

1.-Riesgos psicosociales y Ley de Prevención de Riesgos Laborales

José Luis González Mesequer

Delegado de Prevención y de la Junta de Personal del STEPV-IV y coordinador de Salud Laboral de la Federació de Sindicats de Treballadors del País Valencià – Intersindical Valenciana.

g.mesequer@ono.com

Introducción

Nos congratulamos por el hecho de que la Confederación de STEs haya organizado estas jornadas sobre los riesgos psicosociales en la enseñanza.

* Si la Confederación denunció en la campaña “Por el reconocimiento de enfermedades profesionales en el sector de la enseñanza” la existencia, entre otros, de *los daños ocasionados a los trabajadores/as por el entorno de naturaleza psicosocial^I*, *ahora es* una oportunidad inestimable para caracterizar estos factores de riesgo, exigir su evaluación y la planificación de medidas preventivas que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as. Fomenta, pues, una cultura preventiva de calidad.

* Además, nos permite reivindicar la supresión del actual cuadro de enfermedades profesionales del año 78, que no soporta las enormes transformaciones sociales^{II} ocurridas desde entonces cuando se observa el nuevo marco *político y educativo* (estado de autonomías, transferencia de competencias, entrada Unión Europea, etc.. LOGSE, LOCE,...), *normativo* (*ver apartado*), *demográfico* (envejecimiento de la población, incorporación de la mujer en el trabajo, e integración de personas discapacitadas), *productivo* (auge de la pequeña empresa y terciarización; inestabilidad laboral y crecimiento de la temporalidad y de los contratos a tiempo parcial, junto a la precariedad y desprotección social de colectivos de trabajadores/as de otros países; en un modelo empresarial que descentraliza los ciclos productivos, siendo frecuente el trabajo en las ETT y la subcontratación), *sanitario* (la extensión de la atención del/a médico/a de cabecera favorece el diagnóstico de enfermedad común y la invisibilidad de las enfermedades laborales; por otra parte, el sistema público paga los daños laborales y aumenta el desequilibrio en prestaciones a favor de las Mutuas que asumen mayor espacio) y *en los patrones de enfermar* (reducción de cuadros clínicos unifactoriales y crecimiento de cuadros patológicos multifactoriales, más allá de las enfermedades “clásicas” y asumiendo el concepto de “enfermedades relacionadas con el trabajo”).

Ello obliga a resolver la contradicción entre dos visiones de la contingencia profesional, la de la LGSS -concepto de enfermedad profesional y accidente de trabajo, que sólo atienden una parte del daño que ocasiona el trabajo- y el de la LPR -más amplio, de “**daño derivado del trabajo**”-.

* Finalmente, es un espacio de observación. La Prevención de Riesgos Laborales se ha convertido en parte del discurso dominante de los poderes económicos, políticos y sociales -como si no existiera explotación capitalista. Las jornadas pueden significar un fuerte impulso de compromiso colectivo por unas condiciones laborales saludables que fomenten el bienestar físico, psíquico y social al conjunto de los trabajadores/as.

Riesgos psicosociales y Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales es un instrumento muy potente para situar el conjunto de la problemática que constituyen los riesgos laborales en orden a su prevención. Por ello, a pesar que *al crecimiento de los riesgos psicosociales (en adelante RPS) no le ha sido seguido un desarrollo normativo específico*, entendemos que la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, RPRL) establece un marco general adecuado** para abordar la prevención de estos riesgos.

En el transcurso de las jornadas se debatirán concepciones de RPS, se profundizarán sus causas y consecuencias, se propondrán métodos de evaluación y se exigirán medidas preventivas.

El objeto de la presente intervención es tratar los siguientes aspectos básicos de la LPRL:

- El reconocimiento de los RPS como riesgos laborales y su ubicación en ellos.
- El tratamiento de los RPS en la LPRL: principios de la acción preventiva.
- Los deberes de los empresarios/administración y los derechos de los trabajadores/as.

Finalmente, haremos una breve reflexión de la dimensión que están alcanzando los RPS, así como sobre la necesidad de superar el horizonte actual de la seguridad y salud laboral en la enseñanza.

