

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

CONTENIDO

Información

- XII Congreso Nacional
- Prohibida la utilización del amianto
- Nuevo título en prevención de riesgos
- Galardones a las buenas prácticas
- Webs de interés
- Proyecto ADAPTOFI
- Ampliación de las beneficiarias de la prestación por riesgo durante el embarazo
- Condenados tres directivos

Opinión



Jaime Llacuna Morera
Jefe del Área de Información y Documentación Técnica. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo

Cultura de prevención, cultura del dolor e historia

Notas Prácticas

Acoso sexual en el trabajo

EDITORIAL

Atrapados en la red

Si comparásemos el aspecto *exterior* actual de las obras de construcción en nuestro país con el que tenían hace veinte o treinta años, la mayoría de los observadores probablemente coincidiría en que una de las diferencias más visibles es la proliferación de las redes de protección. Efectivamente, las redes se utilizan cada vez con mayor frecuencia, lo que sin duda es un indicador de que la prevención ha progresado.

Ahora bien, es preciso recordar que la actuación preventiva debe comenzar teniendo en cuenta que el primer principio de los que señala el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es *evitar los riesgos*. En otras palabras, antes de decidirse a instalar la red (o cualquier otro elemento de protección) debe estudiarse si es posible evitar el riesgo.

Y este es un aspecto que afecta particularmente a las redes de protección, como pone de manifiesto un folleto recién publicado por el Gobierno de Aragón, y cuyos textos han sido consensuados por la patronal, los sindicatos, los Colegios de Arquitectos y de Aparejadores y Arquitectos Técnicos,

la Fundación Laboral de la Construcción y el propio Gobierno. Dichas instituciones considerarán al respecto que la "utilización de las tradicionales redes presenta una serie de inconvenientes que pueden ser graves o difícilmente eludibles".

En particular se citan ciertos problemas técnicos (ausencia de normas relativas a los soportes de horca) y se señala que no sólo la colocación de las redes

entraña un riesgo notable, sino que la consecución de una protección adecuada exige una continua recolocación disponiendo un correcto embolsamiento, "aspectos que casi nunca están bien resueltos".

En conclusión, se recomienda "la implantación de an-

damios fijos perimetrales". Y termina diciendo que el sector de la construcción "debe considerar muy seriamente la sustitución de las redes por los mencionados equipos fijos perimetrales".

Y es que, no nos engañemos, mejor que caerse y que te recoja una red, es no caerse. O sea, evitar el riesgo, como muy claramente prescribe la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

*Mejor que caerse
y que te recoja
una red es no
caerse; o sea,
evitar el riesgo,
como prescribe la
Ley de Prevención
de Riesgos
Laborales*

XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cerca de 25.000 personas visitaron entre el 21 y el 24 de noviembre pasado el XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el certamen ferial Laboralia, que organizó el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con la colaboración de la Generalitat Valenciana y Feria Valencia, respectivamente. Estos actos se celebraron en el Palacio de Congresos y en la Feria de Valencia.

A través de 92 ponencias y más de 200 comunicaciones en formato de cartel se intentó dar un nuevo impulso a la prevención de riesgos laborales y se realizó una reflexión en profundidad sobre el papel y la actuación de los nuevos agentes preventivos y las nuevas formas de hacer prevención que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo han permitido.

Las sesiones de los días 21, 22 y 23 se dedicaron, respectivamente, al estudio de: los nuevos agentes en prevención de riesgos, las medidas preventivas puestas en marcha en los últimos tiempos y las principales vías de futuro en el sector. En el certamen ferial Laboralia se celebraron conferencias, mesas redondas, debates, presentaciones de obras y reglamentos de seguridad y exposiciones de material relacionado con la prevención de riesgos laborales; sus organizadores esperan que igual número de expositores y visitantes estén presentes de nuevo durante el año 2003, cuando esta feria bial celebrará su segunda edición.

Prohibido el uso, producción y comercialización del amianto

Los Ministerios de Sanidad y Consumo y de Ciencia y Tecnología publicaron el pasado día 7 de diciembre (BOE 14-12-01) una Orden por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, que impone limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos. Dicha Orden adelanta en tres años el plazo previsto por la Unión Europea (1 de enero de 2005) para prohibir de forma absoluta la utilización del amianto.

