

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".

El proyecto de ley belga¹

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

27 de noviembre de 2023

¹ Toda la información utilizada para la elaboración de este documento se ha extraído de fuentes oficiales belgas y de los sitios web referenciados. La traducción de toda la información contenida en las fuentes utilizadas se ha realizado por la propia autora.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



**Universidad
de Jaén**



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza". El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

1. Introducción: la persona de confianza belga, una gestión diferente de los riesgos psicosociales

Más allá de la obligación de una protección efectiva frente a todos los riesgos presentes en el lugar de trabajo, la salvaguarda del derecho a la integridad moral, a la dignidad debida, a la igualdad y no discriminación, a la intimidad, a la conciliación o a la desconexión digital, requieren una gestión psicosocial adaptada a las nuevas formas de organización del trabajo a través de un diagnóstico técnicamente adecuado y de una planificación de las medidas preventivas con seguimiento y control efectivos.

El 26 de octubre pasado el gobierno belga aprobó un proyecto de ley que contiene como principal novedad –además de una serie de modificaciones de naturaleza esencialmente jurídico-técnica sobre diferentes cuestiones laborales–, la obligación de establecer en el seno de las empresas la llamada “persona de confianza” (PC). La figura de la persona de confianza no es nueva, pero hasta ahora quedaba su establecimiento a la voluntad de la empresa. La PC se ha considerado como una figura clave en la prevención de los riesgos psicosociales, de manera que las personas trabajadoras pueden, en primer lugar, dirigirse a la PC sin ninguna otra pretensión que la de encontrar una solución informal a su problema.

El principio de esta obligación es aumentar la presencia de PC en las empresas con el fin de que una mayoría de trabajadores puedan tener acceso a esta figura clave. Se trata de una medida destinada a la puesta en marcha del Plan de Acción Federal relativo al bienestar mental en el trabajo. Las empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras tienen la obligación de designar una PC de entre el personal y adaptar su política de bienestar integrando su función en los procedimientos relativos a las intervenciones psicosociales internas en el marco del bienestar laboral y en las empresas con menos de 50 trabajadores cuando las personas trabajadoras –a través de su representación– lo soliciten. Esta modificación de las condiciones de esta figura entrará en vigor el primer día siguiente a la publicación en el **Moniteur belge** (el equivalente a nuestro BOE).

Hasta ahora, esta designación era recomendable pero no obligatoria. En cuanto a las competencias asignadas a las PC son las vinculadas a la gestión de los riesgos psicosociales dentro de una empresa. En particular, desempeñan un papel es la intervención en los procedimientos de carácter informal en relacionados con el acoso.

No existe en nuestro ordenamiento una figura parecida. El marco legal de referencia aplicable a los riesgos psicosociales en España, es la normativa de carácter general que regula la prevención de riesgos laborales, es decir, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** y el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)**. En el ámbito que nos ocupa son de aplicación las obligaciones generales con tenidas en el Capítulo III de la LPRL sobre Derechos y Obligaciones, en sus Art. 14 a 29 y derivadas del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y del correlativo deber de protección de la empresa. Este derecho se materializa en la obligación de identificar y evaluar los riesgos psicosociales, de realizar una adecuada planificación preventiva al respecto, de formar e informar, de garantizar una adecuada vigilancia periódica de la salud mental, de adaptar el trabajo a la persona o de velar por garantizar la compatibilidad del trabajo desde el punto de vista psicosocial con las características psicofísicas de la persona y de realizar la pertinente investigación de accidentes que puedan tener, entre sus causas, factores de naturaleza psicosocial.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".

El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

A pesar de la existencia de esta figura desde 2014 las organizaciones empresariales se oponen a una designación obligatoria. En este sentido, recuerdan las opiniones formuladas anteriormente por el **Consejo Nacional del Trabajo**, en las que los interlocutores sociales han subrayado por unanimidad que la designación de la PC debe basarse en el consenso. Porque, para cumplir su papel de manera óptima, esta persona debe beneficiarse de la confianza de los trabajadores, pero también del empresario. El **argumento principal de la oposición a esta medida** es que una designación obligatoria va en contra del principio de consenso y, por lo tanto, constituye solo una obligación administrativa más y eso, a pesar de que las personas de confianza son de gran utilidad como ayudantes de primera línea, en el sentido de que permiten que un trabajador que se enfrenta a problemas encuentre apoyo en una persona cercana.



