al proceso de acoso

1. Establecimiento del compromiso ético por parte del empresario y de los trabajadores de impulsar un entorno libre de acoso, así como un protocolo formal de política para la empresa donde se especifiquen claramente las acciones aceptables y las inaceptables, las normas y los

valores, los procedimientos de evaluación y las actuaciones consecuentes ante la aparición del riesgo, las ayudas a las víctimas, el procedimiento para presentar quejas, las funciones de la dirección al respecto, así como del supervisor, compañero de contacto, representantes, etc. y donde se garantice la confidencialidad.

2. Diseño del trabajo, de forma que el trabajador pueda escoger la manera de realizarlo, donde se reduzca la monotonía y la repetitividad, donde el trabajador tenga autonomía y control del trabajo, donde la información sobre los objetivos sea suficiente, donde no exista lugar a ambigüedad o conflicto de rol y se desarrolle un estilo de dirección no autoritario, donde la participación de los trabajadores se fomente y donde exista transparencia en política de personal (selección y promoción, especialmente, así como la motivación y el reconocimiento a los empleados).
3. Información y conocimiento del riesgo por parte de todos los trabajadores, investigación del alcance del problema en la empresa, distribución de normas e implicación de los trabajadores y representantes en la evaluación de riesgos y prevención del acoso psicológico, así como mejora de la responsabilidad y competencias formales de la dirección para resolución de conflictos.
4. Fomentar el trabajo en equipo y el trato respetuoso.

5. Fomentar el apoyo social.
6. Diseñar canales de comunicación fluidos y eficaces entre los trabajadores de la empresa.
7. Formación de directivos y mandos intermedios en técnicas de resolución y manejo de conflictos, en identificación de las situaciones y en habilidades sociales.

Fases medias y finales del proceso de acoso

8. Dar apoyo médico o psicológico al trabajador, si procede.
9. Adoptar medidas que eviten el impacto patológico de las condiciones de trabajo y buscar un ambiente libre de estrés.
10. Activación y uso del protocolo de actuación, si se produce una situación de exposición.
11. Explicar el motivo del empleo de cuestionarios validados para el diagnóstico, así como la información que de ellos se extrae.
12. Emplear, igualmente, los elementos de apoyo social previamente identificados a la hora de realizar el diagnóstico.
13. Investigación de la exposición y sus consecuencias.
14. Protección de la víctima ante el riesgo identificado.
15. Realizar un seguimiento que podría canalizarse a través de grupos de apoyo con sucesivas consultas.

Caso práctico

La moral por los suelos

Pablo hace poco que está trabajando en una gestoría. Es su tercer trabajo desde que finalizó sus estudios de «Técnico Superior en Administración y Finanzas», un ciclo formativo que realizó con el fin de trabajar en tareas administrativas en asesorías jurídicas, contables, laborales, fiscales o en gestorías.

Los dos compañeros con los que más trato tiene por su trabajo son Manuel, su jefe y propietario de la empresa, que tiene despacho propio y Rosa, administrativa de 58 años, con la que comparte tareas y espacio físico. Junto a ellos dos se encuentra otro despacho en el que trabajan dos abogados y una secretaria.

Desde el principio, Pablo se ha dado cuenta de que entre Manuel y Rosa no hay ninguna sintonía. El joven se fija en que Manuel apenas habla con Rosa y, cuando lo hace, lo hace en un tono despectivo para criticarle el trabajo que realiza. Pablo ha podido comprobar que, a pesar de los 18 años de experiencia de Rosa en este mismo trabajo, suele hacer las tareas más mecánicas y repetitivas, mientras él, que acaba de entrar en la gestoría, puede tomar iniciativas en algunos temas y puede salir fuera del despacho de vez en cuando para hacer gestiones sencillas relacionadas con el trabajo. Un día, Rosa le propuso a su jefe una adaptación del horario para poder salir un poco antes y así poder

cuidar a su madre que vivía con ella y que estaba enferma. Rosa solía salir del trabajo a las 20 h pero no llegaba a casa hasta las 20,45 h. El jefe fue especialmente desagradable con ella y, no solo no se lo permitió, sino que le dijo, delante de Pablo, que «si no le gustaban las condiciones, ahí estaba la puerta».

En los días posteriores, Pablo observó que Manuel le asignaba a Rosa las tareas más monótonas y por debajo de su cualificación, mientras que

las tareas que hasta ahora había desarrollado Rosa se las asignaba a él. Rosa pasó a ordenar el archivo. Cuando finalizó este trabajo, recibió de Manuel un escrito para que lo firmara, en el que le notificaba que durante el desarrollo de sus tareas había cometido una serie de faltas. Rosa se negó a firmarlo.