Esta normativa, que entrará en vigor en junio del presente año, introduce una prórroga

que permite comercializar durante un período adicional de seis meses los productos que contengan fibras de amianto que hayan sido fabricados con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Orden.

La manipulación del amianto conlleva la liberación de un polvo cristalino muy fino que acaba alojándose en los pulmones de los trabajadores provocando fibrosis o cáncer, entre otras patologías.

El pasado día 12 de diciembre se celebró en el Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona una Jornada Técnica sobre el amianto en edificios e

instalaciones. En este acto se presentó un CD-Rom, elaborado por el Departament de Treball que, de forma clara y práctica, ofrece las pautas para trabajar con seguridad en todas las operaciones de desamiantado, derribos, rehabilitaciones y otras en las que pueda haber presencia de amianto. El CD, titulado: "Amianto en edificios e instalaciones. ¿Qué hacer?" está a la venta en castellano y catalán en los Centres de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya o en la Llibreria de la Generalitat, Rambla dels Estudis, 118. 08002 Barcelona.

Nueva titulación en prevención de riesgos laborales

El pasado día 22 de noviembre entró en vigor el Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.

Se trata de un título de Formación Profesional con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional; para acceder a él, los alumnos deberán estar en posesión del título de Bachiller o de alguna de las acreditaciones académicas necesarias para el acceso directo a los ciclos formativos de Grado Superior.

A pesar de su denominación, el título recién aprobado habilitará sólo para desempeñar funciones preventivas de nivel intermedio, según el vigente Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Boletín Oficial del Estado nº 269, de 10 de noviembre).

FOTO A

Concesión de los galardones a las buenas prácticas

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo concedió, por segundo año consecutivo, los galardones a las buenas prácticas en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo a 17 empresas u organizaciones europeas. Optaron a dichos galardones las empresas que realizaron aportaciones destacadas e innovadoras sobre la prevención de los accidentes en las empresas.

Con la concesión de estos galardones se pretende reconocer y motivar las buenas prácticas y estimular la puesta en común de soluciones para prevenir los accidentes laborales.

Los premios se entregaron el pasado día 23 de noviembre en el Parlamento Europeo, en Bruselas, coincidiendo con la ceremonia de clausura de la Semana Europea 2001 de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entre las organizaciones premiadas se encuentran pequeñas empresas del sector público y privado, sindicatos que trabajan en colaboración con la patronal o instituciones nacionales dedicadas a la salud y la seguridad.

De los 17 galardones se concedieron tres de ellos a empresas europeas de Dinamarca, Italia y Francia, respectivamente, por las innovaciones en la prevención de accidentes; otros tres, a empresas de Luxemburgo, Irlanda y los Países Bajos, por la gestión de la prevención de accidentes; se otorgaron cuatro galardones más a empresas del Reino Unido, Finlandia, Alemania y Grecia, respectivamente, por haber realizado programas de formación innovadores para la prevención de accidentes; a otras tres empresas

correspondientes al Reino Unido, Italia y Austria les concedieron tres galardones más por la creación de redes y asociaciones de prevención de accidentes y, por último, fue premiada la empresa española "Industrias Serva S.A." (Dana Corporation), con sede en Zaragoza, por la realización de una campaña de prevención que consiguió reducir en un 70% los accidentes causados por deslizamientos, tropezones y caídas. La campaña de la empresa española incluyó una valoración de riesgos, un análisis de los accidentes, inspecciones de seguridad, auditorías de orden y limpieza, un plan de mantenimiento preventivo y, finalmente, formación y comunicación con el comité de seguridad y salud y con todos los trabajadores.

En la actualidad en esta empresa se analizan los accidentes producidos adoptando conjuntamente las medidas preventivas necesarias entre los trabajadores y los jefes de sección. Al inicio del día, los delegados de prevención, los directores de departamento y los técnicos intervienen en pequeñas charlas sobre asuntos relativos a la prevención. Esta empresa cuenta, además, con una revista interna y con un servicio de correo electrónico para comunicar asuntos de prevención a todas las personas y con equipos de trabajo para resolver asuntos específicos.

Todos los ejemplos de buenas prácticas citados se incluirán en un folleto elaborado por la Agencia, que será distribuido por toda Europa y presentado en la siguiente página web de la Agencia: [www: http://es.osha.eu.int](http://es.osha.eu.int).



