



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA GESTIÓ DE SITUACIONS
COMUNICADES EN RELACIÓ AMB POSSIBLES PROBLEMES DE SALUT
MENTAL EN TREBALLADORS I TREBALLADORES QUE COMPORNTEN,
PER MOTIUS RAONABLES, UN RISC PER A LA SEGURETAT I SALUT

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ÍNDEX

I.- EXPOSICIÓ DE MOTIUS	2
II.- OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	5
Article 1. Objecte.	5
Article 2. Àmbit d'aplicació.	5
III.- GUIA D'ACTUACIÓ	6
Article 3. Detecció i comunicació de la situació.	6
Article 4. Obertura de procediment d'informació reservada.....	7
Article 5. Valoració de l'acompliment laboral, principis ètics i de conducta.....	8
Article 6. Consulta del pla de prevenció de riscos, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva.....	8
Article 7. Valoració de l'informe elaborat pel Servei de Prevenció i Medi Ambient per part de la Comissió de Riscos Psicosocials.....	10
Article 8. Valoració de treballador o treballadora especialment sensible i aptitud en lloc de treball.	11
IV.- CRITERIS DE REFERÈNCIA	13
V.- REVISIÓ DE VALIDESA	14

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

I.- EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La importància de la salut mental a la feina i la seua relació amb el benestar és evident en la definició de salut mental que en feu l'OMS en 2001 com un estat de benestar en el qual la persona realitza les seues capacitats i és capaç de fer front a l'estrès normal de la vida, de treballar de manera productiva i de contribuir a la seua comunitat.

El personal docent investigador, personal d'administració i serveis, personal investigador i de suport a la investigació de la Universitat de València sumen aproximadament 8.000 persones. Aquesta realitat obliga a respondre de manera adequada als diversos problemes que puguen esdevenir entre els qui treballen a la nostra Universitat.

La directiva marc de la Unió Europea (UE) (89/391) obliga l'empresa a protegir el seu personal evitant, avaluant i combatent els riscos per a la seua seguretat i la seua salut. Això inclou les situacions que puguen derivar-se de possibles problemes de salut mental en els treballadors o les treballadores i que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut. La gestió d'aquestes situacions ha de seguir un procediment d'actuació que siga garantista per al personal de la Universitat de València.

El procediment d'actuació garantista que es proposa, pretén establir com a criteri rector en la seua aplicació el principi de proporcionalitat mitjançant l'aplicació del judici d'adequació, el judici d'indispensabilitat i el de proporcionalitat *strictu sensu* en la seua aplicació concreta.

L'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) estableix en relació amb les obligacions del personal en matèria de prevenció de riscos que el personal, conformement a la seua formació i seguint les instruccions de l'empresa, ha d'informar immediatament el seu superior jeràrquic directe així com els treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporte per motius raonables un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors. Per tant, en aquest protocol es proposa una recopilació inicial d'informació, a través de l'obertura d'un procediment d'informació reservada, destinat a esbrinar i aclarir fets i davant la detecció i comunicació d'un possible problema de salut mental en un treballador o una treballadora que comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Així mateix, atès que en aquestes situacions pot veure's afectat l'acompliment laboral i l'actuació sobre la base de principis ètics i de conducta, recollits en previsions legals com els articles 20, 52, 53 i 54 de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic o els articles 86, 87 88 i 121 de la Llei d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, també se'n proposa la valoració per part de qui ostente la condició de superior jeràrquic directe.

L'article 16 de la LPRL també estableix l'obligatorietat en l'empresariat d'implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos i la planificació de l'activitat preventiva. És evident que els riscos psicosocials són els que poden relacionar-se en major mesura amb possibles problemes de salut mental, per la qual cosa també es proposa analitzar la necessitat de dur a terme una valoració de l'entorn laboral de caràcter psicosocial en el qual desenvolupa les seues funcions el personal sobre el qual es comunica un possible problema de salut mental i que comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

L'article 25.1 de l'LPRL estableix que els treballadors no poden ser col·locats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seues característiques personals, estat biològic o per la seua capacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguen posar-se en perill o posar els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa o, en general, quan es troben manifestament en estats o situacions transitòries que no responguen a les exigències psicofísiques dels respectius llocs del treball. Per tant, segons la valoració de la informació recopilada i, si escau, de les actuacions realitzades, es proposa que, si es considera escaient la valoració del treballador o treballadora especialment sensible i d'aptitud en el lloc de treball, es valore també si existeixen o no motius raonables de risc per a la salut de treballadors, per un possible problema de salut mental en el treballador o treballadora sobre qui s'ha comunicat la situació.