Los RPS en el conjunto de riesgos laborales

La LPRL entiende como **riesgo laboral** (Art. 4.2) “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.”, y “se considerarán **daños derivados del trabajo** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. No podemos aceptar la vetusta idea que atribuía los riesgos que sufrían los trabajadores a la inevitabilidad de los sucesos o a su propio descuido. La probabilidad y severidad de los daños que puedan ocasionar los riesgos laborales vienen producidos por unas condiciones de trabajo inadecuadas y, normalmente, son el resultado de la ausencia de unas prácticas preventivas que son conocidas y aplicablesⁱⁱⁱ.

Es importante resaltar cómo la misma Ley incluye en el apartado d), de modo específico, las características derivadas de la organización como **condición de trabajo**. El Art 7 de la LPRL la define como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

- a- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.”

Aquellos elementos presentes en las condiciones de trabajo que pueden desencadenar cualquier daño para la salud constituyen los **factores de riesgo**. Los podemos sintetizar en el cuadro siguiente.

SÍNTESIS DE LOS TIPOS DE FACTORES DE RIESGO.			
Riesgos ligados a			
<u>Condiciones de Seguridad</u>	<u>Medio Ambiente de Trabajo</u>	<u>Carga del Trabajo (la fatiga)</u>	<u>Entorno Psicosocial/ Organización</u>
* Lugar y superficie de trabajo * Herramientas * Máquinas * La electricidad * Los incendios y explosiones * Almacenamiento, Manipulación y transporte. * Señalización. * Mantenimiento	* Exposición a agentes físicos (-energía mecánica: ruido y vibraciones; energía electromagnética: radiaciones ionizantes y no ionizantes, la iluminación; -energía calorífica: frío, calor) * Exposición a agentes químicos. * Exposición a agentes biológicos	* Carga Física. * Carga Mental.	* altas exigencias psicológicas. * bajo control sobre contenido del trabajo. * bajo apoyo social. * escasez recompensas. * notable esfuerzo emocional
Seguridad	Higiene Industrial	Ergonomía	Psicosociología
TECNICAS PREVENTIVAS			

Las repercusiones para la salud de los factores de riesgos psicosociales pueden ser muy variados, destacando **el estrés, el síndrome del burnout y la violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o mobbing**. Suele obviarse las consecuencias físicas, psíquicas y sociales de un riesgo importante para la salud: **la violencia física** que se soporta en el trabajo y que, como vemos, hace tiempo que está presente en el contexto europeo^{IV}.

Los riesgos psicosociales y su tratamiento normativo. Perspectivas de futuro

Los riesgos laborales encuentran su tratamiento adecuado en la Ley de PRL, en el Real Decreto que regula los Servicios de Prevención y en el desarrollo normativo específico cuando lo hubiere—no es el caso de los RPS. El marco jurídico regulador de la prevención de riesgos laborales es muy amplio. En función de la procedencia^V de las normas que han de aplicarse, se clasifican como de procedencia internacionales y de procedencia y ámbito estatal.

Entre las primeras nos encontramos: en el seno de la O.N.U., el “Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, ratificado por España el 13 de abril de 1977; la adopción de un elevado número de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.; y, en Europa, la “carta Social Europea” de 18 de octubre de 1961, los tres tratados de “Derecho Originario Comunitario”—CECA, CE y EURATOM- y diversos Reales Decretos que “adaptan” mediante la “transposición” a su articulado el contenido de numerosas Directivas o Reglamentos.

En las normas de procedencia y ámbito estatal hay que tener en cuenta el Derecho al Trabajo; las Leyes, Reglamentos y Convenios Colectivos y otros documentos de orientación meramente técnica (las normas UNE recogidas en la Guías Técnicas y Protocolos de actuación del INSHT).

Si el artículo 40.2 de La Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978, contiene el mandato hacia los poderes públicos de “velar” por la “seguridad e higiene en el trabajo”, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 39/1997 de 7 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en adelante (RSP) desarrollan este mandato y lo armonizan con el contexto europeo. Es importante tener presente el RDL 5/2000 de 4 de agosto que aprobó el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como la Ley General de Sanidad, la Ley de la Seguridad Social, el Estatuto de los Trabajadores y el desarrollo de la prevención en las administraciones públicas. También tiene naturaleza de normativa básica el conjunto de Reglamentos publicados.^{vi}

Las perspectivas de futuro para combatir los RPS vienen de la mano de iniciativas como la nueva ley de salud y seguridad en Finlandia, programas como “un entorno de trabajo limpio antes de 2005” de Dinamarca o los avances en convenios colectivos, como los firmados en los Países Bajos. Muchas de estas iniciativas tienen un origen económico: el coste medio de los problemas de salud mental y otros problemas asociados se cifra en un 3-4% del PIB (OIT, 2000), lo que constituye alrededor de 256.000 millones de euros al año (1998) ^{vii} en el marco europeo.