Entonces el jefe, de muy mal humor y, de nuevo, delante de Pablo, le dijo que «antes de pagarle los 18 años de indemnización, se pudriría en el archivo».



La hostilidad de Manuel hacia Rosa le sorprendió y desagradó mucho a Pablo, por lo que decidió un día quedar con ella en una cafetería fuera del trabajo para que le explicara qué demonios le pasaba con Manuel y por qué la trataba tan mal.

Lo que le contó Rosa dejó a Pablo bastante descolocado. Rosa tenía miedo a perder el trabajo, tenía a su cargo a su madre y a una hija y estaba pagando la hipoteca del piso, por lo que tenía que aguantar todo lo que pudiera, ya que era consciente de que la edad que tenía era un factor de gran vulnerabilidad en algunos entornos laborales y, por tanto, era difícil que encontrara un nuevo trabajo en otra empresa.

Rosa le siguió explicando que el trato hostil de

Manuel y sus constantes gestos de menosprecio se debían a que quería forzarla a un despido voluntario para evitar pagarle una indemnización. La trabajadora se sentía muy decepcionada y creía que era muy injusto el trato que estaba recibiendo después de tantos años de implicarse a fondo en sus tareas. Se sentía acosada, menospreciada, amenazada, insegura, tenía miedo y sentía que su dignidad y su estima estaban ahora por los suelos. En alguna ocasión había intentado hablar del tema con sus otros dos compañeros abogados y con la secretaria pero estos le vinieron a decir que se espabilara, que ellos ya tenían bastante con lo suyo.

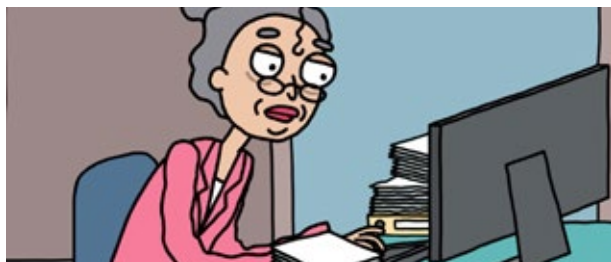
Le siguió contando a Pablo que él resultaba más ventajoso para la empresa en general porque

tenía un sueldo más bajo que el de ella y estaba más familiarizado con las nuevas tecnologías.

Pablo la animó entonces a que denunciara a la gestora ante la Inspección de Trabajo, le dijo que él la ayudaría declarando como testigo o que también podía pedir la extinción de la relación laboral por haberle modificado sustancialmente sus condiciones laborales y así tendría derecho a percibir la indemnización fijada para un despido improcedente.

Rosa, agradecida, le dijo que se lo pensaría, que valoraría las ventajas y los inconvenientes de la situación y le dio las gracias porque con su apoyo creía que a partir de ahora iba a poder sobrellevar un poco mejor sus actuales condiciones de trabajo.

Análisis del Caso Práctico. Factores de riesgo



Trato despectivo reiterado y prolongado de un superior jerárquico hacia una trabajadora y abuso de poder.

Medidas preventivas 1, 2, 3, 4, 7.

Cambio de funciones por debajo de la cualificación contratada de una trabajadora por parte del jefe y falta de reconocimiento del trabajo de una empleada.

Medidas preventivas 1, 2, 3.

Amenazas del jefe hacia la trabajadora y ataque a su vida privada.

Medidas preventivas 1, 2, 3, 4, 7.

Coacciones por parte de un superior jerárquico hacia una trabajadora, haciéndole firmar escritos que no son ciertos.

Medidas preventivas 1, 2, 3, 4, 7.

Irresponsabilidad del jefe de asumir sus responsabilidades, al no querer pagar la indemnización de una trabajadora a la que tiene derecho.

Medidas preventivas 1, 2, 3, 7.

Cobardía y ensañamiento por parte del jefe al acosar a una persona vulnerable por su edad, por cuestiones económicas y por cuestiones familiares.

Medidas preventivas 1, 2, 3, 4, 7.

Falta de apoyo e indiferencia por parte de los compañeros de trabajo ante un caso evidente de acoso laboral sufrido por una compañera.

Medidas preventivas 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Malas relaciones personales en el trabajo.

Medida preventiva 4, 5.

Ausencia de canales de comunicación.

Medida preventiva 6.

Degradación del clima laboral y afectación en la productividad del trabajo.

Medida preventiva 4, 5, 6.

Desmotivación, insatisfacción y bajo rendimiento de una trabajadora.

Medidas preventivas 4, 5, 6, 7.

Falta de protocolos de política para la empresa o de un compromiso ético por parte del empresario y trabajadores.