L'article 22 de l'LPRL imposa la vigilància periòdica de la salut dels treballadors i les treballadores al servei de l'empresa. Aquesta obligació s'integra en el deute de seguretat empresarial de l'article 14 de l'LPRL: *el dret de treballadors i treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball es vincula amb el deute empresarial de garantir-los la seguretat i la salut en els aspectes relacionats amb el treball.*

Els criteris determinats pel Tribunal Constitucional, segons sentència (STC) 196/2004, de 15 de novembre de 2004 destaquen, en relació amb els principis i caràcters de l'article 22 de l'LPRL, el següent:

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

- La determinació d'una vigilància periòdica –i com a regla general consentida– de l'estat de salut dels treballadors en funció dels riscos inherents a la seua activitat laboral.
- La voluntarietat del sotmetiment als reconeixements mèdics.
- L'existència de situacions taxades en les quals resulta imprescindible la realització de les exploracions mèdiques, de manera que es limita, excepcionalment en aquells casos, la lliure determinació del subjecte.
- El principi de la indispensabilitat de les proves i de la seua proporcionalitat al risc.
- La necessitat de respecte al dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de la informació relacionada amb el seu estat de salut.
- El dret del treballador a conèixer els resultats de les seues avaluacions.
- La prohibició d'utilització de les dades relatives a la vigilància de la salut amb finalitats discriminatoris o en perjudici del treballador.
- La prohibició de comunicació de la informació resultant, llevat que existisca consentiment exprés del treballador.
- La possibilitat de transmetre a l'empresari i a les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció únicament les conclusions que es deriven de les exploracions, i amb l'exclusiu objecte que puguen desenvolupar les seues funcions en matèria preventiva.

Encara que l'article 22 de l'LPRL imposa garantir la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors i treballadores en funció dels riscos inherents al lloc de treball, exigeix el seu consentiment per a dur-la a terme. No obstant això, hi ha excepcions al principi de lliure determinació del subjecte, en què es configuren supòsits d'obligatorietat en els quals la pràctica de reconeixements mèdics té caràcter no voluntari, com són aquells en els quals la seua realització siga imprescindible per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un risc per a si mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa. Això pot veure's en l'STC 196/2004 de 15 de novembre rec. 1322/2000.

Aquesta STC (196/2004) també estableix que "el dret del treballador a preservar la seua intimitat personal cedeix davant el dret a la salut de la resta de treballadors que puguen veure's afectats per l'estat patològic d'un company i el de l'empresari a conèixer l'existència de malalties capaces d'originar riscos afegits al lloc de treball i situacions de perill per a aquelles persones es relacionen amb el treballador malalt, circumstància en virtut de la qual s'estableixen tres excepcions a la regla general de voluntarietat".

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

De les tres excepcions a la regla general de voluntarietat que es troben establertes en l'article 22 de l'LPRL, la guia d'actuació que s'exposa ací se situa en l'excepció preventiva de verificar "si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors, o per a terceres persones relacionades amb l'empresa". Aquesta excepció, com assenyalava la Sentència del Tribunal Suprem, de 7 març de 2018 (rec. 42/2017), "cal connectar-la amb la previsió continguda en el paràgraf segon de l'article 25.1 de l'LPRL que disposa que els treballadors no poden ser col·locats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seues característiques personals, estat biològic o capacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguen posar-se en situació de perill o posar els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa o, en general, quan es troben manifestament en estats o situacions transitòries que no responguen a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball. Així, davant el dret del treballador a protegir la seua intimitat, la llei empara el dret a la salut dels seus companys o de les persones que puguen trobar-se en el medi laboral. El dret del treballador afectat a negar-se al reconeixement cedeix i acaba on comença el risc greu per a la vida, integritat i salut de tercers, que no poden veure's afectats per la indolència del treballador renuent."

