
PROYECTO DE LEY DE LIDERAZGO SALUDABLE Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Preámbulo

El compromiso de los equipos depende de las personas con funciones de mando. Además, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo identifica el estrés, la sobrecarga y el acoso psicológico (mobbing) como factores emergentes de enfermedad laboral. Esta ley persigue profesionalizar el liderazgo, garantizar la salud mental y erradicar el acoso, dotando a las empresas de un marco homogéneo de derechos y obligaciones.

Título I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. Objeto.

Regular la formación, certificación, evaluación psicológica y rendición de cuentas del personal con funciones de dirección o supervisión, así como los mecanismos para prevenir y abordar el estrés, la sobrecarga laboral y el acoso psicológico.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Aplicable a todas las empresas y entidades, públicas o privadas, que operen en territorio español y cuenten al menos con una persona empleada.

Artículo 3. Definiciones.

- **Persona con funciones de mando:** quien dirige, coordina o supervisa el trabajo de otras personas.
 - **Liderazgo positivo:** estilo de gestión basado en la empatía, la inteligencia emocional, el desarrollo de las personas y la creación de entornos psicológicamente seguros.
 - **Estrés laboral nocivo:** respuesta física y emocional perjudicial cuando las exigencias del puesto superan los recursos de la persona trabajadora.
 - **Acoso psicológico (mobbing):** conducta continuada de hostigamiento que atenta contra la dignidad o integridad psicológica de la víctima.
 - **Bienestar laboral:** equilibrio positivo entre las demandas laborales y los recursos personales, con sensación de propósito, seguridad y salud.
-

Título II. Obligaciones de las empresas

Capítulo I. Plan de Formación de Liderazgo Saludable (PFLS)

Artículo 4. Contenido mínimo del PFLS

- Comunicación efectiva y feedback constructivo.
- Gestión de equipos diversos e inclusivos.
- Herramientas de liderazgo positivo (coaching, inteligencia emocional, liderazgo servicial y empoderamiento del equipo).
- Identificación y prevención de riesgos psicosociales, estrés, burnout y sobrecarga de trabajo.
- Prevención y abordaje del acoso psicológico y sexual.
- Resolución de conflictos y toma de decisiones éticas.

Artículo 5. Procedimiento y horas mínimas

La formación inicial se impartirá antes de asumir funciones de mando.

Cada persona con funciones de mando acreditará al menos 16 horas anuales de actualización.

Artículo 6. Certificación externa obligatoria

Evaluación competencial bienal, realizada por entidad acreditada por la autoridad laboral o incluida en el Registro Nacional de Centros de Formación para el Empleo, u homologada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Evidencias teóricas (examen), prácticas (caso) y de comportamiento (feedback 360).

El coste será asumido íntegramente por la empresa.

Capítulo II. Evaluación psicológica de idoneidad para el liderazgo

Artículo 7. Examen psicológico premando

Antes de ejercer un rol de liderazgo, la persona candidata deberá superar una evaluación psicológica externa que mida competencias de liderazgo positivo, tolerancia al estrés, empatía y ausencia de rasgos de conducta abusiva.

La evaluación se repetirá cada cuatro años mientras la persona mantenga funciones de mando.

El informe únicamente indicará “apto / no apto / apto con plan de desarrollo” para preservar la confidencialidad clínica.

La empresa deberá facilitar un plan de desarrollo o recolocación a quien resulte “no apto” hasta superar una nueva evaluación.

La evaluación psicológica se regirá por los principios de necesidad, proporcionalidad y minimización del tratamiento conforme al Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y a la Ley Orgánica 3/2018. El tratamiento de datos será exclusivamente realizado por profesionales sanitarios habilitados, y la empresa solo podrá conocer el resultado final de aptitud.

La evaluación tendrá carácter preceptivo para la designación, con efectos no automáticos sobre el puesto salvo informe clínico adverso que indique riesgo psicosocial grave.

Artículo 8. Garantías y protección de datos

La prueba será voluntaria para la persona candidata, pero requisito imprescindible para la designación como persona con funciones de mando.

Los datos clínicos permanecerán en poder del profesional sanitario y no podrán ser accesibles a la empresa.

Capítulo III. Evaluación del bienestar organizacional

Artículo 9. Indicadores obligatorios

Las empresas medirán, al menos semestralmente:

- a. Índice de estrés percibido.
- b. Nivel de compromiso.
- c. Tasa de rotación voluntaria y absentismo.
- d. Incidencia de quejas o denuncias de acoso.
- e. Distribución de la plantilla y de los puestos de liderazgo por sexo y condición parental, así como la ratio de representación.