Recepción del galardón. Laura Ambroj, técnico de prevención de Industrias Serva S.A.

Webs de interés

Se ha puesto en marcha el portal Prevencion, de la empresa Guay Internet y que, en el acto de su presentación, contó con la presencia del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y los responsables de salud laboral de los sindicatos UGT y CC.OO. El objetivo de este portal es fomentar el conocimiento sobre temas de seguridad y salud laboral, especialmente en las PYME, incidiendo en los sectores con un índice de siniestralidad más elevado. Los apartados de la página son: actualidad; zona preventiva; servicios de formación sobre prevención y asesoría en línea; evaluación de riesgos, auditorías y bolsa de trabajo; publicaciones; legislación y consultas legales; un canal de construcción, y suplementos, con un diccionario sobre términos de prevención, estadísticas de siniestralidad laboral y una "linkoteca". Se pueden descargar algunos documentos. La dirección es: <http://www.prevencion.com>.

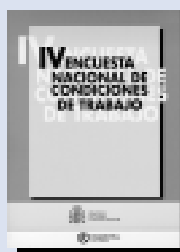
Novedades editoriales



LÍMITES DE EXPOSICIÓN PROFESIONAL PARA AGENTES QUÍMICOS EN ESPAÑA. 2001-2002

Se recogen los límites de exposición profesional para agentes químicos adoptados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para el período 2001-2002. En cuanto al contenido, y en relación con el documento del año 2000 con el mismo título, se ha ampliado el número de sustancias y valores, así como se han incorporado nuevas secciones.

P.V.P.: 3,13 € IVA incluido.



IV ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Resultados de la opinión que tienen los trabajadores sobre las condiciones en las que desarrollan su trabajo. Imprescindible para las personas que estén interesadas en tener un conocimiento de primera mano sobre cómo evolucionan las condiciones de trabajo en España.

P.V.P.: 22,81 € IVA incluido.



CALIDAD DE AIRE INTERIOR

Aporta herramientas para evaluar, corregir y controlar la calidad del aire en ambientes en los que no se desarrollan actividades industriales.

P.V.P.: 20,31 € IVA incluido.

PEDIDOS:

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
Servicio de Ediciones y Publicaciones
Torrelaguna, 73 • 28027 MADRID Tfno. 91 363 41 00 Fax: 91 363 43 77

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
Dulcet, 2-10 • 08034 BARCELONA Tfno. 93 280 01 02 Fax: 93 280 36 42

LA LIBRERÍA DEL BOE
Trafalgar, 29 • 28071 MADRID Tfno. 91 538 22 95 - 538 21 00 Fax: 91 538 23 49

Adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad

La sociedad debe hacer los esfuerzos necesarios para la integración o reintegración de las personas con discapacidad, a fin de que éstas participen cada vez de forma más activa en todos los ámbitos. En lo que se refiere al ámbito laboral, el sector servicios es el perfil principal de actividad económica de las empresas contratantes de personas con discapacidad, siendo las tareas administrativas e informáticas las realizadas en mayor porcentaje por este colectivo.

En este contexto, el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) y el Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) pusieron en marcha el pasado año un proyecto con el objeto de adaptar puestos de trabajo de oficina a personas con discapacidad, y, en concreto, a aquellas que tienen problemas de sedestación. Para realizar el análisis y evaluación de los puestos seleccionados se utilizó el método ErgoDis/IBV en soporte informático. Este método primero recopila la información del trabajo y del sujeto, después obtiene una serie de re-

sultados sobre desajustes en la adecuación trabajo-sujeto y sobre riesgos asociados a la carga ambiental y a la carga física, y, finalmente, adopta una decisión final sobre cada caso, en la que se considera la situación en conjunto y se cuenta con la opinión de los interesados.

El método ErgoDis/IBV incluye una base de datos de recomendaciones sobre soluciones de adaptación, con posibilidad de realizar búsquedas combinadas según distintos criterios y añadir las recomendaciones encontradas a los resultados del caso.

