



Edición:

Fecha:

Página 1 de 7

**TITULO: PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA
EN EL TRABAJO**

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Fecha:	Fecha:	Fecha:
Firma	Firma	Firma



Procedimiento 3000

PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO



**TITULO: PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA
EN EL TRABAJO**

ÍNDICE

- 1.-Objeto
- 2.-Alcance
- 3.-Documentación y normativa de referencia
- 4.-Definiciones
- 5.-Realización
 - 5.1. Proceso
 - 5.2. Garantías y sigilo profesional
 - 5.3. Responsabilidades y funciones
- 6.-Anexos

FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR



TITULO: PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1.- OBJETO

Prevenir, identificar y evaluar las posibles situaciones de violencia en el trabajo, incluidas el acoso psicológico y sexual en el marco de la prevención de riesgos laborales.

2.- ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación a la totalidad del personal municipal.

3.- DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Zaragoza
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- NTP 476 “El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing. INSHT
- Documento “Acoso Psicológico laboral” M^a Pilar Moreno Martínez S.P. y S. Ayuntamiento de Zaragoza
- Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual

4.- DEFINICIONES

Violencia en el trabajo: Toda acción , incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma

Acoso psicológico en el trabajo: Fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado, más de 6 meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su regulación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esta persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Para referir una situación de acoso laboral es necesario constatar una serie de condiciones básicas:

Intensidad en las acciones, es decir, conductas amenazantes, abusivas o acosantes, que son susceptibles de violentar e intimidar a quien es objeto de las mismas.

Repetición sistemática de dichas conductas, por tanto, cierta frecuencia en la aparición



TITULO: PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Exposición en el tiempo o duración prolongada

Focalización de las acciones hostiles en una persona o grupo

Acoso sexual: 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, incluido la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable si se dan alguna o algunas de las siguientes condiciones:

1. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
2. La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) 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.
3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma y puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Riesgo laboral: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Accidente de trabajo: Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Enfermedad profesional: Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

Enfermedad de trabajo: Las enfermedades no incluidas en el apartado anterior que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tiene por origen los factores de riesgo presentes en el trabajo.

 Zaragoza AYUNTAMIENTO	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL-3000
	Edición:	Fecha:	Página 5 de 7
TITULO: PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO			

5.- REALIZACIÓN

5.1 Proceso

Ante una posible situación de violencia en el trabajo, el trabajador o grupo de trabajadores presentará un escrito de queja ante cualquiera de las siguientes instancias: Servicio de Prevención y Salud, Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención y Servicio de Relaciones Laborales.

En un plazo no superior a tres días, se remitirá dicho escrito de queja al Servicio de Prevención y Salud quién procederá a dar audiencia al denunciante y al denunciado en un plazo máximo de 10 días. En el caso de que se estime la denuncia se procederá a realizar la Evaluación de riesgos psicosociales y las actuaciones de vigilancia de la salud que correspondan en un plazo no superior a un mes. Si el resultado de la Evaluación de riesgos psicosociales y de vigilancia de la salud no aconsejaren su traslado a la mutua M.A.Z. se iniciarán acciones informales de mediación y arbitraje tendentes a la resolución favorable del caso o conflicto.

Si el resultado de la evaluación de Riesgos Psicosociales y de Vigilancia de la salud aconsejan el traslado a la mutua M.A.Z. y esta dictamina la calificación de accidente de trabajo, se establecerán las medidas organizativas y de régimen interior que sean necesarias para el cese de la situación de acoso. Una vez adoptadas se establece el plazo de un mes para su control y evaluación por parte de la **Comisión de Control**. Esta comisión será paritaria y estará formada por representantes del Servicio de Prevención, representantes del Servicio de Relaciones Laborales y Delegados de Prevención.

De la resolución final se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio de Relaciones Laborales.

5.2 Garantías y sigilo profesional

A los miembros de la Comisión de Control les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.



TITULO: PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

5.3.- Responsabilidades y funciones

Jefatura del Servicio de prevención y Salud: Es la responsable de la coordinación, revisión y aprobación del procedimiento. Debe supervisar y coordinar las acciones de información y formación necesarias para la implantación del procedimiento. Debe establecer las actuaciones preventivas necesarias para la resolución de los casos de violencia en el trabajo, preferentemente en las fases iniciales.

Técnicos de Prevención del Servicio de Prevención y Salud. Son responsables de la identificación de los factores de riesgo psicosociales y de la propuesta de acciones correctoras en el caso de que se evidencien dichos riesgos.

Personal sanitario de la Unidad de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención y Salud. Son responsables de identificar los daños para la salud derivados de los factores de riesgo psicosocial .

Representantes en la Comisión de Control. Son responsables de evaluar y controlar la eficacia de las medidas adoptadas.

El jefe del servicio de adscripción del trabajador denunciante, es responsable de la organización del trabajo en su estructura, la información interna y la gestión. Debe velar porque los factores organizacionales del trabajo no representen un riesgo laboral para los trabajadores municipales. Debe adoptar las acciones correctoras propuestas por Servicio de Prevención y Salud para prevenir y evitar los posibles casos de violencia en el trabajo.

Régimen Interior debe coordinar e implantar procedimientos específicos de resolución de los casos contemplando cuantas medidas sean necesarias desde el punto de vista organizativo y de régimen interior tendentes a prevenir, evitar y actuar ante los casos de violencia en el trabajo.

Delegados de Prevención y Representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud: Estarán informados de los procedimientos existentes, así como de los procedimientos en curso de elaboración. Serán consultados previamente a su resolución. Serán informados de los resultados de cuantas actuaciones sean llevadas a cabo por parte de los servicios municipales. Velarán por el cumplimiento de las medidas correctoras previstas en todas las fases de actuación.



6.- Anexos

Anexo 6.1: Algoritmo de actuación ante acoso psicológico en el trabajo

Anexo 6.2: Conductas de acoso psicológico según factores