

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL EN
L'ÀMBIT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS.....	2
II. NORMATIVA LEGAL.....	3
III. CONSIDERACIONS INSTITUCIONALS	3
IV. PRINCIPIS GENERALS I DEFINICIONS	3
V. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES.....	6
1. Característiques.....	6
2. Etapes	6
2.1 <i>Avaluació de riscos psicosocials</i>	6
2.2 <i>Gestió i resolució interna del conflicte</i>	7
2.3 <i>Propostes de solució, seguiment i control</i>	7
VI. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	8
1. Fase d'inici	8
2. Fase de valoració.....	8
3. Fase d'elaboració d'informe	9
4. Fase d'aplicació de les mesures correctores	10
5. Fase de seguiment	10
VII. DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA.....	10
VIII.DISPOSICIONS ADDICIONALS	10
IX. DISPOSICIÓ FINAL	11

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Les universitats són centres de treball educatius i d'especial rellevància, per tal com fa recerca i garanteixen l'avanç de la societat, que adquireixen voluntàriament un compromís de “promoció de la salut”, reconegut ja el 1986 en la Carta d'Ottawa, per mitjà de la creació d'entorns o escenaris saludables. D'aquest compromís naix la Xarxa Europea d'Universitats Sostenibles, de la qual formen part un grup nombrós d'universitats espanyoles, entre les quals hi ha la Universitat de València.

Entre les línies estratègiques d'aquesta xarxa figura la creació d'entorns universitaris que promouen la salut, que cal entendre-ho en un sentit ampli, tal com ha estat conceptualitzada per l'OMS, que la defineix com un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties (OMS, 1948).

La Directiva Marc de la Unió Europea (UE) (89/391) obliga legalment els empresaris a protegir els seus treballadors evitant, avaluant i combatent els riscos per a la seua seguretat i la seua salut, cosa que inclou els riscos psicosocials presents al lloc de treball que poden contribuir a l'estrès o a problemes de salut mental o provocar-los.

L'avaluació de riscos psicosocials és una actuació preventiva d'obligat compliment, determinada per la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL). Amb l'avaluació de riscos psicosocials es posen de manifest les condicions de treball de caràcter general que poden estar desajustades i que generen condicions propícies perquè afloren problemes d'origen psicosocial i, en particular, fenòmens de violència laboral en les seues diferents formes. En aquests fenòmens, el factor temporal és vital: com més temps es tarda a posar de manifest el desajust d'aquestes condicions, el problema pot agreujar-se, estendre's i afectar el conjunt de l'organització.

Per tant, i mantenint un principi preventiu, les actuacions s'han de donar en l'àmbit de la Universitat. Aquestes actuacions s'han de veure de manera integral, des d'una perspectiva global, integradora i participada. Això exigeix el desenvolupament i la implementació d'un programa sistemàtic d'actuació que s'oriente a aconseguir entorns de treball més saludables i que se centre en els factors organitzacionals i psicosocials, els quals han d'involucrar tota la institució. Així naix aquest procediment d'actuació.

II. NORMATIVA LEGAL

- Constitució espanyola (CE).
- Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (LPRL).
- Reial Decret 39/1997 del Reglament dels serveis de prevenció (RDRSP).
- Llei Orgànica 10/1995, del codi penal (CP).
- Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH).
- Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).
- RDL 2/2015, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET).
- Llei 33/2011, general de salut pública.
- Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social (LRJS).
- RDL 5/2000, d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS).
- Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (LAP).

III. CONSIDERACIONS INSTITUCIONALS

- Directiva Marc de la Unió Europea (UE) (89/391)
- NTP 891. Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (I). Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- NTP 892. Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (II). Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- NTP 854. Assetjament psicològic en el treball: definició. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

IV. PRINCIPIS GENERALS I DEFINICIONS

La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (LPRL), i el Reial Decret 39/1997, que aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció en l'Àmbit de la Seguretat i la Salut en el Treball, obliguen els empresaris a prendre mesures preventives per avaluar i controlar els factors psicosocials i organitzatius que poden suposar un risc per a la salut dels treballadors.