En el desarrollo del proyecto ADAPTOFI se realizaron las siguientes actividades:

- Se analizaron cuatro casos de personas con problemas de sedestación mediante el método ErgoDis/IBV.
- Se realizó el estudio de la adaptación ergonómica del puesto de trabajo en estos casos.
- Se realizó el desarrollo, implantación y seguimiento de las adaptaciones propuestas.
- Se elaboró un material formativo multimedia, en formato CD-ROM, sobre los es-

tudios de adaptación realizados, que ha sido difundido entre profesionales e instituciones relacionados con la adaptación de puestos de trabajo. Este CD-ROM, cuyo formato, diseño y programación han sido realizados en su totalidad por trabajadores con discapacidad, se encuentra disponible para su descarga gratuita en la siguiente dirección electrónica: <http://www.ibv.org/proyectos/adaptofi>. Esta información ha sido publicada por la Revista de Biomecánica en el nº 32 de 2001.

FOTO B



Jaime Llacuna Morera
*Jefe del Área de Información y Documentación Técnica
 Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT.*

OPINIÓN

Cultura de prevención, cultura del dolor e historia

Existe una cierta gratuidad en el manejo del término "cultura de prevención". Esta gratuidad existe al hablar en general de "cultura", como si al referirnos a ella estuviéramos invocando una solución mágica a nuestros problemas. ¡Qué bien viviríamos si existiera una cultura del consumo! ¡Qué felices seríamos si nuestros hijos dispusieran de una cultura del ocio! ¡Cuántos problemas nos evitaríamos si la sociedad dispusiera de una cultura de la alimentación! La "cultura" se nos convierte, en nuestro deseo, en el paradigma de comportamiento "correcto", en el conjunto de conductas razonadas que sirven para evitar cualquier tipo de problema. Pero en muy pocas ocasiones somos conscientes de que la "cultura" es producto de la historia y, como tal, producto de la evolución humana a lo largo de los tiempos. Carl E. Schorsks, profesor de Historia de la Universidad de Princeton, en un reciente libro traducido al español, vuelve a recordarnos que la "historia" no es el recurso para entender el pasado, sino para asumir que ese pasado pertenece al sustrato cultural que hoy nos determina en parte. Puede

que asumir esa realidad sea el único mecanismo para modificar nuestras conductas y para alejarnos del determinismo que supone. Es importante, en el campo en el que nos movemos, conocer que el "accidente", el "dolor", la "enfermedad", la "muerte", etc. conforman el sustrato profundo de nuestras vidas en el ámbito cultural representado por la sociedad católica a partir de la Edad Moderna. La literatura y el arte (básicamente escultura y pintura) de los siglos XV y XVI estuvieron al servicio permanente y obsesivo (disciplinamiento social de los Austrias) de la transmisión dramática de la vida, de la visión trágica del cuerpo humano, desde la literatura (y los sermones al "pueblo") cristocéntrica, en la que se trataba de hacer "contemplar" al pasivo receptor los daños corporales de un hombre (Cristo) como aspectos salvadores, hasta la imaginería devocional que permitía seguir "con-

templando" (la utilización del verbo no es gratuita), en la cierta intimidad que dejaba la "atmósfera" del templo, los tormentos atroces a los que se sometía un cuerpo y el dolor "terapéutico" que éste proporcionaba a los observadores. El dolor salva y enriquece el espíritu. La España moderna se llenó (y sigue llena) de literatura ensalzadora del dolor. La Vita Christi de Ludolfo de Sajonia, capaz de arrancar lágrimas a toda la nobleza del 1500 (la nobleza cuidaba muy bien de reproducir el modelo sobre las «bases populares»), está representada hoy (desgraciadamente, sin la misma calidad artística), por los "educativos" programas televisivos dedicados a la truculencia, al morbo y al oscurantismo doloroso. Las fotografías que llenaron las portadas de las revistas "rosas" dedicadas a la muerte de Pedro Carrasco, hace un año, nada tienen que envidiar (salvo la calidad, por