Fuente: INSS.

2. ¿Qué es una persona de confianza?

La función de "persona de confianza" –varias leyes utilizan este término para funciones diferentes: por ejemplo, las leyes sobre el estatus legal de las personas vulnerables mayores de edad, sobre los derechos del paciente, sobre la eutanasia...–, constituye un aspecto inédito, y singular de Bélgica, que se inserta en la normativa relativa al bienestar en el trabajo. Desde la introducción de las modificaciones legales a partir de dos leyes y un Real Decreto (todos publicados en el **Moniteur del 28 de abril de 2014**), relativos a la prevención de riesgos psicosociales, **a saber: La ley de 28 de febrero de 2014 que complementa la ley de 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo en cuanto a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, incluida, en particular, la violencia y el; La Ley de 28 de marzo de 2014 por la que se modifica el Código Judicial y la Ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo en lo que respecta a los procedimientos judiciales; El Real Decreto de 10 de abril de 2014 relativo a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo**, el papel de la PC ha cambiado significativamente, aunque su designación, recomendada, no es obligatoria.

Para mejor entender esta figura, entendemos necesario realizar un repaso a los cambios que progresivamente se han ido introduciendo en la legislación belga a propósito de esta figura y que son los siguientes:

- a. La introducción del término "riesgos psicosociales en el trabajo". La legislación fue retomando una definición de este concepto. Los riesgos psicosociales en el trabajo deben tenerse en cuenta en la política de prevención de la empresa como cualquier otro riesgo que pueda afectar a la salud y la seguridad de los trabajadores.
- b. Se especifica el papel de los diferentes actores implicados en la prevención de riesgos psicosociales, a saber, el empleador, la línea jerárquica, el comité para la prevención y protección en el trabajo, la persona de confianza, el asesor de prevención aspectos psicosociales, el asesor de prevención-médico del trabajo, el asesor de prevención del servicio interno para la prevención y protección en el trabajo, así como la comunicación de la información entre ellos.
- c. Se han introducido cambios en el estado de la PC.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".

El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

- d. Se han desarrollado mecanismos para promover la prevención de riesgos psicosociales a nivel colectivo.
- e. Cuando la prevención a nivel colectivo no ha podido prevenir la aparición de situaciones perjudiciales, la persona trabajadora que considera que sufre un daño a su salud psicosocial tiene acceso a procedimientos internos. Ahora se habla de una solicitud de intervención psicosocial formal o informal y ya no de una queja motivada.
- f. Se mantiene y mejora el procedimiento específico para los comportamientos de violencia y acoso. Los principales cambios en este procedimiento son los siguientes:
 - Ampliación de la definición de acoso moral en el trabajo para tener en cuenta comportamientos que, tomados individualmente, podrían considerarse benignos pero cuya repetición forma un comportamiento abusivo;
 - posibilidad de que el asesor de prevención rechace las solicitudes que claramente no se relacionan con la violencia o el acoso en el trabajo;
 - obligación del asesor de proponer medidas cautelares, antes de emitir su dictamen, si la gravedad de los hechos lo requiere;
 - recorte del papel del asesor de prevención;
 - reducción del plazo de entrega del dictamen del asesor de prevención al empleador;
 - información a las partes sobre el contenido de la opinión del asesor;
 - obligación de informar a las partes por parte del empleador sobre el seguimiento de la solicitud;
 - obligación del asesor de prevención, en dos casos, de recurrir a la inspección si el empresario no toma las medidas necesarias;
 - acceso de la Inspección del Control del Bienestar en el Trabajo y de la Auditoría del Trabajo (en determinadas condiciones) a las declaraciones derivadas del procedimiento interno;
 - ampliación de la protección a todo tipo de medidas tomadas en represalia por el enfoque formal del trabajador. Pero limitación de la protección de los trabajadores que han presentado una queja externa (inspección, policía, auditorado): la protección solo podrá mencionarse cuando estas quejas externas se hayan presentado después de haber intentado el procedimiento interno formal ante el asesor de prevención.
 - Posibilidad para la víctima de un comportamiento de violencia o acoso moral o sexual en el trabajo de solicitar en el tribunal laboral una indemnización a tanto alzado para la indemnización por el daño moral y material causado.