En prevenció de riscos laborals, es denominen “factores psicosocials” aquells aspectes de disseny, organització, direcció del treball i del seu entorn social presents en tot àmbit laboral. Els riscos psicosocials són les conseqüències psicològiques, físiques i socials negatives que es deriven de deficiències en el disseny, l'organització i la gestió del treball.

L'Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball considera que determinades condicions de treball, com les següents, poden provocar riscos psicosocials:

- Càrrega de treball excessiva o pressió de temps.
- Demandes contradictòries.

- Falta de claredat respecte a les funcions del treballador.
- Comunicació ineficaç.
- Mala gestió dels canvis en el si de l'organització.
- Falta de suport per part de la direcció o els companys de feina.
- Desavinences en les relacions interpersonals.
- Assetjament, agressió i violència.
- Dificultats a l'hora de combinar els compromisos laborals i personals.

La Universitat de València ha de prendre mesures preventives per avaluar i controlar els factors de caràcter psicosocial que poden suposar un risc per a la salut dels seus treballadors. Els conflictes interpersonals i la falta de suport social, entre altres, són factors que poden suposar un risc per a la salut. Qualsevol persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. Per raó d'aquest dret universal es declara la violència laboral com un atemptat a la dignitat de les persones que integren la comunitat universitària. Es rebutja i es prohibeix qualsevol pràctica d'aquesta índole en l'àmbit de les activitats laborals i acadèmiques i es fa un pronunciament inequívoc de no tolerar aquestes accions, així com de facilitar els mitjans preventius necessaris per evitar-ne l'aparició.

Qualsevol comportament o conducta d'aquesta naturalesa pot ser considerada com a falta molt greu, amb independència del que establisca la legislació penal, i comporta les sancions corresponents. Igualment, es garanteix l'assistència, la protecció i la rehabilitació d'aquelles personis víctimes d'aquesta violència.

Les característiques d'aquest procediment pretenen aportar solucions negociades, preventives i integrals de caràcter intern a la Universitat.

Les solucions que planteja el procediment són de caràcter integral, ràpid, eficaç, flexible, proper i senzill. El procediment té un caràcter marcadament preventiu: això suposa actuar en fases en què les situacions de presència de factors de risc psicosocial poden valorar-se com de "baixa intensitat". És en aquestes fases que es pot actuar de manera interna, imparcial i garantista, oferir propostes de solució i avortar processos complexos i greus que s'instauren amb el temps.

D'aquestes experiències, els equips de prevenció i de recursos humans poden extraure, i han de fer-ho, les conclusions corresponents, amb la finalitat de realitzar millores contínues en els processos i garantir així un veritable principi d'excel·lència.

Un principi general en matèria de riscos psicosocials ha de ser que qualsevol indicati de risc psicosocial s'ha de veure com un desajust organitzacional, que pot amagar

problemes més greus. En tot cas, s'ha d'entendre que la gestió dels riscos psicosocials a la feina és beneficiosa per als treballadors, per als gestors, per als llocs de treball i per a la societat.

La sensibilització, la informació, la participació activa i la transparència en tot el procediment són claus. A més, el procediment ha de ser respectuós amb el dret a la tutela efectiva i al dret a la indemnitat.

El procés de recopilació d'informació s'ha de desenvolupar amb la major rapidesa, confidencialitat, sigil i participació de totes les persones implicades.

Aquest procediment té una vigència de cinc anys, i és revisable als dos anys de la seua entrada en vigor. Abasta tot el personal d'administració i serveis (PAS), el personal docent i investigador (PDI) i, quan així s'escaiga, el personal relacionat amb la UV a través de les diferents modalitats contractuals de vinculació amb tercers. Per tant, aquest protocol s'aplica també als casos de riscos psicosocials que tinguen l'origen en la UV i que afecten personal d'altres empreses o entitats. A més, mitjançant la coordinació d'activitats empresarials s'ha d'informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses subcontractades i a les fundacions tutelades per la UV.