supuesto) a la más dramática imaginería de las dolorosas o piedades de Pedro González de San Pedro o de Andrés de Ocampo (insignes maestros contrarreformistas). ¿Cómo podía y puede una España basada en el sufrimiento hacer una "reforma" iconoclasta que convirtiera a la sociedad en un grupo humano laboralmente racional? Sin que con ello consideremos "perfecto" el sistema cultural protestante (aunque es evidente que tienen menos siniestralidad que nosotros). En todo caso, lo cierto es que la evolución cultural ha sido muy relativa en nuestra geografía. Por supuesto que existe una "cultura de prevención", pero no la que deseamos. La sociedad que vivimos no ha dado aún el salto cualitativo hacia una interpretación positiva de la vida laboral (tal vez las circunstancias socio-políticas lo han impedido), a partir de la aceptación en las mismas condiciones de la "vida" en general, en la totalidad de sus manifestaciones. Aunque una visión superficial de la cotidianidad nos haga creer que hemos modificado muchas estructuras del pasado, es evidente (y natural) que arrastramos una rancia y "recia" cultura de heridas y dolores. La cultura de prevención que deseamos supone la superación definitiva de este modo de ver y de entender la vida. Cosa difícil y lenta, pero que algún día deberemos empezar a plantearnos en serio.

La cultura de prevención que deseamos supone la superación de la educación rancia y "recia" de heridas y dolores que arrastramos.

Ampliado el número de beneficiarias de la prestación por riesgo durante el embarazo

A partir del día 1 de diciembre pasado, las trabajadoras por cuenta propia y las integradas en el Régimen Especial de empleados del hogar tienen derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo. Hasta ahora, sólo tenían derecho las trabajadoras por cuenta ajena, afiliadas a cualquier régimen de la Seguridad Social. Esta es una de las novedades del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. El Real Decreto protege a estas trabajadoras embarazadas durante el período de interrupción de la actividad profesional en los supuestos en que el desempeño de la misma influya negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. El Real Decreto también especifica en el artículo 4, apartado 1, que si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido para percibir la prestación por maternidad, el padre podrá percibir el

subsidio durante la totalidad del permiso de descanso, siempre que él cumpla el requisito. Igualmente, la normativa señala que una parte del permiso por maternidad —a excepción de las 6 semanas posteriores al parto— puede compatibilizarse con la realización de una jornada a tiempo parcial, con lo que puede distribuirse durante un período más largo de tiempo.

Condenados tres directivos por un accidente laboral

Un juzgado de Barcelona ha condenado a penas de hasta tres años de prisión a tres directivos de una empresa de la construcción en la que murió un trabajador de 21 años de edad perteneciente a una empresa de trabajo temporal (ETT). *El Periódico* informó sobre esta sentencia el pasado día 8 de enero, por ser una de las primeras en que se impone prisión por un accidente laboral. El fallo condena a los acusados por un delito de imprudencia con resultado de muerte y otro delito contra los derechos de los trabajadores. El director de la empresa ha sido condenado a dos años por imprudencia por la muerte del obrero, que sólo llevaba trabajando una hora en su puesto de trabajo, y a otro año de prisión por un delito contra los derechos de los trabajadores; además, deberá pagar una multa de 1.623 euros. Estas elevadas penas pueden suponer, incluso, el ingreso en prisión

del condenado, por su "conducta, nulo arrepentimiento, la mayor gravedad del hecho, el grado de participación y la responsabilidad que tuvo en la comisión de los dos delitos". Otro directivo ha sido condenado a un año y medio de prisión y a una multa de 2.164 euros y el consejero delegado, a dos penas de un año de cárcel y a una multa de 3.246 euros. Los hechos sucedieron el 24 de octubre del año 1996 cuando el joven resultó aprehendido por una máquina de la empresa cuando se encontraba en la zona de la cadena de producción retirando unos adoquines que se habían caído. Según la sentencia, la puerta de acceso a la zona de cadena de producción debía tener un dispositivo de seguridad para impedir su apertura con la maquinaria en funcionamiento, pero éste no funcionaba y, además, no tenía célula fotoeléctrica para detectar el paso de personas para detener la cadena.