Aquests reconeixements mèdics obligatoris únicament estan habilitats per la llei quan estiga justificada, segons apunta l'STC 196/2004, la desfiguració de la regla ordinària de llibertat de decisió del treballador: "La proporcionalitat al risc (per inexistència d'opcions alternatives de menor impacte en el nucli dels drets incidits); la indispensabilitat de les proves (per acreditar-se *ad casum* la necessitat objectiva de la seua realització en atenció al risc que es procura prevenir, així com els motius que porten l'empresari a realitzar l'exploració mèdica a un treballador singularment considerat) i la presència d'un interès preponderant del grup social o de la col·lectivitat laboral o una situació de necessitat objectivable (descrita en els supòsits del segon paràgraf de l'art. 22.1)" (STC 196/2004).

II.- OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Objecte

El present protocol proporciona un procediment d'actuació que ofereix una protecció adequada davant la detecció d'un possible problema de salut mental en un treballador o una treballadora que comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. El present protocol s'aplica a tot el personal amb vinculació laboral o funcional de la Universitat de València. A més, mitjançant la coordinació d'activitats empresarials s'informarà de

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

l'existència d'aquesta guia d'actuació a les empreses subcontractades i fundacions tutelades per la Universitat de València.

2. L'estudiantat de la Universitat de València i les persones que estiguen gaudint d'una estada de mobilitat a la Universitat de València estan exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, sense perjudici que la Universitat inicié els procediments d'actuació pertinents en aquests col·lectius.
3. Davant situacions urgents s'ha d'actuar sobre la base del protocol de la Universitat de València de gestió d'incidències amb persones que poden tenir problemes de salut mental.
4. Els terminis establerts per a la realització de comunicacions, consultes i/o valoracions, s'estableixen per a situacions en les quals no existisquen motius que n'alentisquen o n'impedisquen la realització.

III.- GUÍA d'ACTUACIÓ

Article 3. Detecció i comunicació de la situació

1. Qualsevol treballador o treballadora que puga conèixer una situació sobre un possible problema de salut mental en un treballador o treballadora que comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut, ha de comunicar l'esmentada situació de manera immediata a la persona que ostente la condició de superior jeràrquic¹ directe i al Servei de Prevenció i Medi Ambient de la Universitat de València.
2. Es contempla la possibilitat que la comunicació al Servei de Prevenció i Medi Ambient de la Universitat de València es duga a terme en el transcurs d'un procediment obert a un treballador o treballadora de la Universitat de València. En el cas que existisca un procediment disciplinari obert, se suspendrà la tramitació del procediment i el còmput dels termes.
3. Al seu torn, el Servei de Prevenció i Medi Ambient, una vegada rebuda l'esmentada comunicació, ha d'informar de manera immediata els destinataris següents, segons escaiga, que ha rebut comunicació de l'existència d'un possible problema de salut mental en un treballador o treballadora que entranya, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut:
 - a) Treballador o treballadora sobre qui es comunica la situació.

¹ En cas que siga treballador o treballadora de la Universitat de València, es considera que el superior jeràrquic del personal docent i/o investigador és el director o directora de departament; el del personal d'administració i serveis pertanyent a un centre, l'administrador; i el pertanyent a un servei, el cap de servei.

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

- b) Persona que ostente la condició de superior jeràrquic directe del treballador o treballadora sobre qui s'ha comunicat la situació, en el cas que no siga la persona que realitza la comunicació i que aquest no haja sigut informat.
 - c) Servei de Contractació Administrativa, si es tracta d'un membre del personal extern perquè, en compliment de la coordinació d'activitats empresarials, es realitzen les actuacions corresponents.
 - d) Presidència de la Comissió de Riscos Psicosocials de la UV, si es tracta d'un membre del personal docent i investigador, un membre del personal d'administració i serveis, personal investigador o de suport a la investigació.
4. La comunicació a destinataris que no siguen el treballador o la treballadora sobre qui es comunica la situació, ha d'incloure el recordatori del deure de confidencialitat.

Article 4. Obertura de procediment d'informació reservada

1. El Servei de Prevenció i Medi Ambient iniciarà l'obertura d'un procediment d'informació reservada, en el qual realitzarà una recopilació inicial d'informació sobre la situació comunicada de possible problema de salut mental en personal que comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut, mitjançant consulta:
 - a) Al treballador o la treballadora que comunica la situació.
 - b) Al treballador o la treballadora sobre qui es comunica la situació.
 - c) Si és procedent, a altres persones de l'entorn laboral no consultades sobre el que es considere que pot aportar informació rellevant en relació amb la valoració inicial de la situació comunicada.
2. La recopilació inicial d'informació per part del Servei de Prevenció i Medi Ambient es realitza mitjançant una entrevista, amb la major rapidesa, confidencialitat, compte i participació de totes les parts implicades amb l'objectiu d'obtenir la informació que permeta realitzar una primera anàlisi qualitativa de la situació.
3. Totes les persones vinculades amb la Universitat de València estan obligades a col·laborar amb el Servei de Prevenció i Medi Ambient durant el procés de valoració. En cas que alguna persona de l'entorn laboral no accepte col·laborar en aquesta recopilació inicial d'informació, es procedirà a traslladar l'esmentada negativa al seu superior jeràrquic directe i a Secretaria General.