Medidas preventivas 1, 2, 3.

Falta de autonomía y control de su trabajo por parte de una trabajadora.

Medida preventiva 2.

Estilo de dirección autoritario.

Medidas preventivas 4, 7.

Falta de formación por parte de los directivos en resolución de conflictos y en habilidades sociales.

Medida preventiva 7.

Falta de protección y de adopción de medidas para ayudar a la trabajadora en una situación de acoso.

Medidas preventivas 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.

1. Debatir el tema del acoso escolar en la escuela.

Propuesta: Después de la lectura del apartado «El acoso escolar en la escuela» y el Caso Práctico Transversal titulado: «Malditos mo-tes», correspondientes a la publicación [ERGA Primaria Transversal nº 40](#). 2013, los alumnos comentarán en clase qué síntomas creen que pueden ayudar a detectar una situación de violencia escolar tanto en la escuela como en casa o en el entorno social, qué repercusiones puede tener para los niños de Educación Primaria haber pasado por un experiencia de este tipo, qué medidas preventivas creen que se deberían aplicar en casa y en la escuela, qué consecuencias creen que puede tener una actuación así en la salud física y psicológica de los escolares acosados, etc.

2. Diferenciar factores relacionados con el acoso en el mundo laboral y en la escuela.

Propuesta: Entre todos los alumnos discutirán las diferencias entre el acoso sufrido en la escuela o el sufrido en el ámbito laboral. Se pueden plantear cuestiones como las siguientes: ¿creéis que en los casos de violencia escolar (agresión, acoso o maltrato) existe una mayor agresión física que en una situación de acoso laboral?, ¿creéis que existe más aguante ante una situación de acoso sufrida en el trabajo por miedo a perder el empleo?, ¿dónde creéis

que hay más jerarquías, en el trabajo o en la escuela?, ¿creéis que cuantas más jerarquías haya, más probabilidades hay de resolver un problema de acoso o al contrario?, ¿creéis que el estrés tiene relación con actuaciones de acoso psicológico entre compañeros de trabajo?, ¿qué edades creéis que son las más conflictivas en temas de acoso?, ¿creéis importante que los tutores de Formación Profesional reciban información y formación respecto al proceso que se debe seguir ante un caso de acoso?, ¿qué opináis de los «testigos silenciosos» en un caso de acoso?, etc.

La reflexión final debería ser que, independientemente del ámbito en el que se produzca una situación de acoso, los daños a la salud de las personas siempre son importantes.

3. Analizar sentencias e informes judiciales sobre acoso laboral.

Propuesta: El profesorado dividirá a los alumnos en grupos de cinco y cada uno de los grupos elegirá una sentencia o informe de los relacionados a continuación para analizar casos juzgados sobre acoso laboral. Se incidirá en la vulneración de los derechos de los trabajadores acosados, en el trato recibido por parte de los superiores en los procesos de acoso, las indemnizaciones recibidas, el fallo de las sentencias, los hechos probados, etc.

- 1.- [Sentencia sobre acoso laboral: caso I.](#)
- 2.- [Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Castilla y León.](#)
- 3.- [Informe pericial: un caso de acoso laboral.](#)
- 4.- [Sentencia nº 2491/11 de TSJ Castilla y León \(Valladolid\).](#)
- 5.- [Sentencia de 29 de enero de 2010, de la Audiencia Provincial de Madrid, Sección 16ª.](#)
- 6.- [Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea relativa al caso de acoso en el Parlamento Europeo.](#)
- 7.- [Sentencia de acoso en el Banco Europeo de Inversiones.](#)

4. Analizar un caso de acoso laboral.

Propuesta: Tras la lectura del Caso Práctico de esta misma publicación, titulado «La moral por los suelos», los alumnos discutirán cuestiones como las siguientes:

¿Qué decisión creen que tomará Rosa, teniendo en cuenta su situación personal?, ¿qué opinión les merece la actitud que tienen los compañeros abogados de Rosa y la de la secretaria?, ¿qué procedimiento creen que debería llevar a cabo Rosa ayudada de Manuel para denunciar a la gestoría ante la Inspección de Trabajo?, ¿qué opinan del trato que tiene Manuel hacia Rosa?

