

1. Heinz Leymann es el autor que inaugura el estudio del acoso laboral y el primero en ofrecer una definición del mobbing, indicando que

El mobbing supone aquella situación dada en el ámbito laboral en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra/s persona/s con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la/s víctima/s, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que acaben abandonando el lugar de trabajo.

Podemos emplear el término mobbing y bullying indistintamente, ya que se refieren a la misma conducta dirigida al mismo colectivo en el mismo escenario.

El mobbing es una forma de violencia psicológica muy leve que se produce en el ámbito de una organización.

El acoso laboral sucede en todo caso cuando ambas partes se encuentran en una posición simétrica de poder en la empresa.

2. La definición operativa del acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral ofrecida por el Grupo de Violencia Psicológica en el Trabajo es la siguiente

Exposición a conductas de maltrato exclusivamente físico dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo en el marco de la relación laboral pero que no suponen riesgo para la salud de la víctima.

El Grupo de Violencia Psicológica en el trabajo no consiguió dar con una definición operativa del acoso psicológico en el trabajo.

3. La definición operativa del acoso psicológico en el trabajo en España se recoge en

La Constitución Española.

La Ley de la Seguridad Social.

La Nota Técnica de Prevención 1.

La Nota Técnica de Prevención 854.

4. El mobbing se compone de los siguientes elementos en relación a las conductas de hostigamiento

Elementos objetivos (sistematicidad, reiteración y frecuencia) y elementos subjetivos (intencionalidad y persecución de un fin).

Elementos objetivos (intencionalidad y persecución de un fin) y elementos objetivos (sistematicidad, reiteración y frecuencia).

El mobbing presenta exclusivamente elementos objetivos.

El mobbing presenta exclusivamente elementos subjetivos.

5. Leymann introdujo un criterio de temporalidad y frecuencia para distinguir el mobbing de otros conflictos laborales, y señaló que para poder determinar que se trata de acoso laboral, el hostigamiento debe producirse una vez por semana al menos durante seis meses, pero en este sentido podemos indicar que

Este criterio debe seguirse estrictamente en todos los casos de violencia laboral para poder definir la situación como acoso laboral y no como conflicto laboral.

Este criterio debe seguirse solo en los casos de acoso sexual en el ámbito del trabajo para poder definir la situación como acoso sexual laboral y no como flirteo.

Este criterio debe considerarse como una indicación aproximada, pues determinados actos negativos pueden ser esporádicos y no necesitan repetirse periódicamente.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud establece que el acoso debe darse a lo largo de seis meses como mínimo y no podemos dar flexibilidad a este plazo.

6. Algunos aspectos de las condiciones del trabajo como el conflicto o la ambigüedad de rol, la falta de autonomía, malas relaciones, sobrecarga de tareas, rigidez organizativa, estilos de dirección autoritarios...

Pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso laboral.

Estas condiciones determinan por sí mismas la aparición de situaciones de acoso laboral.

No tienen ninguna relación con el acoso laboral.

Solo se relacionan con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pero no con el acoso psicológico en el trabajo.

7. De las siguientes afirmaciones señala cuál es la correcta

El concepto de mobbing está directamente relacionado con la violencia física y no tanto con la violencia psicológica.

La gran mayoría de los ataques ejercidos dentro del acoso laboral son conductas o actos de violencia psicológica dirigidos hacia la vida privada o profesional de la persona trabajadora afectada, y que atentan contra su dignidad o integridad física y/o psíquica.

En la actualidad no contamos con instrumentos que detallen las conductas de violencia psicológica en el trabajo y que ayuden a identificar más claramente el riesgo de mobbing.

En la actualidad existen instrumentos que ayudan a detallar las conductas de violencia psicológica y a identificar el riesgo de mobbing, pero no son aplicables a la población española.

8. Algunas de las categorías en las que podemos clasificar la violencia psicológica en el trabajo son (señala la opción más completa)

Ataques a la víctima con medidas organizativas y ataques a las relaciones sociales de la víctima o para reducir su comunicación.

Ataques a la víctima con medidas organizativas, ataques a las relaciones sociales de la víctima o para reducir su comunicación, ataques a su vida privada y profesional y rumores.

Ataques a la víctima con medidas organizativas, ataques a las relaciones sociales de la víctima o para reducir su comunicación, ataques a su vida privada y profesional, amenazas de violencia física y rumores.