FOTO C

NOTAS PRÁCTICAS

Acoso sexual en el trabajo

Históricamente no se ha prestado importancia al problema del acoso sexual en los puestos de trabajo. Hasta hace pocos años se presentaba como un asunto poco relevante, atribuyéndose la culpa, en la mayoría de los casos, a la persona acosada. El acoso sexual supone una manera intolerable de comportarse, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona. Es una forma de violencia que se da en muchas empresas y que afecta a ambos sexos, aunque es mucho mayor el número de mujeres afectadas. Podemos definir el

acoso sexual como una conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta a la salud de la persona que la sufre y que perjudica el ambiente de trabajo. Puede presentar distintos grados de gravedad, desde proposiciones o comentarios sexuales, hasta presiones para que se acepten citas bajo amenaza o, incluso, agresiones físicas o violación. A menudo no se da crédito cuando se conoce una situación de esta naturaleza, que a veces puede prolongarse, ya que la persona que la sufre no suele explicar lo que ocurre por miedo a represalias.

La empresa debe poner los medios necesarios para averiguar y solucionar el problema. De la misma manera que no se permitiría en una empresa un tipo de conducta inaceptable socialmente (por ejemplo, una agresión física), las empresas responsables de las acciones de sus trabajadores deben ofrecer un entorno seguro y saludable, libre de acoso sexual y deben adoptar las medidas necesarias para prevenir la aparición de este tipo de agresiones y establecer procedimientos de actuación frente al mismo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos eficaces para actuar contra el acoso, la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial. Las medidas que la Comisión Europea propone para hacer frente al acoso sexual son las siguientes:

- Debe existir una declaración de principios de los empresarios en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que éste se prohíba y se defienda el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y se explicará el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.
- Se explicará qué se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual.
- La declaración deberá explicar el procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.
- La organización de la empresa debe asegurarse de que la política de no acoso sea comunicada a los trabajadores y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.
- La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promocionar la política de no acoso.
- Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus



funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, etc.).

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario; los procedimientos formales buscan una investigación del asunto y la imposición final de sanciones, si se confirma la existencia de acoso. Se debe animar a solucionar el problema de manera informal. Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

Se recomienda que se designe a una persona a la que se formará para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de problemas, tanto en los procedimientos formales como en los informales; la aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y los representantes sindicales y los trabajadores deben estar de acuerdo.

- El procedimiento de reclamación debe proporcionar a los trabajadores

la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con toda seriedad.

- Las investigaciones que se lleven a cabo deben ser independientes y objetivas; los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes.
- Es conveniente que las normas disciplinarias recojan claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones.
- Es conveniente realizar consultas a través de las diferentes asociaciones sindicales o grupos de ayuda, ya que suelen tener establecidos sistemas de apoyo sobre el tema.

NORMATIVA SOBRE EL TEMA

- Real Decreto legislativo 1/1995 de 24.3 (M. Trabajo y Seguridad Social. BOE 29.3.1995). Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.e y art. 96, modificado por Ley 50/1998 de 30.12).
- Real Decreto legislativo 5/2000 de 4.8 (M. Trabajo y Asuntos Sociales, BOE 8.8, rect. 22.9.2000). Aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8.13), posteriormente modificado por: Ley 14/2000 de 29.12; Ley 12/2001 de 9.7 y Ley 24/2001 de 27.12. Actualizado por: Resolución de 16.10.2001.
- Ley Orgánica 10/1995 de 23.11 (Jefatura del Estado. BOE 24.11.1995, rect. 2.3.1996). Código Penal. Modificada por Ley Orgánica 11/1999, de 30.4 (Jefatura del Estado. BOE 1.5.1999), art. 184.
- Constitución española de 27.12.1978 (arts. 10.1, 14 y 18.1).

Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). **Redacción:** INSHT-Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT). Dulcet, 2-10 • 08034 Barcelona. Teléfono: 93 280 01 02 - Ext. 2313 / Fax: 93 280 00 42. **Suscripciones:** INSHT - Servicio de Ediciones y Publicaciones. Torrelaguna, 73 • 28027. Madrid. Teléfono: 91 363 41 00 / Fax: 91 363 43 77 **Internet:** <http://www.mtas.es/insht>

Director de la Publicación: Emilio Castejón. **Consejo de redacción:** Cristina Araujo, José Bartual, Manuel Bestatén, Eulalia Carreras, Pilar González, Juan Guasch, Jaime Llacuna, Clotilde Nogareda, Silvia Royo, Dolores Solé. **Redacción:** Cristina Araujo y Silvia Royo. **Diseño y maquetación:** Guillem Latorre, Enric Mitjans. **Composición:** CNCT. **Impresión:** INSHT - Servicio de Ediciones y Publicaciones.