Los riesgos psicosociales están incluidos en el deber general de protección y en los principios de la actividad preventiva

El objeto y los principios de la actividad preventiva de la LPRL suponen una cobertura adecuada^{viii} para los RPS. Efectivamente, la **LPRL “tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores** mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo” (Art.2). **El deber general de protección que recoge el artículo 14 ampara, lógicamente respecto de los riesgos psicosociales:** “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo... y ...el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores ..mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias”.

Por otra parte, la *Ley establece, en el artículo 15.1, los principios generales* en que deben inspirarse el cumplimiento de ese deber de protección:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Los deberes de los empresarios/as y de la Administración y los derechos de los/as trabajadores/as

Si los principios citados establecen cómo debe hacerse la prevención, **los artículos del 16 al 29 de la LPRL concretan con claridad qué debe hacerse**, las obligaciones que tienen empresarios y administraciones. En síntesis son las siguientes:

- Deber de tener en cuenta las aptitudes de los trabajadores para no encomendarles tareas no adaptadas a su persona.. y prever distracciones e imprudencias y adoptar eficazmente medidas que impidan el alto número de accidentes que los ocasionan.

- Deber de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva. **La evaluación de riesgos** es un elemento básico de la acción preventiva porque permite identificar los riesgos, tipificarlos (físico, químico, biológico o psicosocial), determinar su grado (dependiendo de la severidad del daño –leve, moderado o grave- y de la probabilidad de que el daño ocurra –baja, media, alta-;), evaluar el riesgo (si es “aceptable” o no/?), eliminarlo o reducirlo y adoptar las medidas preventivas necesarias. No es un procedimiento exclusivamente técnico -aunque se necesitara contar con los conocimientos técnicos, y según los casos, del propio empresario/a, de trabajadores designados o de **Servicios de Prevención** propio, ajeno o mancomunado. La finalidad de la evaluación de riesgos es **iniciar y estructurar un proceso de mejoras basado en un diálogo sobre las condiciones de trabajo de la empresa**^{IX}.

- El compromiso de la empresa con la prevención es condición necesaria para avanzar. El art. 11 del RSP establece que el primer principio de la prevención es una **prevención integrada**, que supone que de todas las decisiones que se adopten en la empresa no se deriven daños para la salud de los trabajadores/as. **El Plan de Prevención** debe contener los objetivos a conseguir, qué decisiones se han de adoptar para eliminar o reducir los riesgos detectados y evaluados, cómo se pueden llevar a la práctica, con qué medios humanos y materiales, en qué plazos y cuándo se va a revisar la eficacia de las decisiones adoptadas. La gestión coherente de la prevención es, junto con la participación de los trabajadores/as, la pieza angular de la política de prevención.

- Deber de proporcionar equipos de trabajo y de protección individual adecuados (EPIs).

- **Deber de información, consulta y participación a los/as trabajadores/as.** Información sobre los riesgos del puesto de trabajo; participación en todos los aspectos de la prevención, a través de los Delegados/as de Prevención. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y de representación. Deberán ser consultados los/as trabajadores/as o sus representantes sobre las siguientes decisiones en materia de prevención de riesgos laborales: la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías; la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y de prevención; la designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia; los procedimientos de información y documentación; la formación en materia preventiva y cualquier acción que pueda tener efectos sobre la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

- **Deber de formación** teórica y práctica, suficiente y adecuada, cuando lo exija la ley, sobre su puesto de trabajo y dentro de la jornada de trabajo –si no fuera posible, debe descontarse el tiempo invertido en ella.

- **Deber de adoptar medidas de emergencia.** En función de una serie de parámetros, el empresario habrá de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores^X.

En el caso de que hubiera un **riesgo grave e inminente**, deber de informar de él, de las medidas para hacerle frente y, en su caso, disponer la interrupción y abandono del lugar de trabajo.

