
PROYECTO DE LEY DE LIDERAZGO SALUDABLE Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Preámbulo

El compromiso de los equipos depende de las persona 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.

En todo caso, la evaluación tendrá carácter orientativo, sin efectos automáticos, salvo que medie informe clínico adverso que indique riesgo psicosocial grave para el entorno laboral.

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)

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. Sobrecarga de trabajo y horas extra.
- d. Situación de madres/padres recientes: percepción de apoyo y cambios desfavorables.

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

Participará toda la plantilla para permitir la comparación entre la distribución general y la del liderazgo.

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.

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 (≤ 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. Sistemas de certificación, auditoría y reporte

Artículo 20. Entidades certificadoras y registros públicos.

Artículo 21. Informe anual de liderazgo y bienestar, con resultados agregados de encuestas e indicadores de representación.

Título V. Incentivos y régimen sancionador

Artículo 22. Incentivos fiscales y bonificaciones para empresas con $\geq 90\%$ de personas con funciones de mando certificadas y sin sanciones.

Artículo 23. Infracciones y sanciones

- **Falta grave:** ausencia de PFLS, protocolo antiacoso, EAC/EES o falta de transparencia en los indicadores.
 - *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.*
 - **Falta muy grave:** no certificación, no evaluación psicológica, represalias por encuestas, manipulación de resultados o discriminación en promociones.
 - *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 24. Autoridad competente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Artículo 25. Comité Asesor para la Salud Mental en el Trabajo (representación tripartita y académica).

Artículo 26. 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 y primera EAC.
- **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.
-