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Article 5. Valoració de l'acompliment laboral, principis ètics i de conducta.

1. El Servei de Prevenció i Medi Ambient, en un termini màxim de tres dies hàbils des de l'obertura del procediment d'informació reservada, ha de sol·licitar a qui ostente la condició de superior jeràrquic directe del treballador o treballadora sobre qui es comunica la situació de possible problema de salut mental que comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut, que faça una valoració de l'acompliment laboral d'aquesta persona i de la seua actuació, conformement a principis ètics i de conducta.
2. L'esmentada valoració de l'acompliment laboral i d'actuació conformement a principis ètics i de conducta ha de quedar reflectida en un informe que serà remès al Servei de Prevenció i Medi Ambient i al treballador o treballadora sobre qui es comunica la situació, en un termini màxim de tres dies hàbils des de la seua sol·licitud.
3. En el cas que qui ostente aquesta condició de superior jeràrquic directe del treballador o la treballadora sobre qui es comunica la situació no realitze la valoració d'acompliment laboral i d'actuació conformement als principis ètics i de conducta que es sol·licita, es traslladarà, si és procedent, al vicerectorat amb competències en professorat o a la Vicegerència amb competències en recursos humans i organització administrativa perquè s'inicien, si escau, les actuacions oportunes.

Article 6. Consulta del Pla de prevenció de riscos, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva.

1. El Servei de Prevenció i Medi Ambient ha de comprovar el que segueix, en relació amb l'entorn laboral del personal sobre qui es comunica la situació de possible problema de salut mental que comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut:
 - a) Comprovació de compliment de les funcions i responsabilitats assignades sobre la base del Pla de prevenció de riscos, en concret els de caràcter psicosocial.
 - b) Constatació d'execució:
 - 1) De l'avaluació inicial de riscos que incloga la identificació dels riscos psicosocials.
 - 2) De l'avaluació inicial de riscos sobre la base de canvis en les condicions laborals o l'existència de danys en la salut o, en cas negatiu, necessitat de dur-la a terme.
 - 3) Les avaluacions específiques de riscos psicosocials mitjançant metodologia quantitativa i/o qualitativa.

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

- c) Comprovació de l'establiment i planificació de mesures preventives en relació amb els riscos psicosocials identificats o avaluats.
 - d) Verificació de la implantació de les activitats preventives necessàries per a eliminar o reduir i controlar els riscos psicosocials, en el cas que l'avaluació realitzada pose de manifest l'existència de situacions de risc psicosocial.
 - e) Seguiment continu i valoració de les activitats preventives.
 - f) Comprovació de possibles danys previs en la salut del treballador, companys o terceres persones, així com l'existència o conveniència de realitzar una investigació sobre aquest tema.
2. Les comprovacions sobre el pla de prevenció de riscos, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva esmentades han de fer-se en un termini màxim de tres dies hàbils des de l'obertura de procediment d'informació reservada.
3. El Servei de Prevenció i Medi Ambient, basant-se en les comprovacions realitzades sobre el pla de prevenció de riscos, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva, determina la necessitat de dur a terme les actuacions següents en relació amb l'entorn laboral del treballador o treballadora sobre qui es comunica la situació de possible problema de salut mental que comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut, sobre la base dels principis d'acció preventiva establerts en l'article 15 de l'LPRL:
- a) Si escau, establiment de mesures preventives de manera directa.
 - b) Si escau, avaluació dels riscos psicosocials i/o establiment de mesures preventives. S'ha d'analitzar la relació dels possibles riscos psicosocials amb les característiques del personal sobre qui s'ha comunicat la situació, amb la finalitat d'establir si aquesta relació implica la seua declaració com a personal especialment sensible als riscos esmentats.
 - c) Si escau, planificació de l'activitat preventiva.
 - d) Si escau, establiment de sistemes de control d'implantació i eficàcia.
 - e) Si escau, investigació de danys per a la salut.
4. Les actuacions sobre avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva esmentades han de dur-se a terme amb la major celeritat possible.
5. Una vegada efectuades les consultes sobre el pla de prevenció de riscos, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva, així com, si escau, les actuacions sobre açò, el Servei de Prevenció i Medi Ambient, en un termini màxim de quinze dies hàbils des de la realització de les