La elección de una (o más) PC constituye una medida útil y relevante para prevenir y resolver problemas relacionados con los aspectos psicosociales: sobre todo por su disponibilidad "en primera línea" en el caso de sufrir conflictos, acoso, etc., en el ámbito relacional en el trabajo. La persona de confianza está sujeta al secreto profesional, escucha, asesora y busca una solución y, además, puede organizar una conciliación o establecer los procedimientos informales previstos por la **ley**.

La PC ostenta, pues, un papel clave en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, desempeñando sus funciones con total autonomía y respetando el secreto profesional para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras. Colabora con el Asesor de Prevención de Aspectos Psicosociales (CPAP) para evaluar la política de prevención de riesgos psicosociales y puede participar en el desarrollo de procedimientos internos. Forma parte del Servicio Interno de Prevención y Protección en el Trabajo (SIPP), y se le invita a participar en el Comité de Prevención y Protección del Trabajo (CPPT) cuando se abordan materias relacionadas con los riesgos psicosociales.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".

El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

Tiene pues un papel relevante en la gestión, más allá del papel que en nuestro país se otorga al delegado de prevención.

3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?

La PC puede, pero no siempre debe pertenecer al personal de la empresa. Si no pertenece al personal de la empresa, el empleador debe tomar las medidas necesarias para garantizar que esa persona esté disponible y fácilmente accesible para los trabajadores de la empresa. Sólo si el asesor de prevención especializado pertenece al servicio externo de prevención y protección en el trabajo y si el empresario ocupa más de 20 trabajadores, al menos una de las personas de confianza debe ser un **miembro del personal**. Sin embargo, es imprescindible que un PC externo conozca bien la organización.

Las funciones de la PC también pueden ser ejercidas por el "asesor en prevención de aspectos psicosociales" (CPAP) del SEPP, o del servicio interno, en el caso de que este exista, aunque son escasos, así como por el "asesor de prevención interna", con la excepción de las organizaciones de menos de 20 trabajadores donde el empleador desempeña esta función, o en caso de desacuerdo del propio interesado o del CPPT. Incluso si un PC es designado por el empresario, el trabajador siempre puede optar por dirigirse al CPAP del SEPP. También puede dirigirse directamente al empleador, a un miembro de la LH, del CPPT o a la DS, para exponer su problema. La elección de una persona de confianza interna se orientará hacia un trabajador motivado para desempeñar esta función, que tenga un buen contacto con todos sus colegas y que sea capaz de escuchar sin juzgar y mantener su neutralidad.

3.1. Procedimiento de designación

La empresa que elija designar a una persona de confianza debe tener el consentimiento de todos los representantes del personal en el CPPT. Si no se consigue ningún acuerdo, el empresario debe solicitar el dictamen de la Inspección de Control del Bienestar en el Trabajo, que primero intentará conciliar a las partes. A falta de conciliación, la inspección entrega un aviso a la empresa. El empresario comunica este dictamen a los representantes de las personas trabajadoras. Si el empresario no acata este dictamen, deberá comunicar los motivos al **Comité**. Cuando no hay un Comité instituido en la empresa, la delegación sindical ejerce esta misión. A falta de delegación sindical, los trabajadores participan directamente en esta cuestión:

1. El empresario deberá comunicar a todos los trabajadores, en un panel o por cualquier otro medio de comunicación (por ejemplo, por correo electrónico), la identidad de la persona de confianza que planea designar.
2. Los trabajadores disponen de un plazo de 15 días para inscribir sus observaciones en el registro que el empresario debe poner a su disposición o para comunicarlas al servicio interno de prevención y protección en el trabajo (o al servicio externo si el propio empleador ejerce la función de asesor de prevención).
3. El servicio de prevención comunica las observaciones al empleador respetando el anonimato de los trabajadores, así como su propia opinión.
4. La falta de comentarios equivale a un acuerdo de los trabajadores. Si el empresario no está de acuerdo con las observaciones, debe recurrir a la Inspección del Control del Bienestar en el Trabajo. En ausencia de conciliación por parte de la inspección, ésta emite un dictamen.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".