PUBLICACIONES DEL INSST

- [El hostigamiento psicológico en el trabajo: *moobing*](#). Nota Técnica de Prevención nº 476. 1998.
- [Violencia en el lugar de trabajo](#). Nota Técnica de Prevención nº 489. 1998.
- [Acoso sexual en el trabajo](#). Nota Técnica de Prevención nº 507. 1999.
- [El hostigamiento psicológico en el trabajo: *MOBBING*](#). (Ficha Práctica). Revista: «Prevención, Trabajo y Salud» nº 15. 2001.
- [La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o «Mobbing»](#). 2002. 20 págs.
- [Acoso psicológico en el trabajo, *mobbing*](#). ERGA Noticias nº 96. «Notas Prácticas». 2006.
- Mobbing, violencia física y acoso sexual. 2º ed. 2006. ([ver índice](#)).
- [Acoso psicológico en el trabajo: definición](#). Nota Técnica de Prevención nº 854. 2009.
- [Sistema de Análisis Triangular del Acoso \(SATA\): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo](#). Nota Técnica de Prevención nº 823. 2009.
- [Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes](#). 2010.
- [Acoso psicológico en el trabajo](#). ERGA FP nº 75. 2011.
- [Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral \(I\)](#). Nota Técnica de Prevención nº 891. 2011.
- [Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral \(II\)](#). Nota Técnica de Prevención nº 892. 2011.
- [Modelo operativo para la gestión de la violencia ocupacional de origen externo](#). Aplicación Informática para la Prevención. AIP. 2011.

- [Violencia «exterior» en el trabajo](#). ERGA Noticias nº 118. «Notas Prácticas». 2011.
- [¿Estoy siendo acosada o acosado psicológicamente en el trabajo?](#) ERGA Noticias nº 122. «Notas Prácticas». 2012.
- [Mobbing o acoso psicológico](#). ERGA Primaria Transversal nº 40. 2013.
- [Herramientas para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales](#). ERGA Noticias nº 135. 2014.
- [Violencia organizacional externa](#). ERGA Noticias nº 136. «Notas Prácticas». 2014.
- [Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial](#). Documento Divulgativo. 2015.

OTRAS PUBLICACIONES Y HERRAMIENTAS DE INTERÉS

- Iñaki Piñuel. [Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido](#). 2001. 20 págs.
- Macu Álvarez. [Algunos aspectos sobre el acoso psicológico, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia psicológica, acoso moral o Mobbing](#). Revista de Relaciones Laborales nº 7. Universidad del País Vasco. 2002. 9 págs.
- Martín, M. y Pérez, S. [El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno](#). Cuadernos de Relaciones Laborales, 2002, vol. 20. Nº 2, págs. 271-302.
- Gerardo Mediavilla. [¿Por qué la han tomado conmigo?](#) Ed. Grijalbo. 2003. 272 págs.

- M. Luna, C. Yela y A. Antón. [Acoso psicológico en el trabajo. \(Mobbing\)](#). Ediciones GPS. Madrid. 2003. 192 págs.
- O.I.T. [Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatirlas](#). Ginebra. 2003.
- Organización Mundial de la Salud. [Acoso psicológico en el trabajo](#). 2004. 42 págs.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E y M.E. Morante. [Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio](#). *Psicothema*, vol. 17, 2005, nº 4, pp. 627-632.
- M.B. Alonso Fabregat. [Mobbing. Implicaciones sociales y psicopatológicas](#). Universitat Jaume I. Castellón. 7 páginas.
- [Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo](#). Anexo IV a la prórroga para 2008 del Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva. 2007. (BOE 14 enero 2008).
- Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. [Guía explicativa de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo](#). 2009.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. [Criterio Técnico 69/2009](#) sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Guía de evaluación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales](#). 2012.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Factores ergonómicos y psicosociales. Guía de actuación inspectora en factores psicosociales](#). 12 págs.
- Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación. [Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral](#). 2014.

- [Constitución Española](#). 1978. Artículos 10, 14, 15 y 18.
- [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores modificaciones. Artículos 14 y 15 (apartado 1, letras a, b, c, g, i), 16, 24.1, 30 y 33.
- [Ley Orgánica 10/1995](#), de 23 de noviembre, del Código Penal (Art. 173.1 (2º, 31º), 184, 311, 314, 316, 317, 443).
- [Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención y sus posteriores modificaciones. Artículos 2.1, 2.2, 5, 6, 7, 8 y 9.
- [Ley Orgánica 2/2006](#), de 3 de mayo, de Educación. Art. 1 (c,k).
- [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 6, 7, 9, 48 y 62).
- [Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo](#). Art. 4. Anexo IV a la prórroga para 2008 del Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2007.
- [Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio](#), por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (apartado XI y Título VII, art. 173).
- [Resolución de 5 de mayo de 2011](#), de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4 (c-e), 17, 18, 20.3, 39.3 y 54.2 (c,g)).

NOTAS:

- Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 15 de octubre de 2019.
- En esta publicación, cada vez que hacemos referencia a personas (alumnos, padres, profesores, etc.) hacemos referencia indistintamente a ambos géneros.

Hipervínculos:

El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones>