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

consultes i, si escau, les actuacions, ha d'emetre la seua valoració inicial en un informe que posteriorment serà traslladat, en un termini màxim de tres dies hàbils des de la seua elaboració, al treballador o treballadora sobre qui es comunica la situació i a la Comissió de Riscos Psicosocials, que serà convocada per valorar l'informe elaborat.

6. L'informe elaborat ha de contenir:

- a) La relació dels antecedents del cas.
- b) Un resum de les actuacions practicades.
- c) Conclusions que incloguen, si escau, la valoració de treballador especialment sensible i aptitud en el lloc de treball, així com les propostes de mesures correctores.

Article 7. Valoració de la Comissió de Riscos Psicosocials sobre l'informe elaborat pel Servei de Prevenció i Medi Ambient.

1. A la vista de l'informe elaborat pel Servei de Prevenció i Medi Ambient, la Comissió de Riscos Psicosocials ha de fer una valoració sobre la conveniència de proposar l'adopció de mesures d'actuació addicionals.
2. La valoració de la Comissió de Riscos Psicosocials ha de fer-se en un termini màxim de quinze dies hàbils des del trasllat de l'informe elaborat pel Servei de Prevenció i Medi Ambient.
3. Si en l'informe elaborat pel Servei de Prevenció i Medi Ambient es conclou que convé la valoració de treballador especialment sensible i d'aptitud en el lloc de treball, la Comissió de Riscos Psicosocials haurà de valorar si existeixen o no motius raonables d'un risc per a la salut d'altres treballadors, per un possible problema de salut mental en el treballador o treballadora sobre qui s'ha comunicat la situació, que justifiquen proposar un reconeixement obligatori de treballador o treballadora.
4. Si la Comissió de Riscos Psicosocials considera que existeixen motius raonables d'un risc per a la salut d'altres treballadors per un possible problema de salut mental en el treballador o treballadora sobre qui s'ha comunicat la situació, es proposarà un reconeixement voluntari. Si aquest és rebutjat per la persona, caldrà traslladar a Secretaria General de la Universitat de València la proposta de reconeixement mèdic obligatori, que haurà de justificar-se per la concurrència de la proporcionalitat al risc, la indispensabilitat de les proves i la presència d'un interès preponderant del grup social o de la col·lectivitat laboral o una situació de necessitat objectivable.

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

5. El trasllat a Secretaria General de la Universitat de València, perquè determine si és pertinent imposar el sotmetiment a reconeixement mèdic obligatori el treballador o treballadora singularment considerats, s'haurà de dur a terme en un termini de tres dies hàbils des de la consideració i haurà d'anar acompanyat d'un informe de la representació sindical dels treballadors i les treballadores.
6. En el mateix termini de tres dies hàbils, caldrà informar el treballador o treballadora sobre qui s'ha comunicat la situació del trasllat a Secretaria General de la proposta de reconeixement mèdic obligatori.
7. Si la Secretaria General determina que és escaient imposar el sotmetiment a reconeixement mèdic obligatori, traslladarà al Servei de Prevenció i Medi Ambient una sol·licitud de reconeixement obligatori del treballador o treballadora.
8. El trasllat de la sol·licitud de reconeixement obligatori al Servei de Prevenció i Medi Ambient s'ha de dur a terme en un termini de tres dies hàbils des de la seua consideració.
9. En el mateix termini de tres dies hàbils, caldrà informar el treballador o treballadora sobre qui s'ha comunicat la situació del trasllat al Servei de Prevenció i Medi Ambient de la sol·licitud de reconeixement obligatori.
10. Si la Comissió de Riscos Psicosocials considera que no existeixen motius raonables d'un risc per a la salut de treballadors per un possible problema de salut mental en el treballador o treballadora sobre qui s'ha comunicat la situació, o si Secretaria General determina que no és procedent imposar el sotmetiment a reconeixement mèdic obligatori, la Comissió de Riscos Psicosocials traslladarà al Servei de Prevenció i Medi Ambient una sol·licitud de reconeixement voluntari del treballador o treballadora.
11. El trasllat al Servei de Prevenció i Medi Ambient de la sol·licitud de reconeixement voluntari s'ha de dur a terme en un termini de tres dies hàbils des de la consideració.
12. En el mateix termini de tres dies hàbils, caldrà informar el treballador o treballadora sobre qui s'ha comunicat la situació del trasllat al Servei de Prevenció i Medi Ambient de la sol·licitud de reconeixement voluntari.

