

Annex Consell de Govern 9-3-16
Punt 6 ordre del dia.
ACGUV 28/2016
València, 10 març 2016

LA SECRETÀRIA GENERAL

Chil

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

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

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Les universitats, com a centres de treball educatius i d'una rellevància especial, per tal com investiguen i garanteixen el avanç de la societat, adquireixen voluntàriament un compromís de "promoció de la salut", reconegut ja l'any 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, entesa 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 treballadors evitant, avaluant i combatent els riscos per a la seua seguretat i la seua salut, incloent-hi els riscos psicosocials presents en el 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 de compliment obligat, 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 es pot agreujar, estendre 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 han de ser enteses de forma integral, des d'una perspectiva global, integradora i participada. Això exigeix el desenvolupament i la implantació d'un programa sistemàtic d'actuació orientat a aconseguir entorns de treball més saludables i centrat en els factors organitzacionals i psicosocials, que han d'involucrar tota la institució. Així naix aquest procediment d'actuació.

Annex Consell de Govern... 9-3-16
Punt... 6... ordre del dia.
ACGV... 28/2016
València, 10 mesç 2016

LA SECRETÀRIA GENERAL





II. MARC JURÍDIC

- Constitución Española (CE).
- Directiva Marco de la Unión Europea (UE) (89/391).
- Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal (CP).
- Ley Orgánica 3/2007 por la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LIEDH).
- Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LAP) (vigente hasta 1/10/2016).
- Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Ley 33/2011 General de Salud Pública.
- Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).
- Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Empleo Público.
- RDL 5/2000 de la Ley de Infracciones y Sanciones en la Orden Social (LISOS).
- RDL 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Real decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RDRSP).

III. PROCEDIMENTS INSTITUCIONALS

- NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- NTP 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- NTP 854. Acoso psicológico en el Trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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, s'anomenen "factores psicosocials" tots els aspectes de disseny, organització, direcció del treball i del seu entorn social presents en qualsevol 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 que segueixen, 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.

Annex Consell de Govern 9-3-16
Punt 6 ordre del dia.
Any 28/2016
València, 10 març 2016
LA SECRETÀRIA GENERAL
Orta

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 comportar 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 a 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 persones víctimes d'aquesta violència.

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

Les solucions que planteja el protocol són de caràcter integral, ràpid, eficaç, flexible, pròxim i senzill. El protocol té un caràcter marcadament preventiu: això suposa actuar en fases en què les situacions de presència de factors de risc psicosocial es poden valorar 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 en poden traure, 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 índex 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 en 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 protocol són claus. A més, el protocol ha de ser respectuós amb el dret a la tutela efectiva i el dret a la indemnitat.

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

V. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Aquest protocol s'aplicarà al personal d'administració i serveis (PAS) i al personal docent i investigador (PDI). En els casos de riscos psicosocials que tinguen l'origen a la UV i que afecten personal d'altres empreses o entitats, s'aplicarà aquest protocol. A més, mitjançant la coordinació d'activitats empresarials s'informarà de l'existència d'aquest protocol les empreses subcontractades i fundacions tutelades per la UV.

Aquest protocol serà revisat cada 5 anys.

DEFINICIONS

L'Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball ha definit els riscos psicosocials en 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 danys o molèsties físiques o psicològiques a les seues víctimes, tant si aquests objectius són 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, incloent-hi els viatges d'anar i venir del treball, que implica un desafiament explícit o implícit a la seua seguretat, el benestar i la salut.

Annex Consell de Govern... 9-3-16
Punt... 6... ordre del dia.
ACGV... 28/2016
València... 10 març 2016

LA SECRETÀRIA GENERAL

Ort

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 prolongada en el temps, envers una o més persones per part d'una altra o altres persones 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".

VI. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES

1. Característiques

- El protocol ha d'estar integrat en el Pla de prevenció de la Universitat.
- El protocol ha de considerar les situacions d'exposició a factors de risc psicosocial com a desajustos en l'activitat preventiva de l'organització.
- El protocol 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 s'hi trobe una solució satisfactòria.
- El protocol ha de ser participat, conegut i compartit per tots els membres de la comunitat universitària: tota l'organització hi ha d'estar implicada.
- Del protocol, se n'han de derivar compromisos clars i accions preventives efectives que s'han d'implementar, sobre les quals caldrà realitzar un seguiment que suppose, al seu torn, retroalimentació per als serveis de Prevenció i de RH.
- Tota la informació tractada en el protocol ha de tenir caràcter reservat, amb independència que aquesta tinga o no caràcter de dada o informació personal. Per això, el protocol ha de tenir 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.