Artículo 10. Auditoría psicosocial

Empresas ≥ 50 personas: auditoría externa bianual.

Empresas < 50 personas: autoevaluación anual con herramienta homologada.

Capítulo IV. Encuestas de clima laboral y encuestas de salida

Artículo 11. Encuesta Anual de Clima (EAC)

1. Se realizará en el primer trimestre y abarcará, como mínimo:

- a. Evaluación de la persona con funciones de mando directa.
- b. Ambiente laboral general.
- c. Sobreexposición al trabajo y horas extra.
- d. Situación de madres/padres recientes: percepción de apoyo y cambios desfavorables.

2. La encuesta será anónima, voluntaria y accesible fuera de la red corporativa mediante plataforma cifrada.

Se invitará a participar a toda la plantilla para permitir la comparación entre la distribución general y la del liderazgo.

3. La aplicación de las encuestas será realizada o enviada por una entidad externa acreditada en seguridad de la información, que garantizará la imparcialidad del proceso y verificará el cumplimiento de los principios de anonimato, voluntariedad y no represalia. Las plataformas utilizadas deberán contar con certificación ISO/IEC 27001 o equivalente.

4. La entidad externa remitirá el acta de cierre con resultados agregados a la empresa y directamente al órgano inspector.

5. A requerimiento del órgano inspector, la entidad externa facilitará microdatos pseudonimizados, registro técnico de envíos y recepciones y la relación de tokens utilizados, sin datos identificativos de las personas participantes.

6. La empresa no podrá acceder a microdatos ni a información que permita la reidentificación.

Artículo 12. Encuesta Específica de Seguimiento (EES)

Se aplicará en el segundo trimestre y se centrará en variables críticas detectadas en la EAC.

Tendrá un formato breve (\leq 10 preguntas) y las mismas garantías.

Artículo 13. Encuesta de salida

A toda persona que cese voluntariamente se le ofrecerá una encuesta anónima sobre:

- a. Motivo principal de renuncia.
- b. Recomendación de la empresa a otras personas (eNPS).
- c. Observaciones sobre carga de trabajo y conciliación.

Artículo 14. Garantías de anonimato y protección

Prohibida la recopilación de metadatos que permitan identificar a la persona respondiente.

Las empresas deberán permitir el uso de dispositivos personales.

Cualquier coacción, manipulación o represalia constituirá falta muy grave.

Capítulo V. Prevención y actuación frente al acoso psicológico

Artículo 15. Protocolo interno obligatorio

Debe incluir canales confidenciales, plazos (15 días para admisión; 60 días para resolución) y medidas de protección.

Investigación a cargo de personal externo o comité paritario certificado.

Artículo 16. Medidas de apoyo

Asesoramiento psicológico, mediación y, cuando proceda, recolocación o teletrabajo temporal de la víctima.

Título III. Derechos de las personas trabajadoras

Artículo 17. Derecho a un entorno psicológicamente seguro.

Artículo 18. Derecho a la formación preventiva.

Artículo 19. Derecho a denunciar y a participar anónimamente en encuestas sin represalias.

Título IV. Garantía de cumplimiento: certificación, inspección y reporte

Capítulo I. Sistemas de certificación, auditoría y reporte

Artículo 20. Entidades certificadoras, registros públicos y límites a su alcance.

- 1.** Las entidades certificadoras que intervengan en la verificación de los sistemas de liderazgo saludable deberán cumplir los requisitos técnicos y de independencia establecidos reglamentariamente y estar inscritas en el registro público correspondiente.
- 2.** Las certificaciones y auditorías tendrán la periodicidad, alcance y metodología mínima que se determine reglamentariamente, debiendo abarcar los riesgos psicosociales y las medidas preventivas implantadas.
- 3.** Las entidades certificadoras privadas no podrán sustituir las funciones de inspección y potestad sancionadora atribuidas al órgano estatal independiente.