Article 8. Valoració del treballador o treballadora especialment sensible i aptitud en lloc de treball.

1. Si escau, el Servei de Prevenció i Medi Ambient haurà de citar el treballador o treballadora, per la valorar-lo com a treballador o treballadora especialment sensible i aptitud en el seu lloc de treball.

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

2. De manera prèvia a la citació, caldrà posar-se en contacte amb el treballador o la treballadora perquè conega la citació, el motiu de la valoració i les seues característiques.
3. La citació del treballador o treballadora haurà de realitzar-se en un termini màxim de cinc dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud de reconeixement mèdic.
4. Sempre caldrà citar el treballador o la treballadora per escrit, amb indicacions clares del motiu de la citació, el gabinet de salut i el seu personal mèdic responsable, i la possibilitat d'aportar la documentació que considere d'interès.
5. Si la persona no acudeix a la citació, caldrà una segona citació en els mateixos termes que la realitzada en la primera citació.
6. Si la persona no acudeix a la segona citació i no hi ha una justificació raonable per a la incompareixença, el Servei de Prevenció i Medi Ambient haurà d'informar la Secretaria General, per escrit, de la incompareixença, en cas de reconeixement obligatori, a l'efecte d'iniciar les actuacions oportunes.
7. El personal mèdic especialista en medicina del treball del Servei de Prevenció i Medi Ambient pot sol·licitar l'aportació de proves emeses per professionals sanitaris d'altres especialitats quan ho considere oportú per a una valoració adequada.
8. El termini màxim per a la realització de les valoracions és de 30 dies hàbils.
9. El Servei de Prevenció i Medi Ambient haurà de traslladar a la Comissió de Riscos Psicosocials les conclusions que es deriven de la valoració de treballador/a especialment sensible i d'aptitud per al lloc de treball, perquè les trasllade al treballador o treballadora i, si és procedent, a la Secretaria General, a la Comissió de Riscos Psicosocials, a la vicegerència amb competències en recursos humans i organització administrativa, o al vicerectorat amb competències en professorat.
10. L'informe resultant ha d'establir:
 - a) "Aptitud sense recomanacions d'adaptació del lloc ni recomanacions de canvi de lloc de treball" quan es considere que no és necessària l'adopció de mesures preventives ni de protecció.
 - b) "Aptitud amb recomanacions d'adaptació del lloc o recomanacions de canvi de lloc de treball" quan es considere que és necessari i possible fer adaptacions del lloc de treball o canviar de lloc com a mesures preventives i/o de protecció a adoptar per a evitar que el treballador o la

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

treballadora, altres treballadors o altres persones relacionades amb la Universitat puguen estar en situació de perill. S'haurà de plantejar el seguiment individualitzat a realitzar en relació amb les adaptacions del treballador o treballadora a les mesures adoptades.

- c) "No aptitud temporal" quan es considere que no és possible adaptar el lloc de treball o canviar de lloc com a mesures preventives i/o de protecció a adoptar per a evitar que el treballador o la treballadora, altres treballadors o altres persones relacionades amb la Universitat puguen estar en situació de perill. En aquests casos, s'haurà de redactar un informe mèdic que es remetrà al servei públic de salut per a gestionar la seua incapacitat temporal. En aquesta situació s'avalua la reincorporació laboral del treballador o treballadora posterior mitjançant la coordinació mèdica amb altres professionals de la xarxa públic assistencial.
- d) "No aptitud" en cas que, passat el període màxim d'incapacitat temporal i atesa la valoració de la inspecció mèdica, es considere que no és possible que el treballador o treballadora duga a terme les tasques del seu lloc de treball sense posar-se en situació de perill o posar en situació de perill altres treballadors o altres persones relacionades amb la Universitat.
- e) "Incomplet. No valorable" quan no s'hagen pogut realitzar els reconeixements i/o proves corresponents o les dades no siguen concloents.

11. El Servei de Prevenció i Medi Ambient traslladarà l'informe resultant en un termini de tres dies hàbils des de la seua elaboració.