Ataques a la víctima con medidas organizativas, ataques a las relaciones sociales de la víctima o para reducir su comunicación, ataques a la vida privada y profesional, amenazas de violencia física, agresiones verbales y rumores.

9. Una de las categorías de la violencia psicológica son los rumores, donde encontramos conductas como hablar mal a espaldas de la víctima, difamar sobre ella, difundir falsos rumores, atribuirle errores que no ha cometido, manipular su reputación... El propósito de los rumores es

Socavar la identidad y dignidad de la víctima, así como desacreditar y descalificar a esa persona a ojos del resto de la plantilla, clientes...

Tener una persona objeto de risa para los momentos de descanso en el trabajo, pero no conlleva ninguna mala intención.

La difusión de rumores no es una conducta frecuente en las empresas, y si se hace es para ayudar a esa persona a integrarse en el equipo de trabajo.

No hay que dar tanta importancia a los rumores y es una categoría de violencia psicológica exagerada, pues en todas las empresas se habla a espaldas de los/as compañeros/as y a nadie le genera un impacto negativo.

10. Las conductas de hostigamiento en el trabajo más frecuentes suelen ser

La violencia física.

La violencia física seguida de las agresiones verbales.

Las agresiones verbales.

La difusión de rumores seguidas del aislamiento social y las agresiones verbales

11. Dependiendo de la posición de la persona acosadora en la empresa (superior jerárquico o compañero/a), la estrategia de hostigamiento suele variar

Los/as superiores tienen el control informal de la situación y los/as compañeros/as el control formal, por ello los ataques de medidas de tipo organizativo las adoptan principalmente los/as compañeros/as.

Los/as superiores tienen el control formal de la situación y los/as compañeros/as el control informal, por ello los ataques de medidas de tipo organizativo las adoptan principalmente los/as superiores jerárquicos.

Los ataques a la vida privada constituyen una estrategia más usada por superiores jerárquicos y en menor medida por compañeros/as.

Los ataques de medidas de tipo organizativo y las agresiones verbales son empleadas con más frecuencia por los/as compañeros/as.

12. No todos los conflictos que surgen en el trabajo pueden ser considerados acoso laboral. Para poder diferenciar el acoso laboral de otro tipo de conflictos que pueden darse en las empresas tenemos que tener en cuenta que

Será acoso laboral si el conflicto cumple con los requisitos de la definición de acoso laboral si no, no

Será acoso laboral si las conductas de hostigamiento son puntuales.

Será acoso laboral la discriminación y el abuso de poder de forma aislada y puntual.

Será acoso laboral aquellas conductas y situaciones donde no exista reiteración ni prolongación en el tiempo.

13. Atendiendo al nuevo entorno laboral donde se ha fomentado el teletrabajo, señala cuál es la opción correcta

La Ley de Teletrabajo de 25 de marzo de 2021 no hace mención explícita al ciberacoso laboral ya que no existe una modalidad telemática del acoso en el trabajo.

El trabajar a distancia sin acudir presencialmente a la empresa elimina las posibilidades de acoso laboral, ya que hay distancia física entre la víctima y la persona acosadora.

Puede darse ciberacoso laboral, pero es en pocos casos y esta modalidad no permite aislar a la víctima ni denigrarla profesionalmente, por lo que la persona acosada no sufre consecuencias negativas.

El artículo 4 de la Ley de Teletrabajo de 25 de marzo de 2021 indica que las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, por causa discriminatoria y por acoso laboral.

14. Arbonés (2014) clasifica los tipos de acoso en el trabajo en base a dos criterios: la procedencia o la persona que lo ejerza, y la intencionalidad. La clasificación del acoso laboral según la procedencia o persona que lo ejerza distingue los siguientes tipos de acoso laboral

Descendente y ascendente.

Descendente, ascendente y horizontal.

Descendente, ascendente, horizontal y mixto.

Estratégico, de Dirección, Perverso y Disciplinario.

15. Siguiendo la clasificación de los tipos de acoso en el trabajo que realiza Arbonés (2014) el acoso laboral descendente o bossing es

Aquel en el que la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Aquel en el que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

Aquel que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

Aquel en el que intervienen personas que se encuentran en un rango superior jerárquico y compañeros/as del mismo rango, o combinaciones de personas de rango jerárquico superior y personal subordinado al mismo tiempo.