El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

5. El empresario comunicará este aviso a los trabajadores y les informará de su decisión. Si esta decisión no ha cumplido con los comentarios de los trabajadores y con la opinión de la inspección, el empresario debe comunicar los motivos a los trabajadores.
6. Cuando todos los miembros que representan a los trabajadores en el Comité soliciten al empleador que designe a una persona de confianza, el empleador debe iniciar el procedimiento de selección, la convocatoria de candidato para esta función y solicitar el consentimiento previo de todos los miembros que representan a los trabajadores en el Comité sobre la designación efectiva de uno o más candidatos (como se explicó anteriormente). Cuando no hay un Comité instituido en la empresa, la delegación sindical, o en su defecto los trabajadores tienen esta posibilidad.

Los datos de contacto de la PC deben estar inscritos en el reglamento de trabajo, así como en un lugar fácilmente accesible para los trabajadores (poster, intranet..).

Cuando no haya una PC designada, y el asesor de prevención de aspectos psicosociales pertenezca a un servicio externo, el asesor de prevención encargado de la dirección del servicio interno de prevención y protección en el trabajo ejercerá la misión de información de la PC durante la fase previa a una solicitud de intervención psicosocial. De este modo, está disponible en primera línea únicamente para informar a las personas trabajadoras sobre los diferentes procedimientos existentes accesibles al personal en materia de riesgos psicosociales en el trabajo y para dar los datos de contacto del asesor de prevención de aspectos psicosociales externos. Si el asesor de prevención interna desea asumir todas las misiones de la PC, nada le impide seguir la formación como PC.

Los datos del asesor de prevención encargado de la dirección del servicio interno de prevención y protección en el trabajo deben estar inscritos en el reglamento laboral, así como en un lugar de fácil acceso para los trabajadores (tablón, intranet...).

3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?

Las personas que desempeñen los puestos de asesores de prevención, médicos del trabajo, los representantes/delegados del empleador o del personal o del CPPT, los delegados sindicales o sus candidatos y el personal de **Dirección**. Cualquier otra persona es elegible para desempeñar estas funciones. El CPAP siempre puede, bajo ciertas condiciones, ejercer la misión de la persona de confianza en las empresas con menos de 50 trabajadores.

3.3. Retirada de la PC de sus funciones

El empresario puede excluir a la persona de confianza de sus funciones si cuenta con el consentimiento previo de todos los miembros que representan a los trabajadores en el Comité. Este acuerdo protege la función de persona de confianza dentro de la empresa. Sin embargo, la legislación no contempla una protección contra el despido. Por lo tanto, este acuerdo no es necesario si el empresario quiere poner fin al contrato del trabajador, que, además de su función habitual, cumple la función de persona de confianza. Sin embargo, el trabajador siempre podrá impugnar a posteriori su despido si considera que ha intervenido en represalia por las intervenciones llevadas a cabo como persona de confianza.

A falta de acuerdo, el empresario solicita el dictamen de la Inspección del Control del Bienestar en el Trabajo que intentará conciliar a las partes.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".

El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

A falta de conciliación, la inspección entrega un aviso al empleador que comunica al Comité. El empleador toma la decisión final. Si esta decisión no sigue el dictamen de la inspección, deberá comunicar los motivos al **Comité**.

Además, todos los miembros que representan a las personas trabajadoras en el Comité pueden solicitar al empleador la exclusión de la persona de confianza, el empresario lo descarta si está de acuerdo. Cuando no haya un Comité instituido en la empresa, la delegación sindical, o en su defecto los trabajadores pueden solicitarlo al empleador.

Por último, si la propia persona de confianza ya no desea ejercer sus funciones, sólo tiene que informar al empleador y al Comité. No es necesario ningún acuerdo de ellos para que renuncie a su cargo.