DEFINICIONS

L'Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball ha definit els riscos psicosocials a la feina com «aquells aspectes del disseny, organització i direcció del treball i del seu entorn social que poden causar danys psíquics, socials o físics en la salut dels treballadors».

L'Organització Internacional del Treball entén la violència com “qualsevol tipus de comportament agressiu o insultant susceptible de causar dany o molèsties físiques o psicològiques a les seues víctimes, ja siguen aquests objectius intencionats o testimonis innocents involucrats de manera no personal o accidental en els incidents”. Una definició de violència laboral àmpliament utilitzada per la Comissió Europea és la d'incidents on s'abusa de personal, amenaçat o agredit en circumstàncies relacionades amb la seua feina, inclosos els viatges d'anar i venir del treball, que implica un desafiament explícit o implícit a la seua seguretat, el benestar i la salut.

Quant a l'assetjament laboral, la Nota Tècnica Preventiva (NTP) núm. 854 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) el defineix com “l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides de manera reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra o altres que actuen enfront d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica)”, concepte al qual afegeix que “aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut”.

V. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES

1. Característiques

- El procediment ha d'estar integrat en el Pla de Prevenció de la Universitat.
- El procediment ha de considerar les situacions d'exposició a factors de risc psicosocial com a desajustos en l'activitat preventiva de l'organització.
- El procediment ha de preveure i disposar de recursos i eines múltiples i variades, de manera que es puguin detectar a temps els diferents nivells d'exposició a factors de risc psicosocial, es valoren, s'hi intervinga i se'n trobe una solució satisfactòria.
- El procediment ha de ser participat, conegut i compartit per tots els membres de la comunitat universitària: tota l'organització hi ha d'estar implicada.
- Del procediment, se n'han de derivar compromisos clars i accions preventives efectives que s'han d'implementar, sobre les quals s'ha de realitzar un seguiment que suppose, al seu torn, retroalimentació per als serveis de Prevenció i de RH.
- Tota la informació tractada en el procediment ha de tenir caràcter reservat, amb independència que aquesta tinga o no caràcter de dada o informació personal. Per això, el procediment ha de comptar amb totes les garanties de secret, seguretat i protecció de dades personals d'acord amb la normativa vigent.

2. Etapes

L'exposició a factors de risc psicosocial és un procés gradual que es va gestant al llarg del temps, a l'empara d'unes inadequades condicions de treball i d'una deficient organització de l'entorn laboral. L'actuació primerenca i preventiva hi és essencial.

Se'n distingeixen tres etapes:

2.1 Avaluació de riscos psicosocials

La UV ha de realitzar l'avaluació de riscos psicosocials amb la finalitat de conèixer quina és la situació de partida. Aquesta avaluació ha de ser participada i consensuada entre la representació sindical i la institució, amb la finalitat d'obtenir un ampli compromís i implicació de tota la comunitat universitària.

D'acord amb l'art. 14 de la LPRL correspon a la Universitat de València l'impuls i la supervisió de l'avaluació de riscos psicosocials, amb la participació, en els termes que estableix la legislació vigent, de la representació sindical que corresponga.

La sensibilització, la informació, la formació i la participació activa en matèria de risc psicosocial es constitueix en eina bàsica preventiva.

S'ha de promoure una cultura de prevenció de riscos psicosocials a través d'accions formatives i informatives de sensibilització. En aquest sentit, la Universitat, mitjançant el Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa i en col·laboració amb el

SPMA, ha d'introduir la gestió de riscos psicosocials en els seus programes formatius dirigits a tot el seu personal, amb especial atenció als llocs de treball amb responsabilitats de gestió.