- **Deber de vigilancia periódica de la salud**, general y específica, voluntaria –salvo que sea imprescindible para eva-

luar los efectos de las condiciones de trabajo o que pudiera constituir un peligro- respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad. Los datos no podrán ser usados con fines discriminatorios. La vigilancia deberá realizarla personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Nosotros reiteramos la importancia de orientar la vigilancia de la salud para que se traten y prevengan los “daños derivados del trabajo”, como tales, no como enfermedad común.

- **Deber de documentación:** de registrar, dar a conocer, archivar, y conservar a disposición de las autoridades laborales y sanitarias, y de los/as Delegados de Prevención, los documentos en que queden reflejadas las acciones preventivas.

- **Deber de coordinación** entre diferentes empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo.

- **Deber de especial protección:** **-para los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos** por sus propias características personales o estado biológico; **-para la mujer trabajadora respecto de su capacidad de procrear y durante el embarazo y lactancia;** **-respecto de los menores** de 16 años, prohibición de trabajar; prohibición de realizar determinados trabajos, limitación de tiempo de trabajo y especial evaluación de riesgos para los menores de 18 años; **- y las medidas para los trabajadores temporales.**

Para garantizar el derecho fundamental a la salud de todos los/as trabajadores/as, se establecen los correspondiente **derechos de:** - **información**, - **formación**, - **propuesta**, - **participación**, - **vigilancia de la salud**, - **denuncia** ante la Inspección de Trabajo si entiende que no se garantiza su seguridad y salud laboral, y - **resistencia** –derecho a interrumpir o abandonar su puesto de trabajo en caso de riesgo grave e inminente.

Por su parte, el trabajador/a tiene **la obligación de “velar” por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas afectadas por sus actos u omisiones.**

La incidencia de los riesgos psicosociales y la realidad preventiva

La dimensión de los daños que en la salud física, psíquica y social están ocasionado estos RPS es grave. Sin entrar en la IV Encuesta Nacional sobre condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y ateniéndonos exclusivamente a datos de la Agencia Europea nos encontramos con que:

El estrés relacionado con el trabajo constituye en este momento el segundo problema de salud en el trabajo más frecuente y afecta al 28 % de los trabajadores: más de 40 millones de personas en la Unión Europea. Se han multiplicado por dos desde 1990. Esto cuesta a la Unión Europea más de 20 000 millones de euros en horas de trabajo perdidas y costes sanitarios.

El 9% de los trabajadores y trabajadoras han sido objeto de intimidación en el trabajo, en los últimos doce meses.

El 4 % de los trabajadores europeos se queja de haber estado sometido a violencia física procedente de fuera de la organización.

Hemos defendido la suficiente cobertura que ofrece la LPRL, coincidiendo con la línea que asevera que se han encontrado pruebas científicas que afirman que “el estrés de origen laboral puede tratarse de la misma manera que los demás problemas de salud y seguridad, adaptando el ciclo de control bien establecido para la evaluación y la gestión de los riesgos físicos al tratamiento del estrés en el trabajo”^{xi}. Ahora bien, las dificultades no están sólo en el marco teórico. La importancia dada hace años a los riesgos y daños psicosociales en nuestro entorno no se corresponde, a nuestro entender, con el que se da en nuestro Estado. No es comparable ni el nivel de desarrollo preventivo, ni el reconocimiento político, ni las partidas presupuestarias que se destinan a su prevención. Entendemos que falta una mayor investigación propia sobre los RPS y sobre las estrategias de prevención a adoptar. Una muestra de ello es el tratamiento político dado al “Criterio Técnico sobre mobbing (Acoso psicológico o Moral)” de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del 14 de marzo del 2003, bien diferen-

te al rico debate que algunos investigadores^{xii} han puesto encima de la mesa en relación con el criterio técnico anterior.

No queremos pecar de sutileza. Hemos de preguntarnos cómo podremos superar el reto de dar respuesta a la desaparición de los daños en la salud de los trabajadores y trabajadoras ocasionados por los riesgos psicosociales, si éste reto está sometido a unos parámetros generales extremadamente duros: en bastantes Comunidades Autónomas no están nombrados los delegados de prevención correspondientes; en otras, la administración educativa ha sido denunciada ante la Inspección de Trabajo por entorpecer la labor de los comités de seguridad y salud laboral, en otras más los empresarios no han realizado evaluaciones de riesgo, en la mayor parte las administraciones ni tan siquiera tienen constituidos los Servicios de Prevención.