3.4. Procedimiento sancionador

En caso de incumplimiento empresarial:

El Código Penal Social modificado tipifica como delito y prevé sanciones de nivel 2 para:

- El caso de que la empresa cuente con 50 o más trabajadores y no designe al menos a una PC de entre su personal.
- La empresa tiene menos de 50 trabajadores y no designa a una PC cuando la delegación sindical o los trabajadores lo solicitan.
- Condiciones de designación de la PC ¿Tienes 20 o más personas trabajadoras y solo un asesor de prevención de aspectos psicosociales de un servicio externo? Se debe designar a una persona de confianza que forme parte del personal del empleador.

4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?

La PC solo intervendrá en el marco de una solicitud de intervención psicosocial informal de una persona trabajadora y está sujeta al secreto profesional. Una solicitud de intervención psicosocial puede referirse a todos los riesgos psicosociales, cuyos componentes están especificados por la ley, es decir, la organización del trabajo; las condiciones de trabajo; las condiciones de vida en el trabajo; el contenido del trabajo; las relaciones interpersonales en el trabajo, sobre las que el empresario tiene un impacto y que efectivamente suponen un peligro.

La intervención se desarrolla de la siguiente manera:

Fase previa: consiste en ponerse en contacto e informar sobre las diferentes posibilidades de intervención. En el caso de que la persona elija la vía informal, la PC buscará una solución utilizando los siguientes recursos:

- a través de entrevistas (acogida, escucha, asesoramiento...)
- mediante una intervención con otra persona de la organización
- mediante una conciliación entre las personas involucradas (consentimiento del solicitante).

Fase intermedia: La empresa se asegurará de que la PC (asociada funcionalmente al SIPP) realice sus tareas de forma completa y eficaz, que disponga del tiempo y la información necesarios, y que pueda recurrir al CPAP del SEPP. Además, debe adoptar las medidas necesarias para que nadie le presione en la obtención de información relacionada con el ejercicio de su función. Funcionalmente, la PC que forma parte del personal de la empresa está vinculada al SIPP y tiene acceso directo a la persona



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".

El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

encargada de la gestión diaria de la institución cuando realiza sus funciones de PC. La PC y el CPAP del SEPP mantienen contactos regulares e intercambian información relevante sobre sus intervenciones.

Fase final: La PC transmite por escrito al CPAP, con una periodicidad como mínimo anual, los datos de los incidentes que se han tratado con referencia a su repetición, si no es la primera vez que ocurren. Estos datos, anónimos, se transmitirán al PC interno para la redacción del informe anual del SIPP.

5. Organización funcional de la persona de confianza

Cuando actúa en el marco de su función, la PC que pertenece a la empresa está vinculada funcionalmente al Servicio Interno de Prevención y Protección en el Trabajo y tiene acceso directo a la persona encargada de la gestión diaria de la empresa. El empresario se asegurará de que la PC cumpla en todo momento sus tareas de forma completa y eficaz.

6. Obligación de formación de la PC

El PC debe tener las habilidades y conocimientos necesarios para poder realizar sus funciones. Dentro de los 2 años de su designación, la empresa es responsable de la adopción de las medidas necesarias para que la PC haya completado una formación que incluya un mínimo de 30 horas organizadas en sesiones de al menos 3 horas, con el fin de disponer de las competencias en términos de know-how y los conocimientos necesarios para el **cumplimiento de sus funciones**. El contenido de esta formación es el siguiente:

- marco legal (3h),
- riesgos psicosociales en el trabajo (3 h),
- técnicas de mantenimiento (6 h) y
- gestión de situaciones problemáticas (18 h).

El contenido de esta formación se recoge en el **Código de Bienestar en el Trabajo**, como anexo del título dedicado a los riesgos psicosociales en el trabajo. También encontramos en este título las condiciones a las que debe responder la formación (Art. I.3-59).