12. Les actuacions esmentades pretenen establir una actuació coordinada que permeta, si escau, adoptar les mesures preventives i de protecció adequades per a evitar que el treballador o la treballadora, altres treballadors o altres persones relacionades amb la Universitat puguen estar en situació de perill.

IV.- CRITERIS DE REFERÈNCIA

Per a la realització d'aquesta guia d'actuació s'han utilitzat com a criteris de referència els principis generals recollits en la normativa següent:

- Constitució espanyola.
- Directiva marc de la Unió Europea 89/391.
- Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.
- Llei 7/2007 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 10/2010 d'Ordenació i gestió de la funció pública valenciana.
- Llei 40/2015 de Règim jurídic de l'empleat públic.

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

- Reial decret 171/2004 pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 39/1997 del Reglament dels serveis de prevenció.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

A més d'aquesta normativa, s'han utilitzat també com a criteris de referència les següents fonts documentals:

- ACGUV 28/2016. Protocol d'actuació davant factors de risc psicosocial en l'àmbit de la Universitat de València .
- Anuari de dades estadístiques de la Universitat de València. [consultat 07-02-2020]. Disponible en: <https://www.uv.es/uvweb/servicio-analisis-planificacion/es/estadisticasindicadors/anuari-dades-estadisticos-uv/anuari-dades-estadisticos-uv1285868428356.html>
- Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (Comisión Europea). Promover la salud mental en el puesto de trabajo: Guía para la aplicación de un enfoque integral. [consultado 08-03-2021]. Disponible en: <https://bit.ly/2LL7CU3>
- Domenech, I. P. (1997). El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional. *Jueces para la Democracia*, (28), 69-75.
- Guía de buenas prácticas en materia de Transparencia y Protección de Datos. CRUE
- Gala Durán, C. (2016). Los reconocimientos médicos obligatorios vinculados a los riesgos laborales: alcance y responsabilidades. *La Administración Práctica* núm. 7/2016.
- Gálvez Herrer, M., Mingote Adán, C., Núñez López, C., Otero Dorrego, C. (2012). Guía de buenas prácticas para la prevención y manejo de problemas de salud mental en trabajadores del ámbito sanitario. Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo - Instituto de Salud Carlos III. [consultado 16-04-2021]. Disponible en: <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=21/05/2012-80be5fc7d0>
- García-Perrote Escartín, I, Mercader Uguina, J. (2017). Los reconocimientos médicos obligatorios en la doctrina reciente de los tribunales. *Revista de Información Laboral* núm. 5/2017 parte Artículos doctrinales, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- Igartua Miró, M.T. (2010). Comentario al artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. *Vigilancia de la salud. Grandes Tratados. Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. BIB 2010\1689, Editorial Aranzadi.
- Junta de Extremadura (2012). Procedimiento S19. Procedimiento para la comunicación de los problemas de salud mental de trabajadoras y trabajadores de la junta de Extremadura. [consultado 16-04-2021]. Disponible en: http://ssprl.gobex.es/ssprl/c/document_library/get_file?uuid=62afa950-aa6c-4a24-86f83051296501f8&groupId=10156
- Llorca Rubio, J.L., Pino Justo, A., López Andreu, E. y Nebot García, S. (2018). Trastorno mental en el ámbito laboral: pautas de actuación técnicas y sanitarias. *INVASSAT. UMIVALE*. [consultado 15-02-2021]. Disponible en:

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

https://www.diba.cat/documents/467843/172263104/Trastorno_mental_2018_cs.pdf/8eff6c17-4144-451c-ab0c-97dd4b25b500

- OMS (2006), Salud mental: fortalecer nuestra respuesta — Nota descriptiva n.º 220. [consultado 08-03-2021] Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/>
- Trías, R., Ruiz, E. Y. A., & Angeles, M. (2013). Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española. En *Conferencia Trilateral Italia/Portugal/España Roma* (Vol. 24).

V-. REVISIÓ DE VALIDESA

Aquest protocol es revisa cada 5 anys i sempre que el seu responsable ho considere necessari o que ho sol·licite, almenys, el 50% de la representació institucional o sindical en la Comissió de Riscos Psicosocials.

Protocol d'actuació per a la gestió de situacions comunicades en relació amb possibles problemes de salut mental en treballadors i treballadores que comporten, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut.

**Traducció al valencià del text aprovat enviada pel Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.*