Annex Consell de Govern... 9-3-16

Punt... 5... ordre del dia.

ACGV... 28/2016

València... 10 març 2016

LA SECRETÀRIA GENERAL



Annex Consell de Govern 9-3-16
Punt 6 ordre del dia.
ACGUV 28/2016
València, 10 març 2016

LA SECRETÀRIA GENERAL

Onih

S'hi distingeixen tres etapes:

2.1 Avaluació de riscos psicosocials

La UV ha de realitzar l'avaluació de riscos psicosocials a fi de conèixer quina és la situació de partida. Aquesta avaluació ha de ser participada i consensuada entre la representació sindical i la institució, per 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.

Cal promoure una cultura de prevenció de riscos psicosocials mitjançant accions formatives i informatives de sensibilització. En aquest sentit, la Universitat, per mitjà del 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 adreçats a tot el seu personal, amb una atenció especial als llocs de treball amb responsabilitats de gestió.

2.2 Gestió i resolució interna del conflicte

Davant els casos de riscos psicosocials que es puguen detectar, cal realitzar una revisió de l'avaluació de riscos, per identificar les deficiències o desajustos en l'organització del treball que puguen 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 protocol i tenir una finalitat preventiva-reparadora per determinar condicions, aclarir fets, obtenir informació i actuar amb vista a una adequada gestió dels riscos psicosocials en el treball. D'aquestes informacions s'han d'obtenir les mesures corresponents per a modificar o complementar les deficiències oposades en la nostra organització, perfeccionar el protocol i dotar-lo d'un veritable valor preventiu.

Malgrat que la finalitat d'aquest protocol 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 reunir la informació necessària per a realitzar la valoració del cas i pot sol·licitar els informes tècnics pertinents.

Crps

2.3 Propostes de solució, seguiment i control

La Comissió de Riscos Psicosocials realitza les propostes de solució, seguiment i control.

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.

VII. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Podem definir cinc fases en el procediment: inici, valoració, elaboració de l'informe, aplicació de mesures correctores i seguiment.

1. Fase d'inici S'inicia d'ofici, a petició de la persona o persones afectades, dels seus representants legals o de qualsevol altra persona que pugua 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).

La sol·licitud ha de contenir:

- nom i cognoms de la persona interessada o, si és el cas, de la persona que la represente;
- identificació del mitjà en què desitja que es practique la notificació;
- fets, raons i petició en què es concrete, amb tota claredat, la sol·licitud;
- lloc i data;
- signatura de la persona sol·licitant o acreditació de l'autenticitat de la seua voluntat expressada per qualsevol mitjà.

La sol·licitud s'ha de presentar, juntament amb tota la documentació que la persona afectada considere oportuna, en un sobre tancat al Registre General de la Universitat de València, adreçada al Servei de Prevenció i Medi Ambient.

El procediment continua fins i tot després del cessament contractual o canvi de lloc de treball de la persona afectada, sempre que haguera sigut 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

ChJA

l'SPMA, aquest ha de convocar necessàriament la Comissió de Riscos Psicosocials (CRPS) en un termini màxim de 15 dies hàbils perquè analitze les dades objectives o ja conegudes sobre el cas.

En 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 i iniciar el procediment previst en el protocol.

Cal comunicar per escrit a la persona que ha sol·licitat la valoració l'admissió a tràmit o les causes que han motivat la inadmissió 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 constatació 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, 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 és el cas, 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 trobades 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 acabe la indagació, la CRPS ha d'emetre un informe detallat. El termini màxim per a l'emissió de l'informe és de 15 dies hàbils (si no hi ha motius que impedisquen o alentisquen l'execució de les tasques) comptats des de l'inici de la fase d'elaboració. Aquest informe ha d'incloure:

- 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.

Annex Consell de Govern... 9-3-16
Punt 6 ordre del dia.
ACGV... 28/2016
València, 10 març 2016
LA SECRETÀRIA GENERAL



Annex Consell de Govern 9-3-16

Punt 6 ordre del dia.

ACGV 28/2016

València, 10 març 2016

LA SECRETÀRIA GENERAL

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.

VIII. DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els expedients iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest protocol es regeixen per la normativa anterior.

IX. 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 protocol.

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 protocol, 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.

X. DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogades totes les normes internes que s'oposen o siguen incompatibles amb el que es disposa en aquest protocol.

XI. DISPOSICIÓ FINAL

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