16. Analizando las aproximaciones explicativas del mobbing centradas en las características de personalidad de las personas implicadas se concluye que

Cualquier persona puede verse afectada por el mobbing. En los estudios no se ha encontrado relación entre tener determinadas características de personalidad y el ser o no ser víctima o acosador de mobbing.

Se puede determinar tanto un perfil de víctima como un perfil de acosador/a de mobbing.

Las características de personalidad determinan el origen y la explicación del acoso laboral.

Piñuel y Zavala establecen que los celos y la envidia que sienten las víctimas sobre la personalidad de los acosadores son la causa más frecuente del acoso laboral.

17. Dentro del enfoque explicativo del mobbing centrado en el contexto de la organización podemos indicar que

Algunas de las causas que pueden explicar el acoso laboral se basan en el funcionamiento de la empresa (organización del trabajo, cultura organizacional, estilo de liderazgo...)

Las características de personalidad determinan el origen y la explicación del acoso laboral.

El acoso laboral se da con más frecuencia en empresas con una buena organización del trabajo y una adecuada gestión de los recursos humanos.

El acoso laboral se da con más frecuencia en empresas con una cultura organizacional basada en valores de cooperación y un clima de compañerismo.

18. Algunos factores de riesgo que pueden favorecer el surgimiento del acoso laboral son

Sobrecarga de tareas, ausencia de tareas relevantes, cultura organizacional con actitudes y valores que faciliten conductas de acoso y rigidez organizativa.

Desorganizaciones internas, conflicto y ambigüedad de rol, estilos de dirección autoritarios y fomento de la competitividad interpersonal como valor cultural.

Ausencia de sanciones ante conductas de hostigamiento, superiores jerárquicos que no gestionan la resolución de conflictos y la ausencia de un protocolo de prevención del acoso laboral en la empresa.

Todas las opciones anteriores son factores de riesgo que pueden favorecer el surgimiento del acoso laboral.

19. El acoso laboral es un problema que conlleva una evolución a lo largo del tiempo, por lo que podemos diferenciar varias etapas en su evolución, concretamente se distinguen cuatro fases en el desarrollo del mobbing

Fase de pelea, fase de conflicto, fase de denuncia ante la Inspección de Trabajo y fase de enfermedad.

Fase de conflicto, fase de estigmatización o mobbing, fase de intervención desde la empresa y fase de marginación o exclusión de la vida laboral.

Fase de prevención, fase de detección, fase de denuncia y fase de intervención y resolución.

Fase de pelea, fase mobbing, fase de denuncia ante los tribunales y fase de marginación o exclusión de la vida laboral.

20. Indica a qué fase de la evolución del mobbing nos referimos con esta descripción: "Esta fase comienza con la adopción de conductas de hostigamiento sobre la persona que es objeto del acoso laboral. En esta fase se cumplen los requisitos de la definición de mobbing (frecuencia y duración: al menos, una vez por semana, durante más de 6 meses)"

Fase de denuncia.

Fase de intervención.

Fase de estigmatización o mobbing.

Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.

21. El acoso laboral es un comportamiento continuado y deliberado de maltrato hacia un/a trabajador/a que causa consecuencias

En la persona hostigada, pues es la única víctima del acoso laboral, presentando deterioro de la autoestima, pérdida de autoconfianza, culpabilidad, trastornos de sueño, depresión, ansiedad, estrés, trastorno de estrés postraumático...

En la persona hostigada tanto en su esfera personal como profesional y para su núcleo familiar y social más cercano.

En la empresa.

En la persona hostigada, su núcleo familiar social, la empresa y la sociedad.

22. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 definen el acoso sexual como la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros. Tal conducta cumple los requisitos del acoso sexual si:

Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma.

La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma.

Todas las opciones anteriores son correctas.

23. En España, las definiciones marco del acoso sexual y el acoso por razón de sexo se encuentran reguladas en:

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El artículo 7 de la Constitución Española.

El artículo 23 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El artículo 7 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

24. El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual en el ámbito laboral como:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En la actualidad el acoso sexual en el ámbito laboral está regulado exclusivamente en el Estatuto de los Trabajadores.

Nuestra actual legislación no contempla la regulación del acoso sexual en el ámbito laboral.

25. El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En la actualidad el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral está regulado exclusivamente en el Estatuto de los Trabajadores.