2.2 Gestió i resolució interna del conflicte

Davant els casos de riscos psicosocials que es puguem detectar, cal realitzar una revisió de l'avaluació de riscos, per identificar les deficiències o desajustos en l'organització del treball que puguem provocar la situació, i intervenir-hi d'acord amb els articles 14.1 i 16.3 de la LPRL. Aquesta intervenció ha de seguir aquest procediment i tenir una finalitat preventiva-reparadora per determinar condicions, aclarir fets, obtenir informació i actuar de ara a una adequada gestió dels riscos psicosocials en el treball. D'aquestes informacions s'han d'obtenir les mesures corresponents per tal de modificar o complementar les deficiències oposades en la nostra organització, perfeccionar el procediment i dotar-lo d'un veritable valor preventiu.

Malgrat que la finalitat d'aquest procediment no és, en si mateix, buscar "culpables" o delimitar responsabilitats, no s'exclou que, si s'arriba a la conclusió que pot haver-hi una actuació irregular per part d'alguna treballadora o treballador, es demana l'obertura del corresponent expedient a l'òrgan competent.

La Comissió de Riscos Psicosocials (CRPS) pot acordar en cada cas els procediments que considere oportuns a fi de recollir la informació necessària per realitzar la valoració del cas i pot sol·licitar els informes tècnics que considere oportuns.

2.3 Propostes de solució, seguiment i control

Les propostes de solució, seguiment i control, les ha de fer la Comissió de Riscos Psicosocials.

La CRPS és un òrgan paritari que emana del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) i que està format per representació institucional i sindical (la part sindical està formada per un membre de cada secció sindical amb presència en el Comitè de Seguretat i Salut).

Les persones integrants de la CRPS estan subjectes al deure de secret i sigil professional de qualsevol informació de què tinguen coneixement, especialment de les dades de caràcter personal a què tinguen accés. Aquest deure subsisteix fins i tot després d'acabada la seua relació amb la CRPS.

VI. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Podem definir-ne cinc fases: inici, valoració, elaboració de l'informe, aplicació de mesures correctores i seguiment.

1. Fase d'inici

S'inicia a petició de la persona o persones afectades, dels seus representants legals o de qualsevol altra persona que pugui ser coneixedora de la situació que comporte un risc psicosocial o de violència laboral, així com dels delegats i delegades de prevenció (art. 29.2.4 LPRL).

El procediment continua fins i tot després del cessament contractual o canvi de lloc de treball de la persona afectada, sempre que el procediment s'haja iniciat amb anterioritat al cessament.

La unitat responsable de la recepció i tramitació dels escrits en aquesta matèria és el Servei de Prevenció i Medi Ambient. Una vegada efectuada la comunicació davant el SPMA, aquest ha de convocar necessàriament la Comissió de Riscos Psicosocials (CRPS) al més aviat possible perquè analitzi les dades objectives o ja conegudes sobre el cas.

A la vista de la petició, la CRPS pot:

- a) No admetre a tràmit l'escrit de sol·licitud de valoració, quan aquest estiga manifestament mancat de fonament.
- b) Admetre a tràmit l'escrit de sol·licitud de valoració.

S'ha de comunicar per escrit a la persona que ha sol·licitat la valoració l'admissió a tràmit o les causes que han motivat la no-admissió de la sol·licitud en un termini de tres dies hàbils a partir del moment en què es pren l'acord.

De totes les actuacions que es realitzen des del moment de presentació de la petició de valoració, n'ha de quedar constància documental.

2. Fase de valoració

Una vegada admesa la sol·licitud a tràmit, s'inicia la fase de valoració.

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones, i el dret i el deure de confidencialitat de les parts implicades.

Totes les persones que intervinguen en el procediment han d'actuar de bona fe en la valoració de la veritat i en l'esclariment dels fets comunicats.

Per garantir la protecció de les persones implicades en aquest procés, d'ofici o a instància de les esmentades persones, i amb audiència prèvia d'aquestes, la CRPS pot proposar, en qualsevol fase del procediment, de manera degudament motivada, les actuacions cautelars que considere necessàries. La denegació d'aquestes mesures cautelars, si escau, ha d'estar motivada.