Las formaciones para PC, organizadas bien por la empresa, bien a través de organismos externos, no deben ser aprobadas como tales, sino que deben cumplir varias condiciones especificadas por el **R.D. de 10 de abril de 2014** (art. 61), y que se refieren tanto al contenido como a las modalidades (por ejemplo, cualificación de los formadores, certificado de seguimiento, posibles exenciones, etc.). Los gastos corren por cuenta de la empresa y el tiempo destinado es tiempo efectivo de trabajo. Los organizadores de estas formaciones y de las supervisiones pueden solicitar que figuren en la lista publicada por la Dirección General de Humanización del Trabajo del FPS Empleo, Trabajo y Concertación Social. Existe, además, la obligación de perfeccionamiento supervisado anual.

Conclusiones

Del análisis de esta figura podemos concluir que la importancia de la institución de una PC reside en la especificidad de esta figura en la gestión de los riesgos psicosociales. Podemos concluir por tanto que la importancia que se otorga a los riesgos psicosociales Bélgica, coloca a este país a la vanguardia en la intervención en estos riesgos, tanto desde el punto de vista de la formación específica que obligatoriamente adquiere la PC en esta materia, como en la dedicación.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

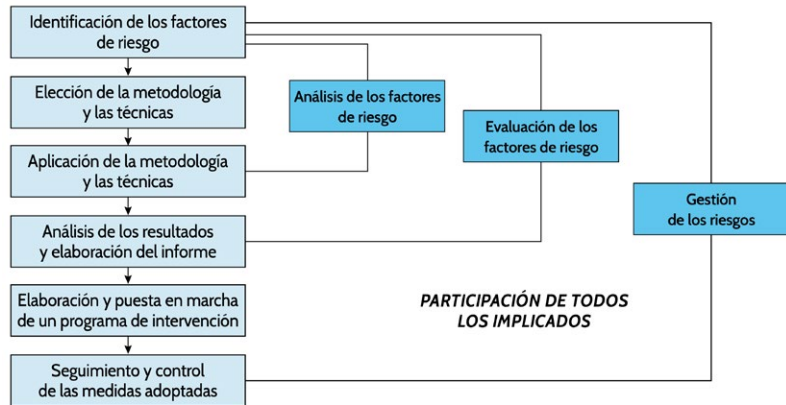
Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".

El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

La figura siguiente muestra el proceso de gestión en España.



Fuente: NTP 702 El proceso de evaluación de los factores psicosociales.

Como hemos hecho referencia, en nuestra normativa no existe esta figura, no obstante, algunos muy recientes protocolos de gestión de la violencia y el acoso en los entornos de trabajo, desde una perspectiva preventiva de riesgos psicosociales, dentro de la tipología de acosos discriminatorios, incluyen los que puedan padecer el colectivo LGTBI (que también define el art. 3 de la **Ley Trans**). Sin duda, entre estos, merece una especial mención el **"Protocolo para la prevención, detección y actuación ante los supuestos de violencia, acoso y discriminación en la Universitat Jaume I de Castellón"**, aprobado en primavera por su Consejo de Gobierno. Son varias las novedades que destacan de este protocolo, como la incorporación expresa del ciberacoso en el trabajo, así como la previsión del llamado "Punto Violeta-Rainbow", como espacio UJI de acogida y asesoramiento psicológico y jurídico. Este punto podría considerarse una aproximación a esta figura de la PC, y un germen para su extensión por su configuración como buena práctica. Aunque el origen y justificación sea la necesidad de atención a situaciones específicas, la aplicabilidad debería de ser extensiva a la totalidad de la plantilla.

La falta de especificidad y la exigencia de formación del técnico de prevención puede hacernos pensar que aun necesitamos avanzar en la conciencia de los riesgos psicosociales. De ahí que Laboratorios como el nuestro, sean instrumentos necesarios para seguir creciendo en la implicación de las empresas y las instituciones. No obstante, será necesario hacerle un seguimiento a la norma belga una vez se publica para conocer la incidencia de su aplicación.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

Prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo también se puede hacer con la ayuda de una "persona de confianza".
El proyecto de ley belga

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

1. Introducción
2. ¿Qué es una persona de confianza?
3. ¿Cómo se designa a una persona de confianza?
 - 3.1. Procedimiento de designación
 - 3.2. ¿Quién no puede ser designado persona de confianza?
 - 3.3. Retirada de la PC de sus funciones
 - 3.4. Procedimiento sancionador
4. ¿Cómo interviene la persona de confianza?
5. Organización funcional de la persona de confianza
6. Obligación de formación de la PC