Nuestra actual legislación no contempla la regulación del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

26. Podemos diferenciar dos tipos de acoso sexual, el acoso quid pro quo o chantaje sexual y el acoso sexual ambiental o que crea un ambiente de trabajo hostil. El acoso quid pro quo o chantaje sexual:

Son conductas de cualquier tipo en función del sexo de una persona, que tienen como consecuencia (buscada o no) la creación de un ambiente de trabajo intimidatorio, humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Son conductas de naturaleza sexual recíprocas y bien recibidas por ambas partes.

Pretende forzar (chantajear) a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo.

Pretende conseguir exclusivamente que la víctima deje su puesto de trabajo, y así ahorrar costes a la empresa por el despido.

27. El estudio realizado por CCOO y la Delegación del Gobierno contra la violencia de género “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” (2021) indica en relación al acoso por razón de sexo que el 80% de las mujeres encuestadas señalan haberse sentido discriminadas en el trabajo. Un ejemplo de acoso por razón de sexo es:

La violencia física y las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

El chantaje sexual.

28. Son muchas las variables que juegan un papel fundamental en la explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Algunas de las causas que explican por qué se dan estas situaciones en el entorno laboral son:

El sexismo y los estereotipos de género, que siguen manteniendo creencias populares en base a diferencias entre hombres y mujeres, capacidades, roles asignados... y siguen discriminando a la mujer.

La falta de ética de la persona acosadora y la falta de normas claras en la organización, que no tiene estrategias de prevención ni afrontamiento de estas situaciones.

La precariedad laboral, pues se ha comprobado la existencia de correlación entre inestabilidad laboral y mayor incidencia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Todas las respuestas anteriores son correctas

29. El acoso sexual y acoso por razón de sexo son manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres que se producen en sociedades en las que aún perviven, pese a la igualdad formal, desigualdades entre mujeres y hombres. De las siguientes afirmaciones relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral señala la frase correcta:

Lo sufren las mujeres atractivas o dentro de los cánones de belleza actual.

Lo sufren las mujeres que son educadas, alegres y extrovertidas con los hombres de su trabajo, pues debajo de esa actitud hay insinuación sexual.

Al igual que ocurre con el mobbing no hay un perfil de víctima de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.

Sólo lo sufren las mujeres, no hay hombres que sufran acoso sexual.

30. En la normativa española, la tipificación del acoso laboral como delito en la que se explica que el acosador y el resto de personas que tomen acciones hostiles o humillantes contra otra en un ámbito laboral o funcional aprovechando su relación de superioridad, podrán ser castigados con la pena de prisión de seis meses hasta dos años, queda recogida en:

Artículo 173.1 del Código Penal

Artículo 173.1 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 173.1 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 173.1 de la Constitución Española.

31. Indica donde queda regulado el delito de acoso sexual en el trabajo, artículo que queda redactado en su apartado primero de la siguiente manera: "El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación

objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses”:

Artículo 184 del Código Penal.

Artículo 184 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 184 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 184 de la Constitución Española.

32. El compromiso de la Dirección de una empresa para implantar una política contra el acoso debe garantizar los siguientes principios:

Respeto y protección, confidencialidad, derecho a la información y apoyo de personas formadas.

Diligencia y celeridad, trato justo e imparcialidad, protección ante posibles represalias y colaboración.

Medidas cautelares, medidas disciplinarias, protección a la salud y enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

Todas las respuestas anteriores son correctas

33. Desde la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales las empresas deben prevenir y reducir tanto los accidentes físicos como los riesgos psicosociales con el objetivo de crear un ambiente que respete los derechos de los trabajadores y trabajadoras, eliminando cualquier forma de acoso o discriminación que incite a situaciones no deseadas e incluso perseguidas jurídicamente. Ello quiere decir que:

Las empresas tienen la obligación de tener protocolos contra el acoso laboral, pero no la obligación de tener protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas tienen la obligación de tener protocolos contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, independientemente del número de trabajadores que tengan.

Solo las empresas con más de 500 trabajadores tienen la obligación de tener protocolos contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Solo las empresas con más de 100 trabajadores tienen la obligación de tener protocolos contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

34. Las actuaciones contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde el ámbito de la empresa se desarrollan en los siguientes niveles:

Prevención (momento 1 y 2), con el objetivo de evitar que la conducta de acoso aparezca y detección (momento 3), para comprobar si las medidas preventivas están funcionando y conocer indicadores de acoso laboral en su fase temprana.