Artículo 21. Informe anual de liderazgo y bienestar

- 1.** La empresa elaborará un informe anual con resultados agregados y anónimos de las encuestas del artículo 11 y los indicadores del artículo 9, que deberá publicarse antes del 31 de marzo de cada año o, cuando el cierre del ciclo anual de encuestas se produzca con

posterioridad a diciembre, dentro de los 90 días siguientes a dicho cierre, lo que ocurra más tarde. El informe se pondrá a disposición de la representación legal y del órgano inspector y deberá coincidir con el acta de cierre emitida por la entidad externa. Cualquier posergación de la realización o entrega de las encuestas del artículo 11, o del cierre del ciclo anual que afecte a los plazos de publicación del informe, requerirá autorización expresa del órgano inspector mediante resolución motivada, a petición de la empresa y con audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Seguimiento de casos. El informe incluirá, con carácter agregado y anual, los siguientes indicadores de seguimiento de protocolos de acoso y riesgos psicosociales:

- a) N.º de denuncias recibidas.
- b) N.º de protocolos iniciados.
- c) N.º de resoluciones con detección de acoso y sin detección.
- d) N.º de sanciones y medidas adoptadas.
- e) N.º de denunciantes con baja médica tras la resolución (y a 6 meses).
- f) Situación del denunciante a 6 meses: continúa en el puesto, reubicación, baja médica, extinción de contrato/cese.
- g) N.º de denunciantes que se marchan de la organización o continúan de baja a 6 meses.
- h) Reincidencia: n.º de denuncias sucesivas que recaen sobre la misma persona presuntamente acosadora y la misma unidad/centro.
- i) Tiempos medios: apertura-cierre del protocolo; adopción de medidas cautelares; ejecución de medidas.

3. Calidad y trazabilidad. Los indicadores se calcularán a partir de actas de cierre y registros de las entidades externas del art. 11, y deberán coincidir con estas; se conservarán series históricas de al menos cinco años.

4. Protección de datos. La información será anónima y no reidentificable. Se aplicarán umbrales mínimos de publicación y supresión de celdas cuando el número de casos sea < 10 por categoría para evitar identificación indirecta.

Capítulo II. Inspección independiente y potestad sancionadora

Artículo 22. Órgano competente. 1. La vigilancia del cumplimiento de esta ley corresponderá a un órgano estatal independiente en materia de seguridad y salud psicosocial en el trabajo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con funciones de inspección, instrucción de expedientes y propuesta de sanción, sin perjuicio de las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El órgano ejercerá sus funciones con plena autonomía funcional. Ningún órgano administrativo podrá impartir instrucciones singulares sobre expedientes concretos, ni interferir en su tramitación fuera de los cauces legalmente previstos.

Artículo 23. Independencia y prohibiciones. **1.** Queda prohibido que la entidad o el personal que realice la inspección sea contratado o financiado directamente por la empresa o entidad inspeccionada. La financiación se articulará mediante presupuesto público o tasas reguladas abonadas a la tesorería pública, nunca a la entidad inspectora.

2. El personal del órgano estará sujeto a un régimen reforzado de incompatibilidades, debiendo abstenerse cuando concorra conflicto de interés.

Artículo 24. Sector público. En las Administraciones públicas, el órgano inspector será igualmente competente para instruir y proponer sanciones respecto de cargos responsables por infracciones tipificadas en esta ley, sin perjuicio del régimen disciplinario y de responsabilidad patrimonial que proceda.

Artículo 25. Actuaciones.

1. El órgano inspector podrá realizar inspecciones de oficio, por denuncia o por muestreo aleatorio, así como reinspecciones para verificar la subsanación.

2. El órgano inspector podrá requerir el acta de cierre, los microdatos pseudonimizados y los registros técnicos a la entidad externa, y realizar verificaciones estadísticas y contramuestras aleatorias.

3. Podrá ordenar una reencuesta de verificación por la entidad externa, limitada a personas que hubieran prestado consentimiento para recontacto anónimo.

Artículo 26. Protección de denunciantes. Se garantizan canales confidenciales y prohibición absoluta de represalias; el órgano inspector adoptará medidas de protección urgentes cuando exista riesgo psicosocial grave.

Artículo 27. Publicidad y transparencia.

1. Se publicarán anualmente, mediante su difusión en la web corporativa o, en el sector público, en el portal de transparencia, informes agregados sobre cumplimiento, infracciones y sanciones, preservando la confidencialidad de los datos personales.

2. Las empresas y administraciones de ≥ 50 personas trabajadoras publicarán dichos informes antes del 31 de marzo, en formato abierto. Las de < 50 remitirán la información al órgano inspector, que la publicará agregada por sector o territorio.

3. El órgano inspector consolidará y publicará un informe anual agregado por sectores y administraciones, con series históricas y metodología.

Título V. Incentivos y régimen sancionador

Artículo 28. Incentivos fiscales y bonificaciones para empresas con ≥ 90 % de personas con funciones de mando certificadas y sin sanciones.