CUADRO COMPARATIVO RESUMEN DE LAS NOVEDADES		
	ANTERIOR REGULACIÓN	NUOVA REGULACIÓN
DESIGNACIÓN	Facultativa	Obligatoria
¿PARA QUIEN?	Empresas del sector público y del sector privado. Obligación relativa para los empresarios a demanda de los delegados sindicales o por la vía de la participación directa de los trabajadores (en ausencia de representación sindical).	Empresas del sector público y del sector privado con 50 o más trabajadores . Obligación relativa para las que cuenten con menos de 50 trabajadores. En este caso será obligatoria si se demanda por la representación de los trabajadores o por la participación directa de los mismos en ausencia de representación.
¿CÓMO?	Acuerdo bien de toda la representación de los trabajadores en el seno del Comité de Prevención y Protección del Trabajo (CPPT); o de los delegados sindicales (en ausencia de CPPT); o de los mismos trabajadores en ausencia de representación sindical. Si no se produjera el acuerdo se aconseja acudir al agente encargado del control que tratará de mediar para alcanzar el acuerdo entre las partes.	Por acuerdo bien de toda la representación de los trabajadores en el seno del Comité para la Prevención y Protección del Trabajo (CPPT), o de los delegados sindicales si no existiera CPPT; o por los propios trabajadores si no contaran con delegación sindical. En ausencia de acuerdo, se aconseja acudir al agente encargado del control que se esforzará por alcanzar un acuerdo entre las partes.
¿CUÁNTOS?	Se pueden designar varias personas de confianza.	Se pueden designar varias, pero existe la obligación de al menos una.
¿QUIÉN?	Personas trabajadoras de la empresa, cuando: <ul style="list-style-type: none"> • El número de personas trabajadoras supere las 20; • la empresa solo cuente con un consejero de prevención perteneciente a un servicio externo para la prevención y protección del trabajo (SEPPT). 	Personas trabajadoras de la empresa cuando: <ul style="list-style-type: none"> • El número de empleados sea de al menos 50; • cuando siendo de al menos 20 cuente con un consejero externo de prevención (SEPPT).
FORMACIÓN	No es necesario que la persona de confianza cuente con la formación requerida en el momento de su nombramiento. Esta dispone de un plazo de 2 años desde su designación para formarse.	No es necesario que la persona de confianza cuente con la formación requerida en el momento de su nombramiento. Esta dispone de un plazo de 2 años desde su designación para formarse.
INCOMPATIBILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • El médico del trabajo; • representantes de los empresarios o de los trabajadores en el seno del Consejo de Empresa o de CPPT o que formen parte de la delegación sindical; • miembros del personal de dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> • El médico del trabajo; • representantes de los empresarios o de los trabajadores en el seno del Consejo de Empresa o de CPPT o que formen parte de la delegación sindical; • o miembros del personal de dirección.
ACUMULACIÓN DE FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Delegado de prevención psicosocial; • Delegado del servicio interno de prevención (SIPPT), excepto si: <ul style="list-style-type: none"> ❖ el delegado de prevención es el mismo empresario, ❖ el consejero en prevención no está de acuerdo, ❖ falta de acuerdo de todos los miembros de la delegación sindical o todos los trabajadores (en ausencia de delegación sindical). 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegado de prevención psicosocial; • Delegado de prevención del SIPPT excepto si: <ul style="list-style-type: none"> ❖ es el propio empresario; ❖ el delegado de prevención no está de acuerdo.
PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO	Ninguna protección específica contra el despido.	Ninguna protección específica contra el despido.
SANCCIONES	Sanciones de nivel 2 del Código Penal Social: <ul style="list-style-type: none"> • multa penal de 400 a 4000 € o • multa administrativa de 200 a 2.000 €. 	Sanciones de nivel 2 del Código Penal Social: <ul style="list-style-type: none"> • multa penal de 400 a 4000 € o • multa administrativa de 200 a 2.000 €.