Prevención (momento 1 y 2), con el objetivo de evitar que la conducta de acoso aparezca e Intervención (momento 4 y 5), donde tendrá lugar la evaluación para conocer si la situación constituye acoso laboral, y de ser así, solucionarlo.

Prevención (momento 1 y 2), con el objetivo de evitar que la conducta de acoso aparezca, detección (momento 3), para comprobar si las medidas preventivas están funcionando y conocer indicadores de acoso laboral en su fase temprana e intervención (momento 4 y 5), donde tendrá lugar la evaluación para conocer si la situación constituye acoso laboral, y de ser así, solucionarlo.

Desde el ámbito de la empresa no se pueden desarrollar actuaciones contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, debe ser la Inspección de Trabajo la que actúe en estos casos.

35. Siguiendo las recomendaciones de la Nota Técnica de Prevención 854 (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), la Nota Técnica de Prevención 891, 892 y el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de trabajo, algunas de las medidas preventivas básicas dentro de la empresa son:

Identificar y evaluar los riesgos psicosociales con el objetivo de solucionarlos, eliminarlos e impedir así la aparición de situaciones de riesgo que puedan suponer el origen del acoso laboral.

Establecer mecanismos de corrección que permitan eliminar o minimizar de inmediato cualquier acción violenta o situación de acoso detectada contra un/a trabajador/a, y actuar sobre la organización del trabajo en la empresa para favorecer un buen clima laboral.

Fomentar el liderazgo democrático, crear un entorno libre de acoso a través de un código de conducta e implantar protocolos contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Todas las respuestas anteriores son correctas.

36. El objetivo de la detección de situaciones de riesgo de acoso en la empresa es hacerlo en sus fases tempranas para poder actuar lo más pronto posible sobre los factores que generan estas situaciones y que el acoso no vaya a más. Para detectar indicios de acoso la empresa cuenta con diversas herramientas, como, por ejemplo:

El Cuestionario de chequeo de la situación de la actividad preventiva de la empresa que se realiza en el momento de la prevención (momento 1 y 2).

El Modelo de voluntad y compromiso frente al acoso de la empresa.

El Código de conducta de la empresa.

El Método SATA elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo explicado en la Nota Técnica de Prevención 823, y que permite establecer la existencia o no de casos de acoso y prevenirlo antes de que vayan a más.

37. El protocolo contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe contemplar la gestión e intervención ante posibles denuncias ya que es obligación del/la empresario/a intervenir ante un problema de violencia laboral. En caso de denuncia, la investigación será realizada por:

El director o la directora de la empresa.

Técnicos expertos o la comisión de investigación designada en el protocolo.

El superior inmediato de la persona afectada.

La Inspección de Trabajo aunque no se haya presentado denuncia ante ella.

38. La actuación del protocolo durante la intervención contempla cuatro fases: denuncia, investigación, resolución y post-resolución. En relación a la fase de denuncia señala cuál es la opción correcta:

En base a la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, puede ser tramitadas las denuncias anónimas.

Serán admitidas todas las denuncias sin distinción ni requisito alguno.

Solo serán admitidas las denuncias ante la Inspección de Trabajo.

Solo serán admitidas las denuncias que provengan del/la abogado/a de la persona afectada.

39. La actuación del protocolo durante la intervención contempla cuatro fases: denuncia, investigación, resolución y post-resolución. En relación a la fase de investigación señala cuál es la opción correcta:

En esta fase, la comisión podrá proponer la adopción de medidas cautelares.

Si así lo solicitan, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante el proceso por representantes de los/as trabajadores/as u otras personas de su elección y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

Para la fase de investigación se pueden utilizar diversas herramientas para la evaluación de la violencia laboral, como por ejemplo el LIPT adaptado en nuestro país como el LIPT-60.

Todas las respuestas anteriores son correctas.

40. Las personas afectadas por una situación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo pueden ampararse con el objetivo de proteger sus derechos y su puesto de trabajo, por lo que si una persona sospecha que está siendo víctima de alguna de las formas del acoso laboral puede:

Informar ante el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, Recursos Humanos, representante legal o sindical de los/as trabajadores/as, Dirección de la empresa... para activar el protocolo contra el acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Realizar una denuncia ante los tribunales competentes, iniciando un procedimiento penal o civil, o contencioso-administrativo en el caso de que se trate de un/a funcionario/a público/a.

Todas las opciones anteriores son correctas.