Notas

ⁱ Lucía Artazcoz Lazcano: Dar mucho, recibir poco: cuestión de estatus. Mujeres y Salud 6.

ⁱⁱ Resultados de los trabajos del grupo "enfermedades Profesionales" y propuesta a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Septiembre 1999, en <http://www.mtas.es/insht/cnsst/eepp.pdf>

ⁱⁱⁱ Calera, Alfonso y otros: La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. ISTAS. Madrid. 2001

^{iv} Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el Trabajo: Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: perspectivas europeas. Acto de clausura de la Semana Europea de la SST de 2002 Bilbao (España), 25 de noviembre de 2002. FORUM N° 9.

^v José Laguarda Rodrigo: Manual de formación para Delegados de prevención del sector sanitario". Conselleria de Sanitat. Valencia. 2001 También la siguiente nota n° 6

^{vi} RD 39/1997 de 7 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, desarrollado por órdenes de 22 de abril y de 27 de julio de 1997. Ha sido modificado por RD 780/1998 de 30 de abril. OTROS: -RD 1488/1998 de 10 de julio, que adaptó la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. -RD 486/1997 de 14 de abril que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (trasponiendo la Directiva 89/654 CEE). -RD 485/1997 de 14 de abril sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo. (traspone la Directiva 92/58 CEE). -RD 773/1997 de 30 de mayo, sobre utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual (traspone la Directiva 89/656). -RD 1215/1997 de 18 de julio sobre equipos de trabajo (traspone la Directiva 89/655).

OTROS REGLAMENTOS SOBRE RIESGOS ESPECÍFICOS: -RD 487/1997 de 14 de abril sobre manipulación de cargas (traspone la Directiva 90/269). -RD 488/1997 de 12 de mayo, sobre equipos que incluyen pantallas de visualización. -RRDD 664 y 665/1997 de 12 de mayo, sobre exposición a agentes biológicos y a agentes cancerígenos (trasponen las Directivas 90/679 y 90/394). -RD 1216/1997 de 18 de julio sobre buques de pesca (traspone la Directiva 93/103). -RD 1389/1997 de 5 de septiembre sobre actividades mineras (traspone la Directiva 92/104). -RD 1627/1997 de 24 de octubre, sobre obras de construcción (traspone la Directiva 92/57). - La antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971, norma que recogía la mayoría de las normas sobre la materia, ha sido progresivamente derogada en sus distintos apartados a medida que se publicaban los RRDD citados. En la actualidad siguen vigentes sus Capítulos I, II, III, IV, V y VII del Título II para las actividades de, minería, pesca y agricultura y sus arts. 24 "Puertas y salidas" y su Capítulo VIII "Prevención y extinción de incendios" para aquellos lugares de trabajo excluidos del ámbito de aplicación de la Norma Básica de Edificación (NBE-CP1/96).

^{vii} OIT. (2000). Mental health in the workplace. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, citado por Lennart Levi: La sal de la vida o el peso de la muerte. Karolinska Institute, Estocolmo, Suecia, en REVISTAS, N° 5 de Agencia Europea para la S. Y S. en el Trabajo

^{viii} MANUEL Velazquez: La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo" en el Curs "L'acaçament psicològic al treball. Com sobreviure al mobbing", dentro del FORUM. STEPV-IV. Valencia. 2002.

^{ix} Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Evaluación de las condiciones de trabajo: prácticas europeas. Luxemburgo. Citado en Guía del Delegado y Delegada de Prevención. ISTAS. 1999

^x Navarro Aparicio, Javier: Legislació Bàsica en Salut Laboral. Edicions All-i-oli. STEPV-IV. Alaquàs. 2001.

^{xi} Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones de la Universidad de Nottingham: Research on work-related stress. Informe encargado por la Agencia Europea. Reino Unido. Mayo. 2000.

^{xii} M^a José Blanco Barea: Crítica al criterio técnico sobre “mobbing” / CT 34/2003, Francisco Fuertes Martínez: Elementos y dinámica psicosocial del Acoso Institucional/grupal: Cómo prevenirlo y neutralizarlo, en <http://www.mobbing.nu/> y Cristobal Molina Navarrete: La defensa jurídica ante el mobbing, en el Curs “L’acaçament psicològic al treball. Com sobreviure al mobbing”, dentro del FORUM. STEPV-IV. Valencia. 2002.