En tot cas, la indagació sobre la sol·licitud de valoració s'ha de desenvolupar amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cada part afectada. Totes les persones vinculades amb la Universitat de València estan obligades a col·laborar amb la CRPS durant el procés de valoració. Es poden sol·licitar informes que siguen rellevants al cas objecte d'estudi, sempre garantint el respecte a la intimitat i a la Llei Orgànica de protecció de dades.

A més, la CRPS, en aplicació de l'art. 16.3 de la LPRL, ha d'acordar el millor procediment per a la realització d'una avaluació de riscos psicosocials en la unitat on la persona o persones sol·licitants realitzen les seues funcions, per obtenir una valoració dels factors de riscos psicosocials.

De la informació obtinguda, se n'emetrà un informe, el qual ha de recollir les deficiències oposades i les mesures proposades. Aquest document ha de ser elaborat i consensuat per i entre les parts institucional i sindical. Igualment, s'ha de considerar a aquest efecte d'incloure'l en el Pla de Prevenció de la Universitat.

El procediment es pot interrompre en qualsevol moment a petició formal de la persona o persones afectades. Tanmateix, la CRPS, ha de continuar amb la valoració si detecta un mínim d'indicis de presència de factors de risc psicosocial.

En els casos relacionats amb qualsevol tipus d'assetjament, s'ha de tenir en compte allò que disposa la LRJS, art. 96, de redistribució de càrrega de la prova.

3. Fase d'elaboració d'informe

Quan acaba la indagació, la CRPS ha d'emetre un informe detallat, al més aviat possible des que es va presentar la petició de valoració. Aquest informe ha de recollir:

- a. La relació dels antecedents del cas.
- b. Els fets que després de la valoració estiguen acreditats.
- c. Un resum de les actuacions practicades (entrevista, presa de dades...).
- d. Les conclusions, que han d'incloure, si és el cas, les propostes de mesures correctores.

L'emissió de l'informe s'ha de fer sempre amb la cautela indicada respecte al caràcter reservat de les sol·licituds.

L'informe de valoració de la CRPS pot contenir alguna de les conclusions següents:

- a. Indici de presència de factors de risc psicosocial, sense indici de presència de violència laboral. S'han d'especificar les propostes de mesures preventives correctores.
- b. Indici de presència de violència laboral o assetjament laboral. En aquest cas, la CPRS ha de remetre l'informe a l'òrgan competent en matèria disciplinària de la UV, i notificar aquest fet a les persones interessades i als òrgans afectats.
- c. Indici que s'han aportat dades o testimoniatges falsos. En aquest cas, la CPRS ha de remetre l'informe a l'òrgan competent en matèria disciplinària de la UV, i notificar aquest fet a les persones interessades i als òrgans afectats.

4. Fase d'aplicació de les mesures correctores

L'informe de la CRPS, que ha d'anar acompanyat de les actuacions practicades i de la proposta de mesures correctores, que han de ser ratificades pel CSS, s'ha de traslladar als òrgans competents per a la seua aplicació.

5. Fase de seguiment

La CRPS ha d'efectuar un seguiment de l'aplicació de les mesures preventives proposades i de la salvaguarda del principi de no-discriminació i tutela efectiva de totes les persones implicades. El sistema ha de permetre una retroalimentació amb la introducció de les millores oportunes.

VII. DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els expedients iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest procediment han de seguir el seu propi curs.

VIII. DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Totes les persones integrants de la CRPS tenen dret a rebre la formació suficient i adequada en la matèria objecte d'aquest procediment.

Segona

Les persones integrants de la CRPS estan subjectes a la normativa sobre abstenció i recusació que preveuen amb caràcter general els arts. 28 i 29 de la LAP.

Tercera

No poden formar part, en cap cas, de la CRPS aquelles persones que puguen haver incorregut en sanció per motius d'aquest procediment, durant els 6 anys anteriors a la seua incorporació a aquesta, d'acord amb el que s'estableix en la relació d'infraccions i sancions aplicable en l'administració pública.

IX. DISPOSICIÓ FINAL

Aquest procediment entra en vigor l'endemà de la seua aprovació pel Consell de Govern de la Universitat de València.