Artículo 29. Infracciones y sanciones

1. Tipificación general: Constituyen infracciones leves, graves y muy graves los incumplimientos de las obligaciones establecidas en esta ley, atendiendo a su riesgo, reiteración e impacto sobre la salud psicosocial y sobre la actuación inspectora, tanto en el sector privado como en el sector público.

2. Infracciones graves (ejemplos núcleo, no limitativos).

- a) Retrasar injustificadamente la entrega de información o el acceso a expedientes requeridos por el órgano inspector.
- b) Incumplir el plan de medidas correctoras acordado con la inspección cuando no exista riesgo grave e inminente.
- c) Desatender las obligaciones de anonimato en encuestas, incluyendo, entre otras, solicitar identificadores personales o habilitar formularios sin garantías mínimas.
- d) Intentar condicionar de forma indebida las respuestas de las encuestas, incluyendo, entre otras, instrucciones orientadas, sesiones/coacciones sutiles, incentivos selectivos que desvirtúen la veracidad, sin llegar a represalia.
- e) No publicar o no remitir en plazo los indicadores agregados previstos legalmente, sin ocultación dolosa.

3. Infracciones muy graves (ejemplos núcleo, no limitativos).

- a) Obstrucción inspectora cualificada: negativa reiterada a colaborar, ocultación o destrucción de documentos, entorpecimiento deliberado de entrevistas o accesos, o represalias contra personas colaboradoras o informantes.
- b) Vulnerar dolosamente el anonimato o tratar de reidentificar a participantes en encuestas anónimas o en canales de denuncia.
- c) Manipular resultados de encuestas o alterar/suprimir evidencias relevantes.
- d) Ocultación/manipulación de indicadores del 21.2.
- e) Dictar órdenes o instrucciones para alterar, impedir o manipular actuaciones inspectoras en expedientes concretos; represalias contra informantes o testigos.
- f) Presentar un informe no coincidente con el acta de cierre firmada por la entidad externa.

4. Sanciones: Las infracciones se sancionarán conforme a las cuantías y medidas previstas en el apartado 7. Las sanciones podrán imponerse a las entidades y, cuando proceda, a las personas responsables. En el sector público, podrán imponerse a los cargos responsables sanciones personales de inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, sin perjuicio de las sanciones a la entidad.

5. Instrucción y resolución.

Las infracciones tipificadas en este artículo se instruirán por el órgano previsto en el artículo 22, con audiencia, contradicción y resolución motivada.

6. Desarrollo reglamentario: Reglamentariamente se concretarán las conductas típicas y su graduación por riesgo, reiteración e impacto, los criterios de proporcionalidad y las circunstancias atenuantes o agravantes, así como los requisitos técnicos mínimos de anonimización de encuestas y protocolos para prevenir la reidentificación, y los formatos y plazos de la actuación inspectora.

7. Las infracciones tipificadas en los apartados 2 y 3 de este artículo serán sancionadas con las siguientes multas:

- a) Infracciones graves: con multas de 6.000 € a 70.000 €, graduadas atendiendo al número de personas afectadas, reincidencia, gravedad del perjuicio psicosocial generado y volumen de la empresa.
- b) Infracciones muy graves: con multas de 70.000 € a 500.000 € e inhabilitación hasta 5 años, también graduadas conforme a los mismos criterios.

Título VI. Gobernanza y evaluación de la ley

Artículo 30. Autoridad competente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. El órgano estatal independiente adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social ejercerá las funciones de inspección, instrucción y propuesta de sanción previstas en esta ley, coordinado con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las autoridades competentes de las comunidades autónomas, en los términos que se fijen reglamentariamente. Reglamentariamente se fijarán su estatuto de independencia, financiación pública o mediante tasas no vinculadas al inspeccionado, y su régimen de incompatibilidades.

Artículo 31. Comité Asesor para la Salud Mental en el Trabajo (representación tripartita y

académica).

Artículo 32. Revisión quinquenal: informe de impacto y propuesta de mejoras.

Disposiciones transitorias

- **12 meses:** PFLS, protocolo antiacoso, plataforma de encuestas y sistema de examen psicológico.
- **24 meses:** primera certificación, primera EAC y primer informe anual.
- **36 meses:** primer informe anual.
- **Empresas < 20 personas:** 12 meses adicionales.

Disposiciones finales

- Desarrollo reglamentario en 9 meses.
 - Entrada en vigor a los 6 meses de la publicación en el BOE.
-